



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

- Zo VII. zjazdu OZ KOVO – str. 1, 4 a 5
- Úspešné vyjednanie GDS Nitra - str. 2
- Na RRP v St. Ľubovni si kováči volili regionálnych zástupcov – str. 5

V HELLE PRED SPROSTREDKOVATEĽOM

V aprílových Prioritách sme priniesli informáciu o stupňujúcom sa napätí pri kolektívnom vyjednaní Mzdovej kolektívnej zmluvy v spoločnosti Hella Slovakia Signal-Lighting, s.r.o., v Bánovciach nad Bebravou. Zástupcovia zamestnancov zo Základnej organizácie OZ KOVO Hella Slovakia dokonca pripustili vyhlásenie ostrého štrajku, ak sa im so zamestnávateľom nepodarí dospieť k dohode pred sprostredkovateľom, ktorého po vzájomnej dohode určilo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Tento postup je štandardný pri vzniku kolektívneho sporu pri kolektívnom vyjednaní.

Stretnutie pred sprostredkovateľom bolo naplánované na začiatok mája tohto roku - najskôr osobitne, so stranou odborov a so stranou zamestnávateľa, a následne spoločne. Pripomeňme, že podľa slov predsedu ZO OZ KOVO Hella Slovakia, Michala NIRKA, hlavný problém v kolektívnom vyjednaní nastal pri návrhu odborárov na priemerné zvýšenie mzdových nákladov o 9 percent. Vychádzali pritom z súčasného stavu v podniku, kde sa v poslednom období neustále zvyšuje objem objednávok a prijímajú sa noví ľudia.

Ako aktuálne potvrdil predseda miestnych odborov, Michal NIRKA, prvé spoločné stretnutie zástupcov zamestnancov so zamestnávateľom sa pred sprostredkovateľom uskutočnilo 18. mája 2017. „Po dlhom a náročnom rokovaní zástupcovia zamestnancov predložili kompromisný návrh, pod ktorý už neboli ochotní ísť a ktorý zamestnávateľ prijal s tým, že ho ešte prekonzultuje s najvyšším vedením koncernu Hella v Lippstadte. Ďalšie rokovanie pred sprostredkovateľom sa následne uskutočnilo 22. mája, kde zamestnávateľ oznámil, že v plnom rozsahu akceptuje naposledy diskutovaný návrh, ktorého hlavné body sú: rast taríf o 2,5% (1% v júni 2017 a 1,5% v januári 2018), ďalej 13. a 14. plat až do výšky 75% priemernej mzdy v nadväznosti na dĺžku trvania pracovného pomeru zamestnanca, pričom pri 75% výške bude 67,5% vyplatených automaticky a 7,5% naviazaných na splnenie celofiremných cieľov, ktoré dohodne zamestnávateľ s odborovou organizáciou. Spomeniem ešte odmenu pri 15. výročí trvania pracovného pomeru vo výške 700€, vyššiu tvorbu sociálneho fondu z použiteľného zisku. Zároveň ostávajú zachované všetky doterajšie benefity bez zmeny.“

Na záver M.NIRKA dodal: „Vzhľadom na dosiahnutie dohody v hlavných sporých bodoch sme na poslednom rokovaní dospeli k rozhodnutiu, že konanie pred sprostredkovateľom nebudeme považovať po 30 dňoch od jeho začiatku za neúspešné, ale budeme v spoločných rokovaniach pokračovať ďalej, s cieľom doladiť niekoľko zvyšných otvorených bodov. Právepodobne posledné rokovanie za účasti sprostredkovateľa je naplánované na 7. júna, kedy by už malo dôjsť k podpisu celej Mzdovej kolektívnej zmluvy, platnej na obdobie od 1.6.2017 - 31.5.2018.“

Dodajme, že spoločnosť, zameraná na výrobu svetiel do automobilov, zamestnáva 1700 ľudí v Bánovciach nad Bebravou a ďalších 650 ľudí v Trenčíne, pričom priemerný plat zamestnancov je 1 037 eur v hrubom. (af)

„Práca vyžaduje čím ďalej, tým väčšie vzdelanie, vzdelanie čím ďalej, tým viac práce.“
česko-poľský esejista a aforista Gabriel LAUB

PRVOMÁJOVÉ OSLAVY V BUDATÍNE

V duchu tradície posledných rokov, aj tentoraz pozvali zástupcovia Konfederácie odborových zväzov SR vládnych predstaviteľov, zástupcov odborových zväzov i širokú verejnosť na prvomájové oslavy na nádvorí Budatínskeho zámku pri Žiline, kde si bohatým kultúrnym programom, atrakciami pre deti, ukážkami a predajom výrobkov tradičných ľudových remesiel či prehliadkou výcviku sokoliarov pripomenuli medzinárodný sviatok všetkých pracujúcich.

Mnohí súčasníci pritom zabúdajú, že 1. máj je v historickom kontexte od roku 1889 vyhláseným medzinárodným sviatkom všetkých pracujúcich. Stalo sa tak na pamiatku štrajku a masových demonstrácií 40 tisíc chicagských robotníkov, ktoré sa v USA konali 1. mája 1886. Bojovali tak za skrátenie pracovného času na 8 hodín denne. Po troch dňoch polícia protesty krvavo potlačila.

U nás sa 1. máj oslavuje od roku 1919, t.j. od vzniku Československej republiky, v duchu boja proti nezamestnanosti a zhoršovaniu postavenia pracujúcich. Tradíciu prvomájových osláv oživila pred niekoľkými rokmi Konfederácia odborových zväzov SR, ktorá ho však vníma predovšetkým ako sviatok pracujúcich - t.j. voľný deň, ktorí pracujúci môžu v príjemnom prostredí stráviť so svojimi rodinami.

Aj v tomto roku pozvanie na spoločné oslavy prijal predseda vlády SR - Robert FICO, predseda Žilinského samosprávneho kraja - Juraj BLANÁR, primátor mesta Žilina - Igor CHOMA, ale aj predstovia viacerých odborových zväzov, predsedu Emila MACHYNU z OZ KOVO nevyklučujú.

OPATRENIA V ZÁKONNÍKU PRÁCE

Účastníkov privítal prezident KOZ SR, Jozef KOLLÁR a po ňom sa ľuďom prihovoril premiér Robert FICO, ktorý vo svojom prejave ocenil prácu odborov na Slovensku a zároveň avizoval viaceré opatrenia, ktoré chce vláda na posilnenie zamestnanosti a sociálneho postavenia ľudí na Slovensku čoskoro aplikovať do praxe. Ako uviedol: „Dnes je Slovensko krajinou, ktorá má akútny nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily a je tu tlak zamestnávate-

ľov na dovoz lacnej pracovnej sily zo zahraničia a my nemôžeme dovoliť, aby lacná pracovná sily vytlačila našich ľudí,“ uviedol R. FICO. Preto podľa neho vláda vloží do Zákonníka práce zákaz sociálneho dampingu, čo bude znamenať, že ak aj bude na Slovensku pracovať dovezený zamestnanec zo zahraničia, musí mu dať zamestnávateľ také isté podmienky a taký istý plat, ako domácemu zamestnancovi: „Pretože v opačnom prípade budú naši ľudia neatraktívni pre našich slovenských zamestnávateľov,“ podotkol.

Ďalším opatrením je podľa neho inštitút pred dôchodku. Ten sa dotýka ľudí, ktorí prídu o zamestnanie krátko pred nadobudnutím dôchodkového veku, alebo ľudí, ktorí chcú ísť skôr do dôchodku, prípadne pracovníkov, ktorí majú zamestnanie, kde nemôžu pracovať až do 62. roku života. „Tu chceme v kombinácii s takzvaným tretím (Pokračovanie na 2. str.)



Predseda vlády Robert Fico: Odbory sú pre vládu strategickým partnerom

ZO VII. ZJAZDU OZ KOVO

Najsilnejší odborový zväz - OZ KOVO – opäť po štyroch rokoch zorganizoval v dňoch 12. a 13. mája v Žiline v poradí už svoj VII. zjazd, na ktorom 149 delegátov - kováčov z celého Slovenska - volilo nové vedenie zväzu.

Z dvoch kandidátov na post predsedu (okrem predsedu Emila MACHYNU kandidoval aj člen Rady OZ KOVO – Ján GABOANY) a z dvoch na post podpredsedu (okrem podpredsedníčky Rady OZ KOVO Moniky BENEDEKOVEJ záujem kandidovať na túto funkciu na zjazde prejavil aj Marek ŠVEC, vedúci Úseku ekonomiky a kol. vyjednávania OZ KOVO v Bratislave) svoju pozíciu obhájili a na ďalšie funkčné obdobie pokračujú vo vedení zväzu: Emil MACHYNA ako predseda Rady OZ KOVO a Monika BENEDEKOVÁ ako podpredsedníčka Rady OZ KOVO.

Kováckym delegátom, domácim a zahraničným hosťom, sa v prvý deň zjazdu okrem predsedu OZ KOVO, Emila MACHYNU (prihovor zverejnený na www.ozkovo.sk), prihovoril aj predseda vlády SR, Robert FICO, člen Prezídia Asociácie priemyselných zväzov – Juraj SINAY a prezident Konfederácie odborových zväzov SR - Jozef KOLLÁR. Zo zahraničných hostí prítomných oslovil zástupca generálneho tajomníka IndustriAll Europe Trade Union - Luc TRIANGLE, zástupca IndustriAll Global Union – Atle HOIE a predsedu Odborového svazu KOVO z Českej republiky – Jaroslav SOUČEK. Okrem

(Pokračovanie na str. 4 a 5)

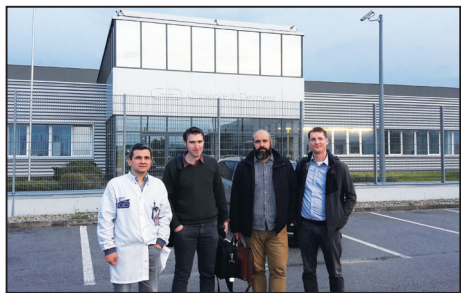
ÚSPEŠNÉ VYJEDNÁVANIE V NOVEJ ORGANIZÁCIÍ

V spoločnosti Giesecke & Devrient Slovakia, ktorá sídli v priemyselnom parku mesta Nitra a patrí k popredným svetovým výrobcam elektronických čipových kariet SIM, bankomatových kariet, identifikačných preukazov a elektronických pasov, sa po niekoľkomesačnom náročnom kolektívnom vyjednávaní zástupcovia zamestnancov zo Základnej organizácie OZ KOVO GDSK dohodli so zamestnávateľom na svojej prvej kolektívnej zmluve s platnosťou na dva roky.

Spoločnosť Giesecke & Devrient Slovakia pôsobí na Slovensku už 11 rokov, avšak dlhodobá nespokojnosť jej zamestnancov s platovými i pracovnými podmienkami vyústila v uplynulom roku do založenia odborovej organizácie, a to Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO GDSK. O to viac dnes zástupcov zamestnancov teší skutočnosť, že sa im po 12-ich kolách náročného kolektívneho vyjednávania podarilo pre 395 zamestnancov spoločnosti vyjednať a uzavrieť ich prvú podnikovú kolektívnu zmluvu.

Tá, okrem iného, prináša zamestnancom platové navýšenie pre výrobných zamestnancov a juniorské pozície približne o 50 eur mesačne a pre nevyrobných zamestnancov priemerné navýšenie platu o 3,6 % a garanciu 13. platu, vyplácaného v priebehu roka v dvoch častiach.

Ako ďalej potvrdil predseda Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO GDSK, Jozef JANČO, o tom, že vyjednávanie naozaj nebolo ľahké, svedčí aj skutočnosť, že na podporu svojich vyjednávačov sa zamestnanci v priebehu rokovaní zjednotili a podpísali spoločnú petíciu, ktorou deklarovali nespokojnosť s aktuálnym vývojom spoločnosti Giesecke & Devrient Slovakia. „Zamestnávateľ odsúhlasil jednorazový príspevok 300 eur pre zamestnancov výroby - ako následok zmeny zmennosti zo štvorzmennej prevádzky do inak zmennej prevádzky. Dohodlo sa aj navýšenie odstupného o jeden plat a v prípade hromadného prepúšťania o dva platy pre zamestnanca, potom 150 - eurový príspevok pri narodení dieťaťa a pri svadbe, a tiež presun časti prémie do základnej mzdy zamestnancov,“ uviedol k danému predsedu J.JANČO.



Vyjednávací tím kovákov: zľava podpredseda L. Černek, Judr. M. Vavro, Mgr. M. Drobny a predseda J. Jančo.

Ako ďalej dodal, priemerná mesačná mzda v podniku sa v súčasnosti pohybuje na úrovni cca 1200 eur brutto.

Vyjednávací tím, ktorý pozostával z predsedu ZO OZ KOVO GDSK, Jozefa JANČA, a jeho kolegov - Ladislava ČERNEKA a Kristiána PALKOVIČA - odbornore podporil aj vedúci Metodického pracoviska OZ KOVO v Bratislave, JUDr. Martin VAVRO a právnik Metodického pracoviska OZ KOVO v Bratislave, Mgr. Michal DROBNÝ, ktorí mali významný podiel na úspešnom zverejnení prvého kolektívneho vyjednávania v tejto spoločnosti. Rovnako veľké poďakovanie z úst predsedu patrí aj všetkým zamestnancom spoločnosti, bez ktorých podpory a solidarity by boli rokovania omnoho náročnejšie.

Jozef Jančo, Anita Fáková

PRVOMÁJOVÉ OSLAVY V BUDATÍNE

(Dokončenie z 1. str.)

„pilierom zatriktníť možnosť takého odchodu. V praxi to bude znamenať, že títo ľudia neprídu o časť dôchodku,“ doplnil predseda vlády s tým, že na opatrení bude vláda pracovať s odbormi a v krátkom čase ho podobne, ako pri inštitúte minimálneho dôchodku, zakotví do príslušných právnych predpisov.

Inštitút preddôchodku sa podľa predsedu vlády SR bude týkať ľudí, ktorí sú v treťom pilieri. „Chceme, aby do neho prispieval aj štát, aj zamestnávateľ. Ide o model, na ktorom teraz pracuje ministerstvo práce,“ dodal.

Aktivita v podobe inštitútu preddôchodku, ako poznamenal prezident KOZ SR Jozef KOLLÁR, vychádzala práve zo strany odborov. „To nie sú iba



KOVÁČKA ANKETA K ZMENÁM V ZÁKONÍKU PRÁCE



V poslednom období sme svedkami akýchsi pretekov vládnych a parlamentných strán i politikov, kto príde do sociálnejším návrhom na zlepšenie pracovných, ale hlavne mzdových podmienok zamestnancov. Na verejnosti sa objavili prvé návrhy a predstavy politikov na zmenu odmeňovania zamestnancov počas sviatkov, víkendov alebo počas práce v noci. Dokonca je navrhovaný aj povinný 13. plat alebo zvýšenie nezdaniteľnej časti základu dane. Ako odborári a zástupcovia zamestnancov s podobnými návrhmi musíme len súhlasiť, aj keď sa možno budeme po určitom čase pýtať načo sme tu - odbory, keď všetko je v zákone? Napriek tomu súhlasíme so všetkým, čo pomôže zamestnancom zlepšiť ich sociálnu situáciu a finančné ohodnotenie za ich prácu.

Zlepšujúca sa výkonnosť ekonomiky, rozbehnutá výroba, naplnenie zákaziek a predaja musia pocítiť aj zamestnanci. V prvom rade to však musia zamestnanci „pocítiť“ dvanásťkrát do roka na výške svojich miezd. Naša ekonomika je postavená na veľkých podnikoch, ktoré často počas celého roka nepretržite pracujú. Dokonca sme krajinou, ktorá sa v štatistikách krajín Európskej únie dlhodobo umiestňuje na popredných priečkach v počte hodín za prácu v noci alebo cez víkendy na zamestnanca. Aj preto vzniká priesor na debatu o príplatkoch za prácu počas sobôt a nedeľ, sviatkov, alebo za prácu v noci. Vládne strany už s nejakými návrhmi prišli a reakcia zamestnávateľov nedala na seba dlho čakať. Podnikateľská aliancia Slovenska (PAS) sa dotazníkovou formou pýtala svojich členov - zamestnávateľov, aký je ich názor na tieto návrhy.

Aj preto sme sa aj my rozhodli urobiť to isté a v rámci kováckeho fb - profilu sa pýtame zamestnancov, čo oni hovoria na tieto návrhy. Aby sme vedeli porovnať názory oboch strán, použili sme v našej ankete presne rovnaké otázky, ako použila PAS. Do ankety sa môžete zapojiť aj vy. O výsledkoch i vašich názoroch budeme po vyhodnotení informovať a výsledky medializovať. Anketu nájdete tu:

www.iankety.sk/dotaznik/390554377/

Ján Šlauka, iniciátor ankety a člen predsedníctva Rady OZ KOVO

„ľudia, ktorí sú prepustení dva roky pred dôchodkom, ale máme veľa profesií, v ktorých pri zvyšovaní veku odchodu do dôchodku ľudia nie sú schopní a ani nevládzu prácu robiť. Jednoducho sú na ňu naučení a iné ani robiť nevedia,“ vysvetlil s tým, že ide napríklad o tavičov či iné špecifické robotnícke kategórie. Odborári v tejto súvislosti podľa J.KOLLÁRA vidia aj viac riešení, nielen sa naviazat na tretí pilier. „Je možné ešte rokovať so zamestnávateľmi, aby boli nejaké možnosti na to, aby tento človek mohol odísť do dôchodku. V každom prípade však treba tretí pilier zatriktníť, pretože v súčasnosti, keď aj zamestnávateľ do neho prispieva, tak sa mu to zdaňuje, a to je, si myslím, nie najlepšia cesta, aby ľudia do tretieho piliera vstupovali,“ uzavrel prezident KOZ SR.

Text a foto: Anita Fáková



V GLOVIS SLOVAKIA ZATIAĽ NAJVIŠŠIE MZDY

V spoločnosti Glovis Slovakia, s.r.o. Žilina, ktorá je hlavným logistickým dodávateľom automobilky KIA Motors Slovakia, sa podarilo 20. apríla 2017 ukončiť kolektívne vyjednávanie dodatkov k platnej kolektívnej zmluve, ktorá zmluvne zastrešuje obdobie od roku 2016 až po rok 2020. Kolektívne vyjednávanie dodatkov medzi Základnou organizáciou OZ KOVO Glovis Žilina a zamestnávateľom GLOVIS SLOVAKIA, s.r.o. sa skončilo po 4 kolách vyjednávania, a to historicky najvyšším navýšením základných (aj celkových) miezd zamestnancov v tejto spoločnosti.

Základná mzda sa každému robotníkovi od 1. apríla tohto roku navýšila o 60 eur a po dohodnutej úprave tarifných tried o ďalších 30 eur. (resp. na jednom pracovisku o 20 eur), čo predstavuje priemerné, 12,7%-né navýšenie základnej mzdy.

Zástupcom zamestnancom sa tiež podarilo vyjednať navýšenie príplatku za nočnú zmenu, a to o 0,35€/hod. na aktuálnu sumu 0,95€/hod. Dohodli sa aj na zavedení príplatkov na špecifických pozíciách ako VZV operátor a OSND operátor, a to vo výške 0,17€/hod., resp. 0,12€/hod. Supervízorom na najťažších oddeleniach sa podarilo „vybojovať“ navýšenie tarifnej triedy o 85 eur, nakoľko pri úpravách tarifných tried neboli zohľadnení v tabuľkách od zamestnávateľa.

Špeciálny bonus je aj pre tento rok garantovaný vo výške 700 eur za splnenie produkčného plánu.

Ďaká odborovej organizácii ZO OZ GLOVIS Žilina a najmä tímu kolektívnych vyjednávačov sa tak zamestnancom tejto žilinskej spoločnosti v roku 2017 zvýši mesačná mzda v priemere o viac ako 100 eur.

Jaroslav Kordek, člen predsedníctva Rady OZ KOVO



Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 28. 6. 2017

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. Pavel KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGVELOVÁ, Irena ŠKROVINOVÁ, Jozef BURIAN, JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA, Ing. Michal KUKOLÍK. 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

Odvetvové kolektívne vyjednávanie pre rok 2017 ukončené



Podpísaním Dodatokov kolektívnym zmluvám vyššieho stupňa (KZVS) v odvetví strojárskemu a elektrotechnickému priemyslu, v odvetví bytového hospodárstva a podpísaním novej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre sklársky priemysel bolo zavŕšené vyjednávanie odvetvových kolektívnych zmlúv Odborového zväzu KOVO pre rok 2017.

V strojárskom priemysle boli tarifné mzdy - dohodnuté v KZVS - navýšené v priemere o 4,5%, v elektrotechnickom priemysle v priemere o 5,7% a v odvetví bytového hospodárstva o 10,65%.

V odvetví sklárskemu priemyslu bola dohodnutá nová kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorá obsahuje novú mzdovú časť

a niektoré výhody, napr. zvýšené výmery pracovného voľna pri prekážkach v práci či mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok v hodnote 100% priemerného zárobku zamestnanca.

Ak bude navrhovaná novela zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorá by mala opätovne umožniť rozširovanie KZVS v rámci jednotlivých SK NACE, účinná od 1. septembra 2017, budú predložené návrhy na rozšírenie tých KZVS, ktorým bude do skončenia účinnosti zostávať viac ako 6 mesiacov.

Kampaň na podporu kolektívneho vyjednávania #Zavyssemzdy však nekončí! Pokračujeme ďalej, pretože vyjednávanie na podnikovej úrovni stále prebieha a v mnohých prípadoch bude potrebná vzájomná podpora a solidarita kovákov.

Zároveň sa ukončením jedného roka vyjednávaní už rozbieha príprava na nové kolektívne vyjednávanie, ktoré začne na jeseň.

Monika Benedeková
podpredsedníčka Rady OZ KOVO

ANKETA: Považujete kolektívne vyjednávanie za dôležité?

Odpovedá Mgr. Monika JENIKOVÁ, predsedníčka ZO OZ KOVO Obal Servis U.S. Steel Košice



Odmeňovanie zamestnancov je jedným zo základných nástrojov motivácie zamestnancov. Ľudia by mali byť platení adekvátne za prácu v priemyselnom odvetví. Byť odborárom je čťou a som hrdá na to, že už 17 rokov som súčasťou našej odborárskej rodiny a mám

ju veľmi rada. Dostala som do viacka vecí, ktoré ma robia tým, čím som. Po mojom nástupe do funkcie neuvolneného predsedu v roku 2006 sa naša základná organizácia stala neoddeliteľným článkom Rady odborov OZ METALURG, neskôr, po zlúčení s OZ KOVO sa zmenila na Radu odborov OZ KOVO USSK. Aj z uvedeného dôvodu je naša kolektívna zmluva neoddeliteľnou súčasťou vyššej kolektívnej zmluvy hutníckej. So zamestnávateľom rokujeme aj 10-krát, hľadáme spoločný prienik, neprídeme k nemu len s návrhom kolektívnej zmluvy, ale presne povieme - to je to, čo my chceme.

Rok 2017 je rok nárastu miezd. Tam, kde je uzatvorená kolektívna zmluva pod hlavičkou OZ KOVO, bývajú aj vyššie mzdy - až o 21 percent. V roku 2017 sme aj my využili kampaň na podporu kolektívneho vyjednávaní - Za vyššie mzdy. Kampaň bola spustená s cieľom aktivovať členskú základňu a zviditeľniť odbory. My sami predsedovia sme boli tvármi tejto kampane. Naša členská základňa pochopila, že ak sa k vyjednávaní nepostavíme sami čelom, nič nedosiahneme. Dostali sme mandát s podporou petície, kde sa gro našich zamestnancov podpísalo pod zmenu mzdového systému v našej firme. Návrh Kolektívnej zmluvy pre roky 2017 - 2020 som pripravovala s presvedčením, že to bude po 25-tich rokoch od založenia firmy OBAL - SERVIS, a. s., nový začiatok. Dohodnutý nový mzdový systém odmeňovania našich zamestnancov - balíčkov - predurčilo úspešné uzatvorenie kolektívnej zmluvy a garantuje nárast priemerných miezd o 3% pre všetkých zamestnancov. Úprava sa premietne vo zvýšení tarifných miezd v priemere o 30 eur mesačne a v osobnom hodnotení vo výške o 40 eur mesačne, zároveň bude vyplatená odmena za hospodárske výsledky za rok 2016 a súčasne

KZ zahŕňa aj ďalšie dohodnuté benefity.

Moja úcta a poďakovanie za nezištnú pomoc pri kolektívnom vyjednávaní patrí predsedovi divízie závodu U. S. Steel Košice, s. r. o. Koksovňa, Jozefovi GREŠKOVI, členovi predsedníctva Rady OZ KOVO, Ing. Jánovi ŠLAUKOVI, cené rady sme dostali aj od vedúcej Metodického pracoviska (MP) OZ KOVO v Prešove, Ing. Dániely LENGVELOVEJ a nesmiernu oporu nám bola aj naša právnička z MP OZ KOVO v Prešove, Mgr. Alexandra MIČETOVÁ.

V kontexte mojich doterajších skúseností som presvedčená, že pre budúcnosť našich odborov je kľúčovou profesionalizácia funkcionárskeho aktívu. Počas prebiehajúceho kolektívneho vyjednávaní mi vedenie našej firmy ponúklo od 1. apríla tohto roku funkciu uvoľneného predsedu, ktorú som prijala. Svojou prácou a odhodlanosťou budem aj naďalej bojovať za celú našu odborársku obec, za lepší a spravodlivejší svet. Dnes svoje odborárske srdce nepreukazujem len ja sama, ale robia tak všetci členovia Výboru ZO OZ KOVO Obal Servis. Sme jeden tím, ktorý ťahá jednu káru a jej smer určujeme my.

Aj vďaka našim členom môžeme robiť prácu ktorá ma naplňuje. Komunikujem s ľuďmi každý deň „face to face“ - z očí do očí - bez toho to totiž nejde. Naša práca nie je šprint, ale maratón, preto sa neustále pripravujeme, sme k ľuďom otvorení, zdieľame ich hodnoty, radosti i starosti, máme sociálne i medzigeneračné čítanie. Chránime zamestnancov, ktorých zastupujeme. Sme jediná inštitúcia, ktorá svoje názory nemieni. Odbory sú založené na hodnotách, majú svoju filozofiu a pravidlá. Aj preto je to ťažká práca, permanentný súboj so zamestnávateľom. Neustále motivujeme ľudí, aby nás podporili, aby s nami stáli v každom čase, aby boli v našej firme spokojní a rozširovali naše odborárske rady. Uvedomujem si fakt, že zamestnávateľ je závislý od svojich zamestnancov a nielen naopak. Máme svoj imidž, silu a neľahkú úlohu obhájiť všetko, čo zákony, a kolektívna zmluva garantujú. Zachováme si lojálne názory k OZ KOVO, ktorý je najväčším a najvýznamnejším odborovým zväzom, v celoslovenskom kontexte jedinečným. Sme tu preto, aby sme ľudí presvedčili, že sme tu pre nich a aby sme sa postavili za nich a oni za nás. Aby sme im boli oporou, radcom, štítom, aj istotou...

PREDSTAVUJEME NOVÉ TVÁRE



Vážení čitateľa, v tejto rubrike predstavujem nové tváre predsedov základných organizácií, funkcionárov či zaujímavých ľudí, prezentujúcich sa pod hlavičkou OZ KOVO.

Dnes Vám prinášame vizitku predsedu relatívne novej Základnej organizácie OZ KOVO OLO Bratislava - p. Richarda VIDU

Zo súkromia: Narodil som sa v novembri 1974 a mám 42 rokov. Som rodený Bratislavčan, ale vždy ma to akosi viac ťahalo na vidiek, tak som si tento sen so svojou manželkou splnil. Neskôr sa nám narodili dve deti a odvedy tvoríme dokonalý rodinný tím.

Vidiek spĺňa moje predstavy o bývaní a tu môžem plniť svoje skromné sny. Rád majstrujem, záhradkárčim a vychutnávam si prírodu a krásne zákutia okolia malého Dunaja v sprievode svojich psov.

Prečo odbory: V spoločnosti Odvoz a likvidácia odpadu - OLO, a.s. Bratislava - s počtom 370 zamestnancov, pracujem od 1. januára 2015. Za túto relatívne krátku dobu som tu spoznal mnoho milých a príjemných ľudí a toto by som rád zdôraznil. Práve oni mi dali podnet - šancu kandidovať a následne byť zvolený za predsedu našej základnej organizácie. Nechcem, aby to znelo ako kliše, ale kolektív „olákov“ je fantastický. Od svojich kolegov s dlhoročnými skúsenosťami čerpám veľa dobrého a spoločne s podpredsedom výboru základnej organizácie, Ing. Róbertom NIČOM, sa snažíme vložiť do odborov niečo nové a byť pre všetkých užitočným prínosom.

Odborovú organizáciu sa nám podarilo založiť v auguste 2016, tesne pred kolektívnym vyjednávaním novej kolektívnej zmluvy. Keďže sme získali hlasy 194 voličov, mali sme možnosť ísť do kolektívneho vyjednávaní ako silnejšia odborová organizácia.

Samotné vyjednávanie začalo v septembri 2016 a aj vďaka zástupcom vedenia spoločnosti prebiehalo pozitívne - presadili sme väčšinu našich požiadaviek a kolektívnu zmluvu sme v januári 2017 uzavreli na tri roky - až do roku 2020. Výsledok v podobe navýšenia miezd zamestnancov - v prvý rok o 7%, druhý o 3% a tretí o 3% a k tomu 14. plat - nás pozitívne naladil. Práve tu sa nám osvedčilo, že OZ KOVO bola super voľba. Počas vyjednávaní nás po celý čas sprevádzali, podporovali a úspešne viedli - vedúci Metodického pracoviska (MP) OZ KOVO v Bratislave, JUDr. Martin VAVRO a právnik MP OZ KOVO v Bratislave, Mgr. Michal DROBNÝ, za čo im patrí veľká vďaka. Stali sa z nás nielen partneri, ale i dobrí priatelia.

Čím sa riadim: Na záver už len také moje motto, ktoré sa mi neraz osvedčilo: *Čo ťa nezabije, to ťa posilní.*

Ďakujeme za rozhovor

ZO VII. ZJAZDU OZ KOVO

(Dokončenie z 1. str.)

nich sa kováckeho zjazdu zúčastnili aj zástupcovia spriateľených odborových zväzov z Maďarska, Poľska, Čiech, Nemecka, Rakúska, Slovenska, Dánska, Fínska, Švédska, Švajčiarska, Belgicka, Ruska a z USA.

Ako vo svojom príhovore zdôraznil predseda vlády SR, Robert FICO, približovanie sa Slovenska k priemeru životnej úrovne Európskej únie (EÚ) je spoločným cieľom sociálnej demokracie



a odborárov. „Pre nás je sociálny dialóg, či už ide o zamestnávateľov, či zamestnancov každodenná metóda práce a nechceme ju v žiadnom prípade opustiť. Preto, ak niekto navrhuje trojpercentné navýšenie nákladov pre zamestnávateľov, aby sa ľudia mali lepšie, tak by sme to nemali riešiť kategorickými postojmi, ale normálnym rokováním. Stretíme sa a spoločne o tom hovorme. Sociálny dialóg naďalej zostáva pre mňa prioritou a odbory sú pre mňa, ako pre ľavicovo orientovaného človeka, strategickým partnerom,“ povedal predseda vlády.

E. MACHYNA: JE TU PRIESTOR NA RAST MIEZD!

Predseda Rady OZ KOVO Emil MACHYNA zas podotkol, že Európa má podiel ziskov na hrubom domácom produkte (HDP) okolo 36 percent a mzdy tvoria 50 percent. „U nás to je presne opačne. Mzdy tvoria 37 percent a zisky 52 percent. Je veľký priestor na to,



aby sa mzdy zvyšovali. Som presvedčený, že to zamestnávateľia bez problémov unesú. Nevidím, že by bol nejaký tlak, že by podniky krachovali. Sledujeme ekonomiku každej firmy, v ktorej vyjednávame a kde sa nám ozaj darí. Keď ľudia zatlačia a sú ochotní ísť do toho, zamestnávateľia v drvivej väčšine prípadov ustúpia a dajú to, čo ľudia chcú,“ uviedol E. MACHYNA a pokračoval: „Ľudia dnes neriešia veci kompromisom, ale konfliktom. A nie konfliktom o vec, ale konfliktom o človeka. A to je zlé. Potom tu narastá napätie, ľudia sa uzatvárajú do seba a neurobia nič viac pre spoločnosť, ktorá to potrebuje. Toto je jedna z hlavných tém, o ktorej chceme aj ďalej diskutovať. Ako zmeniť to, aby ľudia uverili, mali nádej a spravili pre seba aj pre spoločnosť niečo viac. To je základ toho, aby spoločnosť bola stabilná, aby tu ľudia ozaj dobre žili. K tomu treba dobré so-

ciálne zabezpečenie, zvyšovať mzdy, dať ľuďom trochu nádej a inak sa k nim správať,“ uzavrel predseda, E. Machyna.

J.SOUČEK: ZO ŠTIEPENIA ODBOROV MAJÚ PROSPECH ZAMESTNÁVATELIA!

Svojim príhovorem zaujal aj predseda českého Odborového svazu OS KOVO, Jaroslav SOUČEK, ktorý okrem iného povedal: „Časť členské základny a iekteří odboroví funkcionári v úspešných firmách začínajú mať pocit, že nepotrebujú byť solidárni s tými, ktorí nemajú tak vysoké mzdy a benefity, že jsou něco víc, než ti ostatní. To je začátek konce odborové jednoty a síly, a také vysokých mezd a benefity. Zaměstnavatelé totiž nikdy nedávají zaměstnancem víc, než musí!“

A pokračoval: „V stredo-európskom regióne dostávame signály, že v automobilovom priemysle sa v utajení chystá založenie nadnárodného automobilového svazu. Iniciative údajne vychádza z Podnikové rady automobilové firmy Volkswagen. V České republice, na Slovensku i v Maďarsku vznikli postupne v pobočkách koncernu Volkswagen nezávislé odborové organizácie, ktoré pôsobia mimo národné kovácké odborové centrály. V České republice se takto od Odborového svazu KOVO odpojili základní organizace ve firmě Škoda Auto, u vás (na Slovensku - pozn.redakcie) řešíte střet ve firmě Volkswagen Slovakia a maďarský Vasas (maďarský odb. zväz) nás na nedávnom jednání zemí tzv. Vídeňského memoranda informoval, že obdobný proces probíhá i v maďarské pobočce firmy Audi,“ dodal.

Ako ďalej J. Souček poznamenal, to všetko sa deje v čase priemyselnej revolúcie, známej pod názvom Priemysel 4.0, ktorá zavádza zmeny v globálnej ekonomike a do podnikov prináša viac robotizácie a digitalizácie: „Naroste objem práce z domova a lidé budou stále méně docházet do prostoru firem a budou mít stále menší kontakt s ostatními spoluzaměstnanci. Umocní to problémy s odborovým organizovaním a s účinnou obranou zaměstnanců proti zaměstnavatelům. Více, než kdy jindy, je potřebné posilovat a bránit jednotu odborů, protože největší prospěch z jejich štěpení mají, pochopitelně, zaměstnavatelé,“ dodal predseda OS KOVO, Jaroslav Souček.

Ďalšie témy, ktoré na dvojdňovom zjazde v Žiline rezonovali, boli aktuálne problémy odborov, legislatívne možnosti pre zamestnancov, otázky k pripravovanému návrhu dôchodkovej reformy, sociálna situácia našich zamestnancov i sociálne postavenie ľudí na Slovensku. Z množstva diskutujúcich zarezovali viaceré príspevky: spomínala sa nutnosť lepšej sebaaprezentácie a marketingu zväzu, zintenzívnenie komunikácie smerom od členskej základne nahor a naopak, téma skoršieho odchodu do dô-



chodku pre špecifické kategórie zamestnancov, BOZP a pod. Marek ŠVEC apeloval na väčší priestor pre mladých a nových kovákov, Viliam KOVÁČ upozornil, aby sa nezabúdalo aj na tých starších, ktorí zväz vybudovali do dnešnej pod-

by, Ján KOŠČ zas vyzval k prepojeniu oboch generácií a k akceptácii názorov všetkých, aj tých, ktorí majú výrazne odlišný pohľad na vec. Peter RAMPAŠEK upozornil, že z krajín Európy je Slovensko jediným štátom, kde Zákonník práce akceptuje isté benefity pre zamestnancov v 3. a 4. kategórii rizikovej práce. K najzaujímavejším jednoznačne patril príspevok zástupcu ZO OZ KOVO Volkswagen SK, Jána IVANA z Martina,



ktorý opísal aktuálnu neľahkú situáciu kovákov v našej najväčšej automobilke i spôsob, akým v bratislavskom i martinskom podniku teraz fungujú. Poďakoval sa všetkým kolegom, ktorý predchádzajúci mediálny tlak a očierňovanie zo strany vedenia tzv. moderných odborov vydržali a zdôraznil, aká dôležitá je odborárska práca. Najmä v dobe, keď sú mladí ľudia vzdelanejší, sebavedomejší a nezávislejší. Že nikoho a nič nepotrebujú a bojujú len za seba. Podobným spôsobom však rastie aj úroveň protistrany - zamestnávateľov - a preto je stále dôležité organizovať sa, vzdelávať a profesionalizovať sa, aby aj spoločné kolektívne vyjednávania boli efektívnejšie a úspešnejšie.

Záver patril poďakovaniu staronového vede-



nia OZ KOVO za prejavenu dôveru a následne i schválení Uznesenia VII.zjazdu, ktoré zverejňujeme aj v našich Prioritách.

Nakoniec vedenie OZ KOVO poďakovalo a za dlhotrvajúceho potlesku prítomných ocenilo dlhoročnú odborársku prácu siedmych členov Rady OZ KOVO, ktorí v tomto roku odchádzajú do dôchodku, menovite: Jozef BURIAN, Michal ČEKEL, Daniel FOCKO, Mikuláš HINTOŠ, Jozef LACKO, Alojz POBJECKÝ a František REPKOVSKÝ. Za všetkých menovaných sa potom poďakoval Jozef BURIAN.



A k úprimnému želaniu prežitia ešte mnohých šťastných a spokojných rokov na zaslúženom dôchodku sa pripája aj naša redakcia.

Anita Fáková

Z KOVÁCKEJ KUCHYNE

UZNESENIE VII. ZJAZDU OZ KOVO

KONANÉHO V DŇOCH 12. - 13. MÁJA 2017 V ŽILINE

VII. ZJAZD ODBOROVÉHO ZVÄZU KOVO

I. berie na vedomie:

1. Vystúpenie hostí VII. zjazdu OZ KOVO
2. Vyhodnotenie plnenia programu OZ KOVO na roky 2013 - 2017
3. Vyhodnotenie plnenia uznesenia VI. zjazdu OZ KOVO
4. Správu o činnosti Revíznej komisie OZ KOVO

II. schvaľuje:

1. Program rokovania VII. zjazdu OZ KOVO
2. Pracovné predsedníctvo v zložení: Jozef Balica, Monika Benedeková, Jaroslav Kopanica, Pavel Kúš, Jaroslav Kordek, Emil Machyna, Ján Stískal, Ján Šlauka a Milena Neupauerová
3. Pracovné komisie VII. zjazdu OZ KOVO:
 - a) mandátovú v zložení: Ján Šlauka, Andrea Dulíková, Roman Lukáč, Irena Škrovínová, Anna Kmeťová, Michal Čekel, Eva Andrejková
 - b) pre Stanovy a Volebný poriadok OZ KOVO v zložení: Monika Benedeková, Branislav Chmúrny, Tomáš Jávorka, Rudolf Klimek, Pavol Košťal, Viravec Michal, Hintoš Mikuláš
 - c) pre Program OZ KOVO na roky 2017 – 2021 v zložení: Jozef Balica, Jaroslav Lehocký, Ján Kasman, Karol Vnuk, Klaudia Štrbová, Ján Jacko, Juraj Varga
 - d) volebnú v zložení: Pavel Kúš, Balaga František, Peter Vražda, Miroslav Chládek, Jana Rojíková, Vladimír Korenko, Alexander Tažik
 - e) návrhovú v zložení: Ján Stískal, Milan Minarech, Michal Nirka, Jozef Tyrol, Stanislav Ľupták, Jozefína Matkovičová, Eva Miháliková
4. Správu mandátovej komisie
5. Rokovací poriadok VII. zjazdu OZ KOVO
6. Stanovy OZ KOVO

7. Volebný poriadok OZ KOVO
8. Program OZ KOVO na roky 2017 - 2021

III. zvolil:

1. Do funkcie predsedu Rady OZ KOVO – PhDr. Emila Machynu
2. Do funkcie podpredsedníčky Rady OZ KOVO – JUDr. Moniku Benedekovú

IV. potvrdzuje:

1. Platnosť existujúcich vnútorných dokumentov OZ KOVO až do doby ich nahradenia novými predpismi, ktoré budú v súlade so schválenými Stanovami.

V. ukladá:

1. Schválené dokumenty OZ KOVO - Stanovy OZ KOVO, Volebný poriadok a Program OZ KOVO na roky 2017 - 2021 zaslať všetkým základným organizáciám OZ KOVO.
Termín: do konca júna 2017
Zodpovedá: predseda Rady OZ KOVO
2. Rade OZ KOVO rozpracovať Program OZ KOVO na roky 2017 – 2021 do Konkrétizácie programu na príslušný rok a jeho plnenie pravidelne hodnotiť na zasadnutiach Rady OZ KOVO.
Termín: každoročne
Zodpovedá: predseda Rady OZ KOVO
3. Zosúladiť vnútrozväzové predpisy so schválenými Stanovami OZ KOVO
Termín: do konca roka 2017
Zodpovedá: predseda Rady OZ KOVO
4. Vykonať voľby predsedov výborov mandátových obvodov OZ KOVO v súlade so základnými dokumentmi OZ KOVO, ktorí sa voľbou stávajú členmi výborov Regionálnych rád predsedov OZ KOVO za príslušný región a zároveň členmi Rady OZ KOVO
Termín: do konca júna 2017
Zodpovedá: členovia predsedníctva Rady OZ KOVO
5. Vykonať voľby členov predsedníctva a

revízorov účtov OZ KOVO v súlade so schválenými dokumentmi OZ KOVO v Regionálnych radoch predsedov OZ KOVO

Termín: do konca júna 2017

Zodpovedá: členovia predsedníctva Rady OZ KOVO

6. Prostredníctvom mesačníka OZ KOVO – Priority - oboznámiť členskú základňu s priebehom VII. zjazdu OZ KOVO a jeho výsledkami

Termín: do 31. mája 2017

Zodpovedá: predseda Rady OZ KOVO

7. Rade OZ KOVO zaoberať sa témami, ktoré boli prednesené v rámci zjazdovej diskusie, na rokovaní Rady OZ KOVO

Termín: v texte

Zodpovedá: predseda Rady OZ KOVO

8. Rade OZ KOVO, aby v rámci konkretizácie Programu OZ KOVO na roky 2017 – 2021 riešila otázku neplatnosti právnych úkonov v kontexte ustanovenia paragr. 17 ods. 2 Zákonníka práce.

Termín: do 31. decembra 2017

Zodpovedá: predseda Rady OZ KOVO

VI. určuje:

1. Doterajším nezvoleným členom predsedníctva Rady OZ KOVO ukončenie výkonu funkcie dňom 30. júna 2017 v súlade so Zákonníkom práce a internými predpismi

VII. poveruje:

1. Predsedu Rady OZ KOVO ukončiť pracovný pomer doterajších nezvolených alebo nekandidujúcich členov predsedníctva Rady OZ KOVO v súlade so Zákonníkom práce, kolektívnou zmluvou a príslušnými pracovno-právnymi predpismi

Termín: k 30. júnu 2017

Zodpovedá: predseda Rady OZ KOVO

Delegáti uznesenie VII. zjazdu Odborového zväzu KOVO schválili.

NA VÝCHODE SI KOVÁCI VOLILI SVOJICH ZÁSTUPCOV

V zmysle Stanov a Volebného poriadku OZ KOVO sa po voľbe čelných predstaviteľov zväzu volia v regiónoch členovia Predsedníctva Rady OZ KOVO, členovia Revíznej komisie zväzu a regionálni zástupcovia Rady OZ KOVO, ktorá je najvyšším orgánom zväzu medzi zjazdami.

V Starej Ľubovni sa 17. a 18. mája stretli kováci z Prešovského a Košického kraja, ktorí svojou voľbou na pozície členov Predsedníctva

Rady OZ KOVO opätovne potvrdili v tejto funkcii za Prešovský región Jozefa BALICU a za Košický región Jána ŠLAUKU. Členkami Revíznej komisie zväzu na ďalšie štyri roky budú Jarmila SI-VČOVÁ a Angela BUDINSKÁ. Za Košický kraj budú mať v Rade OZ KOVO zastúpenie desiatí a za Prešovský kraj piati regionálni funkcionári. Srdečne blahoželáme!

Text a foto: A. Fáková



NÁHRADA MZDY Z NEPLATNÉHO SKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU

Vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a následne priznanie náhrady mzdy, plynúcej z tohto neplatného skončenia súdom, je pre každého zamestnanca zadost'učiním a dovolaním sa spravodlivosti voči nezákonnému a nesprávnemu postupu zamestnávateľa.



Náhrada mzdy, plynúca z neplatného skončenia pracovného pomeru, má pre zamestnanca vždy kompenzačný i satisfakčný charakter, pretože mu nahrádza mzdu za obdobie, počas ktorého nemohol pre zamestnávateľa vykonávať prácu z dôvodu, že s ním zamestnávateľ neplatne skončil pracovný pomer. Predpokladom priznania náhrady mzdy, plynúcej z neplatného skončenia pracovného pomeru, je vždy rozhodnutie súdu o určení neplatnosti právneho úkonu, ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer so zamestnancom.

Určenie neplatnosti pracovného pomeru má vždy spätné a deklaračné účinky, pretože spätné potvrdzuje naďalej trvanie pracovného pomeru ku dňu, od ktorého sa mal pracovný pomer so zamestnancom skončiť.

Rovnaké právne účinky má aj priznanie náhrady mzdy, plynúcej z neplatne skončeného pracovného pomeru, pretože priznaná náhrada mzdy patrí vždy spätné, t. j. spravidla odo dňa nasledujúceho po dni, ku ktorému sa pracovný pomer mal pôvodne skončiť do dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia súdu, prípadne do dňa, keď mu zamestnávateľ umožní opätovne pokračovať v práci.

Je potrebné, aby si zamestnanec uvedomil, že náhrada mzdy, plynúca z neplatne skončeného pracovného pomeru, je plnenie poskytnuté zamestnávateľom zamestnancom, ktoré okrem tej funkcie, ktorú plní v rámci pracovnoprávných vzťahov, patrí medzi príjmy, ktoré sa považujú za vymeriavací základ na platenie poistného na sociálne poistenie. Túto skutočnosť potvrdzuje znenie § 139a zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 310/2006 Z. z., podľa ktorého - ak súd rozhodol o neplatnosti skončenia právneho vzťahu zamestnanca k zamestnávateľovi, vymeriavací základ za každý kalendárny mesiac neplatne skončeného právneho vzťahu zamestnanca k zamestnávateľovi je časť príjmu, plynúceho z neplatne skončeného právneho vzťahu zamestnanca k zamestnávateľovi, pripadajúca na každý taký kalendárny mesiac. Preto na účely platenia poistného na sociálne poistenie, ktoré za zamestnanca odvádza jeho zamestnávateľ, je právne bezvýznamné, kedy bola rozhodnutím súdu priznaná alebo kedy bola zúčtovaná a poukázaná zamestnancom, ale dôležitá je skutočnosť, za aké obdobie patrí, a to v rozsahu rozpočítanom na každý kalendárny mesiac alebo jeho časť.

Dôležitejšou skutočnosťou však z pohľadu zamestnanca je, že priznaná náhrada mzdy

zásadne ovplyvňuje určovanie súm dávok sociálneho poistenia, ktoré sa poistencovi (zamestnancom) priznávajú po splnení zákonom stanovených podmienok, pretože od vymeriavacieho základu, z ktorého sa zaplatilo poistné na sociálne poistenie, priamo závisí ich suma.

Na účely nemocenského poistenia, úrazového poistenia a poistenia v nezamestnanosti náhrady mzdy, plynúcej z neplatného skončenia pracovného pomeru, ovplyvňuje sumu denného vymeriavacieho základu, z ktorého sa určuje suma nemocenských dávok, úrazových dávok, ako i dávky v nezamestnanosti, ak samozrejme náhrada mzdy spadá do rozhodujúceho obdobia, z ktorého sa určuje denný vymeriavací základ.

Na účely dôchodkového poistenia sa náhrada mzdy, plynúca z neplatného skončenia pracovného pomeru, považuje za osobný vymeriavací základ, ktorého výška za príslušný kalendárny rok podstatným spôsobom ovplyvňuje výšku priemerného osobného mzdového bodu, a tým v konečnom dôsledku aj sumu priznanej dôchodkovej dávky.

Z uvedeného vyplýva, že je dôležité, aby zamestnanec, ktorý v minulosti viedol so zamestnávateľom spor o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o priznanie náhrady mzdy z jeho neplatného skončenia, pri uplatnení nároku na dávku sociálneho poistenia (nemocenskú dávku, úrazovú dávku, dávku v nezamestnanosti alebo dôchodkovú dávku) preukázal Sociálnej poisťovni tieto skutočnosti právoplatným rozhodnutím súdu, prípadne mimosúdnu dohodu.

Autor: JUDr. Martin VAVRO, vedúci Metod. pracoviska OZ KOVO, Bratislava

BOZP: Ochranný alebo pracovný odev?



Za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zamestnancom je - v zmysle zákona Národnej rady SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov - zodpovedný zamestnávateľ. Jeho povinnosťou je vykonávať všetky potrebné preventívne a ochranné opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) zamestnancom, a to aj prostredníctvom technických opatrení (udržiavanie objektov, pracovísk, pracovných prostriedkov, strojov a zariadení v technickom stave v zmysle predpisov a noriem BOZP), organizačných opatrení (vhodná úprava organizácie práce, optimálne rozvrhnutie pracovnej doby a prestávok v práci), výchovných opatrení (nastavenie systému výchovy a vzdelávania zamestnancom v oblasti BOZP) a individuálnych opatrení (zaraďovať zamestnancom na výkon práce so zreteľom na ich fyzické a psychické schopnosti, pridelovať osobné ochranné pracovné prostriedky).

Jednou z možností, ako zabezpečiť BOZP, je teda aj používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej len „OOPP“). Osobný ochranný pracovný prostriedok zamestnávateľ poskytuje zamestnancom, ak nebezpečenstvo nemožno vylúčiť ani obmedziť technickými prostriedkami, prostriedkami kolektívnej ochrany ani metódami a formami organizácie práce.

Zamestnávateľ je, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci prostredníctvom osobných ochranných pracovných prostriedkov, povinný vypracovať zoznam poskytovaných osobných

ochranných pracovných prostriedkov (na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia), bezplatne OOPP poskytovať zamestnancom, viesť evidenciu o ich poskytnutí a udržiavať ich v používateľnom a funkčnom stave a dbať o ich riadne používanie. Minimálne požiadavky na poskytovanie a používanie OOPP, potrebných na ochranu zdravia života zamestnancom pri práci, ustanovuje nariadenie vlády SR č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov. Uvedené nariadenie vlády ustanovuje minimálne požiadavky na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov, potrebných na ochranu života a zdravia zamestnancom pri práci, pričom osobným ochranným pracovným prostriedkom sa rozumie každý prostriedok, ktorý zamestnanec pri práci nosí, drží alebo inak používa - vrátane jeho doplnkov a príslušenstva, ak je určený na ochranu bezpečnosti a zdravia zamestnanca a má - certifikátom deklarovaný - ochranný účinok. Pre OOPP platí, že akonáhle takýto prostriedok stratí ochranné účinky, je potrebné ho okamžite vymeniť.

OOPP sa preto poskytujú zamestnancom, ktorí pracujú v prostredí, v ktorom nie je expozícia zamestnanca - či už faktorom práce alebo pracovným prostredím - znížená technickými opatreniami a na zníženie rizika je potrebné vykonať aj organizačné opatrenia, vrátane používania OOPP. To znamená, že vykonávajú prácu, zaradenú do 3. a 4. kategórie rizika - vykonávajú tzv. rizikový prácu. Platí to aj pre zamestnancom, pracujúcich v profesiách, v ktorých je - v zmysle analýzy rizík - vyššia pravdepodobnosť vzniku pracovného úrazu. Parametre, ktoré musí pridelovaný OOPP spl-

ňať, ich zoznam, ako aj zoznam nebezpečenstiev a ohrození, pri ktorých sú OOPP poskytované, sú uvedené v spomínanom nariadení vlády.

V zmysle §124, ods. 1 Zákonníka práce patrí zamestnancom mzdová kompenzácia za sťažný výkon práce pri vykonávaní pracovných činností (tieto sú uvedené v § 124, ods. 2), ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia, napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

Ďalším prípadom je poskytovanie pracovného odevu alebo pracovnej obuvi. Zamestnávateľ je povinný bezplatne poskytovať pracovný odev a pracovnú obuv zamestnancom v prípade, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu, a ak sa stanú nepoužiteľné za čas kratší ako šesť mesiacov. V uvedenom prípade nejde o OOPP, ale o pracovný odev alebo pracovnú obuv, ktoré chránia oblečenie zamestnanca pred nadmerným znečistením a opotrebením. Typickým príkladom pracovného odevu sú montérky údržbára, prípadne pracovný plášť majstra.

Ochranným opatrením - z rovnakej kategórie ako pracovný odev - je poskytovanie umývacích, čistiacich a dezinfekčných prostriedkov, potrebných na zabezpečenie telesnej hygieny. Aj pridelovanie týchto prostriedkov si zamestnávateľ upravuje vnútorným predpisom v dohodnutých časových intervaloch.

Ing. Tímea SZABOŮVÁ, vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO, Bratislava

PRACOVNO-PRÁVNÁ PORADŇA

NATURÁLNA MZDA

OTÁZKA: Zamestnávateľ nás núti, aby som časť mojej výplaty dostával vo forme ním určených výrobkov: Chcem sa opýtať, či takéto niečo zamestnávateľ môže od zamestnanca vyžadovať?

ODPOVEDÁ JUDr. Marek ŠVEC, PhD, LL.M., vedúci Úseku ekonomiky a kolektívneho vyjednávania OZ KOVO, Bratislava:



Zákonník práce poskytovanie časti mzdy vo forme produktov alebo služieb pripúšťa, stanovuje však podmienky jej poskytovania zavedením inštitútu tzv. naturálnej mzdy. Podľa § 118 ods.

2 Zákonníka práce je mzdu aj plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda), poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. § 127 Zákonníka práce následne upravuje pravidlá pre poskytovanie naturálnej mzdy (plnenie peňažnej hodnoty) zamestnancovi. Naturálnu mzdu môže zamestnávateľ poskytovať len so súhlasom zamestnanca a za podmienok s ním dohodnutých.

Zákonník práce v § 127 stanovuje presný výpočet prvkov, prostredníctvom ktorých môže byť poskytovaná naturálna mzda. Za naturálnu mzdu sa považuje mzda zamestnanca za vykonanú prácu, ktorá je poskytovaná vo forme výrobkov, práv alebo služieb, pričom pre dojednanie naturálnej mzdy sa nevyžaduje, aby bol zamestnávateľ aj výrobcom, predajcom alebo dovozcom dojednaného tovaru alebo poskytovateľom dojednaných výkonov, prác alebo služieb. Kogentným (nariadujúcim) spôsobom je však vylúčené poskytovanie liehovín alebo iných návykových látok ako súčasť naturálnej mzdy, poskytovanej zamestnancovi. Rovnako, v zmysle § 127 ods. 2 Zákonníka práce, sa zľava na cestovnom pre zamestnanca dopravcu nepovažuje za naturálnu mzdu.

Vzhľadom na charakter naturálnej mzdy, musí prísť ku kvantifikácii ocenenia týchto jednotlivých súčastí naturálnej mzdy, t.j. stanovuje sa cena produktov, služieb alebo práv, ktoré sú poskytované zamestnancovi, aby mohlo prísť k vyjadreniu peňažnej hodnoty vo väzbe na výšku mzdy zamestnanca (v akej hodnote je táto naturálna mzda poskytnutá, započítajú ju do pomeru k výške mzdy zamestnanca). Podstatné je teda ocenenie výrobku, výkonu, práce alebo služby, ktorá sa poskytuje ako naturálna mzda. Hodnota týchto tovarov a služieb sa vyjadruje v peňažnej forme v cenách tovaru od výrobcu, alebo v cenách služieb od poskytovateľa služieb podľa cenového predpisu, platného v čase poskytovania naturálnej mzdy.

Rozsah tzv. časti mzdy, ktorá bude poskytovaná zamestnancovi formou naturálnej mzdy,

nie je stanovený. Zákonník práce uvádza jedine potrebu poskytnutia aktuálnej výšky minimálnej mzdy v podobe peňažných prostriedkov. Ďalšie kritéria pre určenie časti mzdy nad úroveň výšky minimálnej mzdy nestanovuje a závisí od dohody zamestnanca i zamestnávateľa.

Popri samotnom označení subjektov pracovného pomeru (zamestnanca a zamestnávateľa) je základnou náležitosťou takejto dohody v zmysle § 127 ods. 1 Zákonníka práce primárne súhlas zamestnanca s poskytovaním časti mzdy za vykonanú prácu zo strany zamestnávateľa vo forme naturálnej mzdy. V dohode sú však následne dohodnuté aj ďalšie podmienky, za ktorých bude táto naturálna mzda zamestnancovi poskytovaná, t.j. bezprostredne sa udáva aspoň predpokladaný rozsah časti mzdy, v akom bude naturálna mzda poskytovaná. Ďalej sa spravidla uvádza štruktúra poskytovaných komodít zamestnancovi (charakter a druh výrobkov, služieb a pod.), spôsob ich poskytnutia zo strany zamestnávateľa a prevzatia zo strany zamestnanca. V dohode sa rovnako konkretizujú osobitné právne predpisy, podľa ktorých bolo stanovené ocenenie týchto výrobkov.

Hoci Zákonník práce neustanovuje povinne písomnú formu takejto dohody so zamestnancom o poskytnutí časti mzdy formou naturálnej mzdy, s ohľadom na požiadavku Zákonníka práce v § 127 ods. 1 Zákonníka práce, aby prišlo k dojednaniu podmienok poskytovania naturálnej mzdy, odporúčam vždy písomnú formu takéhoto dojednaní.

Z procesnoprávneho pohľadu nemusí byť takáto dohoda vyhotovená v okamihu vzniku pracovného pomeru a k dojednaniu medzi zamestnancom a zamestnávateľom o poskytovaní časti mzdy zamestnanca formou naturálnej mzdy môže prísť aj v priebehu trvania pracovného pomeru.

Ak zamestnávateľ v rámci svojich priestorov zriadil obchodné zariadenie na predaj tovaru alebo na poskytovanie služieb, nesmie zamestnanca nútiť, aby v týchto obchodných zariadeniach kupoval tovar alebo využíval ich služby. V prípade, že z dôvodov odlúčenosti prevádzky nemožno používať iné obchodné zariadenie, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť, aby sa predaj tovaru alebo poskytovanie služieb nevyužívali na dosahovanie vlastného zisku, alebo aby sa tovar predával a služby poskytovali za ceny v mieste obvyklé v čase predaja tovaru alebo poskytovania služieb.

KRÁTKO

ŽIAKOM CHÝBA FINANČNÁ GRAMOTNOSŤ

Naši žiaci výrazne zaostali v medzinárodnom porovnaní hodnotenia znalostí v oblasti financií a schopnosti využiť tieto poznatky v praxi. Finančná gramotnosť 15-ročných sa zhoršila. Vyplýva to z výsledkov hodnotenia členských krajín Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD), pričom horšie skončilo iba Čile. Slovensko dosiahlo v meraní 445 bodov, zatiaľ čo priemer OECD bol 489 bodov. Medzi rokmi 2012 a 2015 sa náš výsledok zhoršil o viac ako päť percent. Z hľadiska pohľadia došlo k poklesu hlavne u chlapcov. Testy sa zamerali napríklad na schopnosť naplánovať výdavky na istú dobu, úroveň poznania spotrebiteľských práv či pochopenie finančných rizík. Odborníci už skôr upozornili, že žiaci v mnohých oblastiach zaostávajú za vyspelými krajinami pri uplatňovaní svojich vedomostí v praxi. Horšie výsledky naši žiaci dosiahli aj v oblasti matematickej, čitateľskej a prírodovednej gramotnosti.

ZMENA ZA ROAMING V ZAHRANIČÍ

Nové pravidlá, ktoré upravujú roaming v Európskej únii, nadobudnú platnosť 15. júna tohto roka. Od tohto dátumu budú môcť zákazníci používať mobilné zariadenia pri cestovaní v rámci EÚ za rovnaké ceny ako doma (tzv. roaming za vnútroštátne ceny), pričom operátori budú uplatňovať politiku primeraného využívania. Ak si zákazník doma platí mesačný balík minút, SMS a dátových služieb, akýkoľvek hovor, SMS či dátová relácia počas pobytu v zahraničí v rámci EÚ sa bez dodatočných poplatkov odpočíta od daného objemu, ako keby bol vo svojej vlasti. Zákazníci, ktorým hrozia nepriaznivé zmeny zmluvy alebo zvýšenie poplatkov, by mali informovať slovenský regulačný orgán.

MIERA NEZAMESTNANOSTI NA 7,74 %

Miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku dosiahla ku koncu apríla tohto roka 7,74 percent. Oproti marcu sa miera evidovanej nezamestnanosti znížila o 0,30 percentuálneho bodu. Medziročne bola miera nezamestnanosti minulý mesiac nižšia o 1,90 percentuálneho bodu. Vyplýva to z údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Úrady práce evidovali na konci minulého mesiaca 211 104 disponibilných uchádzačov o zamestnanie. Oproti marcu ide o pokles o 8 045 ľudí. Medziročne počet uchádzačov, ktorí mohli okamžite nastúpiť do práce, klesol o 50 810 osôb. Celkový počet evidovaných uchádzačov o prácu predstavoval v apríli 248 753 osôb. Medzimesačne je to pokles o 8 805 osôb, v porovnaní s aprílom vlaňajška je to menej o 60 830 ľudí. Ako nedávno uviedol premiér Robert FICO - Slovensko atakuje v miere nezamestnanosti historické minimum z augusta 2008 na úrovni 7,36 %.

LÍDROM EKONOMIKY JE IT PRIEMYSEL

Lídom slovenskej ekonomiky z hľadiska rentability tržieb a výnosov sú informačné technológie. Jedno euro tržieb a výnosov v IT priemysle vyprodukuje 6,5 centu čistého zisku. Na druhom mieste je farmaceutický priemysel, pričom jedno euro tržieb vyprodukuje 5,28 centu čistého zisku. Prvú trojicu uzatvára kategória projektovanie a inžinierske činnosti, kde 1 euro tržieb a výnosov vyprodukuje takmer 4,95 centu zisku. Vyplýva to z analýzy portálu Indexpodnikateľa.sk, ktorý na vzorke 10 tisíc právnických subjektov hodnotil údaje o ziskoch slovenských firiem dosiahnutých v minulom roku. Na chvoste rebríčka z hľadiska rentability tržieb a výnosov sa nachádzajú odvetvia potravinárstvo, zábava a rekreácia, ubytovanie a stravovanie, pričom v týchto odvetviach tržby až 50 % podnikov nevyprodujú takmer žiadny zisk.

Sita, TASR, r

Život sa
mení rýchlo.

UJMEME SA
VAŠEJ UJMY

Cena poistenia už od 17 €/rok
Zľava 20 % pre členov OZ KOVO

Uzavrite poistenie ONLINE alebo kontaktujte makléra EBG, a.s.

Poistite sa proti škodám spôsobeným vášmu zamestnávateľovi

wüstenrot

www.vyhodykovo.sk/zodpovednost | makléra EBG, a.s. | 042/3214481

ŽIVOTNÉ POISTENIE | NEŽIVOTNÉ POISTENIE

KTORÉ VYSOKÉ ŠKOLY SÚ ŽIADANÉ?

Väčšina vysokých škôl ukončuje prijímanie prihlášok od stredoškolákov. Dopyt zamestnávateľov po absolventoch jednotlivých vysokých škôl sa však výrazne líši. Mladý človek by si mal dobre rozmyslieť, na akú vysokú školu sa prihlási.

Uplatniť sa na trhu práce po absolvovaní vysokej školy nie je jednoduché. „Práve vhodne zvolená škola môže zásadným spôsobom ovplyvniť budúcu kariéru mladého človeka. Mal by si preto starostlivo rozmyslieť, kam sa hlási a čo mu zvolený študijný odbor priniesie v profesionálnom živote,“ upozorňuje zástupca personálno-poradenskej spoločnosti McROY Group, Luboš SIROTA.

Dopyt zamestnávateľov po absolventoch jednotlivých vysokých škôl sa totiž výrazne líši. Kým o niektorých sa firmy doslova „bijú“, o iných je záujem mizivý. Najväčší je už dlhodobo o ľudí, ktorí ukončili niektorú z technických vysokých škôl. Žiadani sú najmä absolventi IT a elektrotechnických fakúlt. Z humanitných smerov sú najviac žiadani ekonómia.

KOHO FIRMY NEHCÚ

K najžiadanejším absolventom patria tí, ktorí vyštudovali odbory ako environmentálne manažérstvo, manažérstvo verejnej správy, sociálna práca, kultológia, filozofia a pod. „Nevýhodou týchto odborov je fakt, že ich absolventi si iba ťažko nájdu uplatnenie v súkromnej sfére. Tá totižto tento typ kvalifikácie od svojich zamestnancov vyžaduje iba zriedka. Takýto absolventi sú teda odkázaní na hľadanie si práce vo verejnom sektore, ktorý však nedokáže ani zďale-



Križovky s úsmevom

Príde muž o druhej ráno domov a manželka mu nahnevane hovorí: - Takto si sa radšej nemal ani vracat'. (Dokončenie tvorí tajničku križovky)			značka berylia	značka jednotky efot	pazúr (kniž.)	stará francúzska minca	ženské meno	2. časť tajničky	primát
Pomôcky: Pelops, lavábel, parum			starostlivo zoral isté množstvo						
zmeták z vlnených knôtov	nenalep	3. časť tajničky							
Mária (dom.)			zberba (pejor.) začal sekerou						obsialo
rozprávková bytosť				druh obilniny namotával					
málo (v med.)					epocha triasu nech žije (kniž.)				
Pomôcky: Asa, All, anis, lar, livra, TF	veľký podliak (pejor.)	Abovská stolica				let. spol. Indie vábim			
ohradil plotom							ruský súhlas bozkal (det.)		
skratka pravej ruky		druh jemnej látky ohmatávam							
obruba			skúpo syn Tantala						
mužské meno				takým spôsobom jednotky objemu				priemyselná rastlina	hlupák, chumaj (pejor.)
prvok zn. Ni					zápas, po anglicky star. poľná miera				
Taliansko (zastar.)						gibon bieloruský judejský kráľ			
cela, v ktorej je väzeň sám							značka pre bušel ozn. liet. Islandu		
značka kryptónu		1. časť tajničky							
skratka odborného učilišta		Serafín (dom.)							

ka zamestnať každého, kto tento typ školy ukončí. Ohliadanie sa po inom uplatnení ich cenu na trhu práce zásadne znižuje,“ vysvetľuje L. SIROTA.

Nepriaznivá situácia sa potom zásadným spôsobom prejavuje aj na výške platu, s ktorým môže mladý človek po skončení školy počítat'. Kým absolvent IT odboru bez problémov dostane nástupný plat, výrazne presahujúci tisíc eur mesačne, jeho kolega s titulom z menej prestížnej humanitnej školy nemôže rátať ani s priemernou mzdou. „Napríklad absolvent Fakulty informatiky a informačných technológií STU v Bratislave zarobí bez problémov vyše 1. 500 eur mesačne v hrubom a prácu bude mať s vysokou pravdepodobnosťou už počas školy. Absolvent humanitného odboru typu sociálna práca z menšej VŠ nedostane vo väčšine prípadov ani polovicu a prácu si bude hľadať niekoľko mesiacov,“ upozorňuje L. SIROTA.

Najhoršie sú na tom tí, ktorí absolvujú vysokú školu humanitného zamerania iba s titulom bakalár. Záujem o nich býva na trhu práce mizivý. Práve bakalári majú na trhu najnižšie nároky, čo sa týka hľadania si nového zamestnania a sú najčastejšie nútení za prácou cestovať. Doma si totiž žiadnu nedokážu nájsť. „Firmy vnímajú bakalárov z humanitných škôl ako tých, ktorí nemali na to, aby dokázali štúdium ukončiť magisterským titulom. A keďže mnoho humanitných škôl má povest', že ich dokáže dokončiť prakticky každý, imidž bakalárov je skutočne veľmi zlý,“ vysvetľuje Luboš SIROTA.

Mladý človek by si teda mal dobre rozmyslieť, na akú vysokú školu sa prihlási. Pri rozhodovaní sa o voľbe štúdia sa pri tom môže bez problémov spoliehať na stav, aký panuje na trhu práce dnes. Platí totiž, že nedostatok technicky vzdelaných ľudí sa bude naďalej prehľbovať a záujem o absolventov vyššie menovaných humanitných odborov bude nízky aj v budúcnosti.

Zasmejme sa . . .

Čo sa stane z komára, ak si sadne na viagru? Šijací stroj...

Na svete je miliarda Číňanov. To znamená, že každý piaty človek je Číňan. V našej rodine je nás päť. Teoreticky je jeden z nás Číňan. Môže to byť hocikto - mama, otec, ja, malý Pu-Whong alebo Šaňo. Ja si myslím, že je to Šaňo!

Je ráno. Manželka budí manžela do práce: „Miláčik vstávaj! O chvíľu ide autobus!“ Manžel len spod periny odvrkne: „A čo? Ležím snád' na ceste?!“

Koľko musí východniar vypiť, aby mal v krvi 1 promile? Tri dni nič!

Muž pozerá televízor, zrazu začne kričať: „Nechooooood' táááám, nechod' do toho kostolaaa! „

Žena vyzrie z kuchyne a pýta sa: „Miláčik, čo to pozeráš? Nejaký horor?“

„Áááááale, video z našej svadby ...“

Za siedmymi horami, za siedmymi riekami, za siedmymi púšťami a za siedmymi jazerami žila babka, ktorá to mala všade strašne ďaleko.