



**V Continentali Zvolen
nakoniec dohoda - str. 2**

**Od marca zmeny
pri 13.plate - str. 3**

**V U.S.Steel Košice začína
vyjednávanie gradovať - str. 4**

Poslanci schválili zastropovanie dôchodkového veku

Dôchodkový vek na Slovensku sa zastropuje na 64 rokov. Ženy môžu ísť do dôchodku o pol roka skôr za každé vychované dieťa, maximálne však do počtu troch detí. Poslanci Národnej rady SR schválili vo štvrtok, 28. marca, celkom 91 hlasmi návrh ústavného zákona z dielne koalícieho Smeru-SD. Ústavný zákon má nadobudnúť účinnosť od 1. júla tohto roka.

Zo všetkých hlasujúcich bolo proti 37 poslancov, 15 sa zdržalo.

Definitívne hlasovanie o zmene Ústavy SR bolo pritom v parlamente niekoľkokrát odložené. Na prijatie zmien bola totiž potrebná trojpäťtinová väčšina - teda 90 hlasov poslancov - a tie Smer-SD nemal od začiatku ísť. Návrh kritizovali viacerí analytici, jednotné názory neboli ani v koalícii. Napriek tomu sa tento zákon podarilo odhlasovať.

Do Ústavy SR sa tak dostane formulácia, že „vek, potrebný na vznik nároku na primerané hmotné zabezpečenie v starobe, nesmie presiahnuť 64 rokov“. Ženy však budú môcť ísť do dôchodku skôr, a to za výchovu dieťaťa. Tento návrh predložila v pléne parlamentu poslankyňa Jana VALOVÁ (Smer-SD). **Ženám, ktoré vychovali jedno dieťa, bude znížený vek odchodu do dôchodku o šesť mesiacov. Matky, ktoré vychovali dve deti, budú odchádzať do dôchodku o jeden rok skôr a ženy s tromi a viac deťmi by mali byť zvýhodnené o rok a pol.** „Týmto sa vyjadruje ústavná podpora plnohodnotnej výchovy detí ako fundamentálnemu predpokladu pozitívneho demografického vývoja,“ uvádza sa v schválenom pozmeňujúcom návrhu. Podrobnosti o uvedených právach, vrátane definície výchovy dieťaťa, aby boli splnené podmienky pre zníženie hornej hranice dôchodkového veku, ustanoví zákon o sociálnom poistení.



Aj minimálna mzda a dôchodkové zabezpečenie

Okrem zastropovania veku odchodu do dôchodku bude Ústava SR garantovaná aj ustanovenie o minimálnej mzde. **„Každý zamestnanec má právo, aby jeho odmena za vykonanú prácu nebola nižšia ako minimálna mzda,“** definuje návrh s tým, že podrobnosti o úprave minimálnej mzdy ustanoví tiež zákon.

Ústavne tiež budú zakotvené základné piliere dôchodkového zabezpečenia. „Primerané hmotné zabezpečenie v starobe sa vykonáva prostredníctvom príspevkového dôchodkového systému a systému starobného dôchodkového sporenia. Štát podporuje dobrovoľné sporenie na dôchodok,“ uvádza sa v schválenom návrhu ústavného zákona. **TASR, red.**

V NÁMESTOVE NAKONIEC BEZ ŠTRAJKU



Ešte pred mesiacom skandovali a protestovali zamestnanci dvoch firiem na výrobu automobilových komponentov - Yanfeng a Visteon v Námestove-odhodlaní štrajkovať za zvýšenie svojich miezd. Niekoľkomesačné kolektívne vyjednávanie, vyhlásená štrajková pohotovosť a povolanie sprostredkovateľov k vyjednávaniu v oboch firmách nakoniec prinieslo svoje ovocie.

V spoločnosti Yanfeng Slovakia Automotive Interior Systems, s.r.o. Námestovo, kde sa na novom mzdovom dodatku pre rok 2019 dohodli skôr (už začiatkom marca), sa **mzdy zamestnancov od 1.3.2019 zvýšia v priemere o 8,4%.** Ako povedal predseda Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO Nižná, Marián CVANCIGER, ktorý v kolektív-

nom vyjednávaní zastupoval zamestnancov: **„Dojednaný mzdový rast je slušný kompromisný výsledok a zodpovedá požiadavkám zamestnancov.** Sme spokojní, aj keď úplná spokojnosť sa dosiahnuť nedá, keďže kolektívne vyjednávanie je vždy o kompromisoch.“

Pokračovanie na 2. strane.

V Košiciach sa protestovalo za vyššie mzdy!

Viac ako 3 000 zamestnancov - prevažne z Košíc, Prešova, Bardejova a iných miest - prišlo do východoslovenskej metropoly v utorok, 19. marca, podporiť protestný pochod a následné zhromaždenie # Za vyššie mzdy, ktoré v populodňajších hodinách zorganizoval Odborový zväz KOVO.

S transparentmi „Stop zbedačovaniu!“, „Dost' bolo nízkych miezd“ či „Nízke mzdy vylučujú regióny“ a za intenzívneho piskotu a skandovania prešli protestujúci centrom Košíc, aby tak poukázali na svoju nespokojnosť s dosiahnutými zárobkami, regionálnymi rozdielmi v mzdách i neustále stúpajúcimi životnými nákladmi. Zároveň sa stretávali s pozitívnu odozvou okoloidúcich, z ktorých si mnohí prišli vypočúť rečníkov pred zhromaždeným davom s komentármi, že proti nízkym mzdám by mali protestovať všetci Slováci, nielen odborári. Kovákov následne doplnila skupinka odborárov z Energeticko-chemického odborového zväzu (ECHOZ).

60 % zamestnancov na Slovensku na priemernú mzdu nedosiahne

Ako na zhromaždení vyhlásil Jozef BALICA, člen predsedníctva Rady Odborového zväzu (OZ) KOVO, skutočné mzdy Slovákov sú veľmi nízke a treba hovoriť o čistých platoch. Uviedol, že kým priemerná hrubá mzda je 1.013 eur, čistá predstavuje len 770 eur. „A to je mzda, ktorú má na Slovensku iba 30 percent zamestnancov,“ dodal.

Kováci pritom dlhodobo upozorňujú, že malé platy značnej časti Slovákov im nedokážu zabezpečiť slušný život. Na východnom Slovensku je podľa J. BALICU situácia ešte dramatickejšia. „Polovica zamestnancov nezarába ani 616 eur v čistom. Je to katastrofa! Mnohí preto berú aj ďalšie zamestnanie, len aby nejakú vyžili,“ komentoval. Veľká časť zamestnancov je podľa neho

v bezvýhodiskovom stave. Nemajú pracovné príležitosti ani alternatívne zamestnanie. Výšku priemernej mzdy na východe pritom podľa neho zvyšuje hlavne U. S. Steel Košice, ktorý je najväčším zamestnávateľom v regióne. Aj tu však medzi zamestnancami rastie nespokojnosť - najmä pri porovnávaní si plátov so zamestnancami automobilového priemyslu i uvedomovaní si regionálnych rozdielov.

Počas zhromaždenia sa prítomným prihovarili viacerí rečníci - funkcionári OZ KOVO. Medzi nimi predseda Rady Odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, Juraj VARGA, členovia predsedníctva Rady OZ KOVO - Ján ŠLAUKA, Jaroslav KOPANICA či Ján STÍSKAL - a veľkú odozvu si vyslúžilo vedenie OZ KOVO - podpredsedníčka Monika BENEDEKOVÁ a predseda Emil MACHYNA. Vo svojich príhovoroch poukázali na to, že ekonomika Slovenska je porovnateľná s ekonomikami krajín EÚ, preto je načase, aby sa tomu prispôbili aj slovenské platy. Tie sú totiž v porovnaní s Európou len tretinové. Práve ich nedostatočná výška je najčastejším dôvodom, prečo prevažne mladí ľudia odchádzajú za prácou do zahraničia.

Na záver podujatia prijali prítomní spoločne vyhlásenie, v ktorom odmietli byť v rámci EÚ „občanmi druhej kategórie“. Ako zdôraznili, Slováci chcú pracovať - za svoju prácu však požadujú spravodlivú mzdu! Výplata má byť na takej úrovni, aby sa do roboty oplatilo chodiť! Aj preto vyzývajú všetkých zamestnancov, aby sa organizovali v odborových organizáciách a podporovali svojich kolektívnych vyjednávačov. Práve oni kolektívne vyjednávajú so zamestnávateľmi a snažia sa do kolektívnych zmlúv presadiť čo najviac oprávnených požiadaviek zamestnancov.

Text a foto: Anita Fáková

KOVÁCI VYZBIERALI POD PETÍCIU 290 TISÍC PODPISOV!

Tri dni predtým, ako poslanci Národnej rady SR schválili návrh ústavného zákona o zastropovaní veku odchodu do dôchodku, inicioval predseda OZ KOVO, Emil MACHYNA, v Bratislave tlačovú besedu (25.3.2019).



Zverejnil na nej aktuálny počet vyzbieraných podpisov pod kováckou petíciou za vyhlásenie referenda o „zastropovaní“ dôchodkového veku na 64 rokov a pre matky s deťmi ešte menej (vždy o pol roka menej za každé dieťa - maximálne však do počtu troch detí), ktorý v tom čase dosiahol 290 tisíc podpisov!

Predseda kovákov zároveň apeloval na poslancov Národnej rady Slovenskej republiky, aby počas hlasovania o hornej hranici dôchodkového veku mysleli aj na ľudí a tento návrh podporili. Ako povedal E. MACHYNA, kováci boli pripravení – v prípade neúspechu parlamentu – v petícii pokračovať a vyzbierať viac ako 350 tisíc podpisov, ktoré sú zákonným kvórum pre prezidenta SR, aby mohol vyhlásiť referendum.

Rozhodnutím poslancov a prijatím ústavného zákona, ktorý vstupuje do platnosti 1. júla tohto roku, však kováci svoje petičné aktivity končia.

Predsedníctvo Rady OZ KOVO zároveň vydalo prehlásenie (28.3.2019), v ktorom ocenilo schválenie návrhu ústavného zákona a vyjadrilo poďakovanie – tak všetkým zákonodarcam, ktorý za návrh hlasovali, ako aj širokej verejnosti, ktorá petíciu podpísala – za ich „postoj v prospech ťažko pracujúcich ľudí.“

Podpora M. Šefčoviči

Na záver stretnutia s novinármi sa predseda Rady OZ KOVO, E. MACHYNA, vyjadril aj k druhému kolu prezidentských volieb na Slovensku. Podľa jeho slov je „sociálne Slovensko a sociálna Európa to, čo by mal pre odborárov predstavovať prezidentský kandidát, preto Predsedníctvo a Rada OZ KOVO v prezidentských voľbách vyjadrujú podporu kandidátovi Marošovi ŠEFČOVIČOVI.“

Zároveň vedenie OZ KOVO vyzvalo svojich členov, aby sa zúčastnili na II. kole prezidentských volieb (v sobotu, 30.3.2019) a svojim hlasom prispeli k upevneniu sociálnych hodnôt na Slovensku.

Text: Anita Fáková a Jana Jurčíšinová,
Foto J. Jurčíšinová

V NÁMESTOVE NAKONIEC BEZ ŠTRAJKU

Pokračovanie z 1. strany.

Štrajková pohotovosť a dohoda bez sprostredkovateľa

Pripomeňme, že tomuto výsledku predchádzali niekoľkomesačné kolektívne vyjednávania, v ktorých pôvodný návrh odborárov predstavoval navýšenie hodinových tarifných miezd zamestnancov o 0,50 €. Zamestnávateľ ponúkol nárast o 0,16 €, v ďalších rokovaniach navrhol 0,26 € a na poslednom stretnutí svoj návrh znížil na 0,20 €. Tento obrat vyústil v prvej polovici januára do vyhlásenia štrajkovej pohotovosti zamestnancov, následne vyhlásenia sporu v kolektívnom vyjednaní a povolaní sprostredkovateľa, ktorého nominuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Sprostredkovateľ sa tak vo februári zúčastnil dvoch spoločných konaní so zamestnávateľom i zástupcami zamestnancov, jeho návrhy však neboli prijaté a obe vyjednávacie strany sa na podobe tohtoročného mzdového dodatku nakoniec dohodli samé.

Vo Visteone nová zmluva

Spoločnú dohodu, pretavenú do podoby novej podnikovej kolektívnej zmluvy na roky 2019 – 2020, sa v posledný pracovný týždeň (27.3.2019) podarilo podpísať aj v susednej námestovskej spoločnosti - Visteon Electronics Slovakia s.r.o. Niekoľko stoviek zamestnancov firmy na výrobu automobilových interiérových dielov si od apríla tohto roku priplesť v priemere o 8,4%.

Náročné kolektívne vyjednanie aj v tomto prípade potvrdil predseda Základnej organizácie OZ KOVO Nižná, Marián CVANCIGER. Od podania návrhu novej kolektívnej zmluvy, ktoré sa uskutočnilo v októbri minulého roka a od prvého kola kolektívneho vyjednávania (14.11.2018), prešli obe vyjednávacie strany „dlhú a náročnú cestu“.

Marián CVANCIGER približuje: „Pôvodný návrh odborárov predstavoval 12% -né navýšenie tarifných miezd pre všetkých zamestnancov s tým, že v ďalších kolách sme navrhli zamestnávateľovi postupné zvyšovanie tohtoročných miezd, a to: od januára o 6%, od apríla o 3% a od augusta

o ďalšie 3%. Zamestnávateľ to najskôr radikálne odmietol, následne ponúkol rast taríf v 1. až 4. platovej triede o 0,14 €, v platnej triede o 0,12 €, a v triedach 6 až 10 o zhruba 0,10 €.

Sprostredkovateľka pomohla

Keďže sa zástupcom zamestnancov a zamestnávateľov dlhodobo nedarilo nájsť spoločnú reč a ani po troch mesiacoch kolektívneho vyjednávania dosiahnuť kompromis, odborová organizácia ZO OZ KOVO Nižná vyhlásila štrajkovú pohotovosť (16.1.2019) a zároveň spor v kolektívnom vyjednaní, pričom požiadala Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR o pridelenie sprostredkovateľa.

V mesiacoch február a marec sa následne uskutočnili tri stretnutia oboch vyjednávacích strán pred pridelenou sprostredkovateľkou, pričom na tom poslednom (19.3.2019) sa konečne zrodila dohoda. Tá hovorí o navýšení miezd zamestnancov v priemere o 8,4%, čo je napr. v prvej platovej triede mesačné prílepšenie o cca 10,1 %. Navýšenie je rozdielne pre pracovníkov, pracujúcich v dvojzmennej, trojzmennej a štvorzmennej prevádzke.

Okrem toho sa podarilo dohodnúť aj ďalšie benefity, ako príplatok za prácu v noci nad rámec Zákonníka práce, vernostný bonus, zvýšenie mesačného dochádzkového bonusu, zvýšenie príspevku na DDS, zavedenie pružného pracovného času atď. Aj po zavedení zákonných príplatkov pritom zostali zachované bonusy, ktoré boli dohodnuté v minuloročnej kolektívnej zmluve.

Predseda odborovej organizácie, Marián CVANCIGER, to na záver hodnotil takto: „Celý proces kolektívneho vyjednávania bol dlhý a náročný. Za jeho výsledok vďačíme v prvom rade všetkým zamestnancom, ich angažovanosti počas celého vyjednávania. Prvý raz sme reálne cítili podporu, ktorú sme prezentovali aj zamestnávateľovi a to malo zásadný vplyv na posun v celom dianí. Poďakovať sa chcem aj pani sprostredkovateľke, ktorá veľkou mierou prispela k efektívnosti rokovaní a k finálnej dohode na podobe novej kolektívnej zmluvy,“ uzavrel zástupca odborov.

Pripomeňme, že v oboch firmách pracuje cca 1 500 zamestnancov a v roku 2018 tu priemerná čistá mesačná mzda u operátorov výroby dosiahla od 550 eur do 670 eur – samozrejme, v závislosti od toho, či zamestnanec pracoval v nočných zmenách, v sobotu a nedeľu.

A.Fáková, M.Cvanciger
Foto: A.Fáková

V Continental si pred štrajkom zvolili dohodu

Vo zvolenskej spoločnosti Continental Automotive Systems Slovakia, s.r.o., špecializujúcej sa na výrobu brzdových strmeňov, sa po niekoľkomesačnom kolektívnom vyjednaní, vyhlásení štrajkovej pohotovosti a povolaní sprostredkovateľky mali zamestnanci v prvej polovici marca možnosť rozhodnúť - alebo pristúpiť na návrh zamestnávateľa, alebo vstúpiť do štrajku. Nakoniec si zvolili dohodu.

Rozhodli o tom hlasovaním (od 6. do 11. marca 2019) s tým, že návrh zamestnávateľa hovoril o navýšení tarifnej mzdy výrobných zamestnancov o 54 eur, pričom k tomu im bude vyplácaná aj individuálna zložka mzdy – v priemere 22 eur na zamestnanca. Nevýrobným zamestnancom chcú zvýšiť tarifné mzdy o 78 eur. Takto upravené mzdy majú byť doplatené späť - od 1. februára tohto roku.

Ako potvrdil predseda Základnej organizácie OZ KOVO Continental Zvolen, Marián TUHÁRSKY: „Do hlasovania sa zapojila nadpolovičná väčšina z takmer 1 300 zamestnancov – viac ako 60%. Väčšina z nich (cca 65%) sa stotožnila s posledným návrhom zamestnávateľa, cca 35 % bolo proti.“ Ako ďalej dodal, Výbor základnej organizácie toto rozhodnutie zamestnancov rešpektoval a ešte v ten deň - 11. marca – odvolal štrajkovú pohotovosť.

Rozdiel jeden mesiac

Predseda M.TUHÁRSKY zároveň skonštatoval, že návrh zamestnávateľa bol akceptovaný aj samotnými odborármi, nakoľko ich protiponuka bola rovnaká, akurát nanovo stanovené tarifné mzdy mali byť vyplácané od januára tohto roku, teda ešte o mesiac skôr, ako navrhoval zamestnávateľ.

Po niekoľkomesačnom kolektívnom vyjednaní (začalo 18.6.2018), ktorého sa vo februári dvakrát zúčastnila aj sprostredkovateľka (pridelená Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR), si nakoniec odborári osvojili jej návrh a predostreli ho zamestnávateľovi. Ten – ako sme spomínali – so mzdovým ohodnotením výrobných aj nevýrobných zamestnancov súhlasil, účinnosť však posunul o mesiac neskôr. Nakoniec sa teda obom stranám predsa len podarilo dohodnúť a podpísať novú kolektívnu zmluvu, platnú na rok 2019.

Zvolenská spoločnosť Continental Automotive Systems Slovakia patrí s tržbami na úrovni 330 miliónov eur do prvej dvadsiatky najväčších dodávateľov v automobilovom priemysle v krajine.

Zároveň je jednou z mála spoločností, ktorá na Slovensku robí aj plnohodnotný výskum konkrétneho produktu. Jej technologické centrum zamestnáva viac ako dvesto ľudí a radí sa tak medzi najväčších na Slovensku. Na starosti má celý vývojový proces brzdových systémov, vrátane vývoja softvéru pre nemecký koncern. Ten sa vlni rozhodol zainvestovať do rozšírenia zvolenskej prevádzky. Za štrnásť miliónov eur chce rozšíriť výrobné aj administratívne priestory a zvýšiť produkciu na 15 miliónov kusov brzdových strmeňov. Zároveň chce vytvoriť aj dvesto nových pracovných miest.

A.Fáková, M.Tuhársky, TASr



mesačník OZ KOVO

Vydáva: OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o.
Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.
Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk
Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda,
členovia: Ing. Daniela LENGVELOVÁ,
Irena ŠKROVINOVÁ, Robert MOLNÁR,
JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA,
Ing. Michal KUKOLÍK
Šéfredaktorka: Mgr. Anita FÁKOVÁ
Grafická úprava: Tomáš BLIČHA – BAWA
Tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča. ISSN: 1338-3051

Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia.
Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk.

Najbližšie číslo PRIORÍT vyjde 26.4.2019

OD MARCA ZMENY PRI 13. PLATE



V závere januára - 30.1.2019 - bol v Národnej rade SR schválený zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti č. 54/2019 Z. z., účinný od 1. marca tohto roku.

Tento zákon obsahuje aj novelu zákona o dani z príjmov, v ktorej upravuje podmienky oslobodenia 13. platu zamestnancov vo výške 500 eur.

Aby bolo možné uplatniť oslobodenie do výšky 500 eur, 13. plat nebude musieť byť vyplatený najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca - ako to bolo podľa doterajšieho znenia - ale len vo výške najmenej 500 eur. Ostatné podmienky, ako aj podmienky na oslobodenie 14. platu, ostávajú nezmenené.

Trinásty plat a daň z príjmov

Podľa novelizovaného znenia Zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov, § 5 ods. 7 písm. n) - 13. plat, vyplatený za máj (vyplatený v júni) je od roku 2019 (viď § 52zp) do výšky 500 eur oslobodený od dane z príjmov.

Ak je trinásty plat vyplatený vo výške nad 500 eur, do základu dane sa zahrnie len časť nad 500 eur.

Podmienkou tohto oslobodenia však je:

- 13. plat musí byť vyplatený najmenej vo výške 500 € a súčasne
- pracovnoprávny vzťah zamestnanca u zamestnávateľa trvá k 30.4.2019 nepretržite aspoň 24 mesiacov

Trinásty plat a zdravotné poistenie

Ak je trinásty plat vyplatený vo výške nad 500 eur, do vymeriavacieho základu na zdravotné poistenie sa zahrnie len časť nad 500 eur.

Vo Volkswagene sa schyľuje k vyjednávaniam

V našej najväčšej automobilke, v spoločnosti Volkswagen Slovakia – ktorá má výrobné závody v Bratislave, v Martine a v Košiciach - sa schyľuje ku kolektívnemu vyjednávaniam. Kolektívna zmluva, dohodnutá pred dvoma rokmi, by mala vypršať v závere augusta 2019. Už v najbližších dňoch by sa preto malo začať kolektívne vyjednávanie novej podnikovej kolektívnej zmluvy.

Rokovania sa však budú odohrávať v úplne inej atmosfére. Budúcnosť závodu je nejasná, firma Volkswagen Slovakia prepúšťa agentúrnych zamestnancov a neprijíma nových ľudí.

Len nedávno si pritom vyššie platy dohodli odborári v českej Škodovke, aj v závode Audi Hungaria, ktoré takisto patria pod koncern Volkswagen. V Škode platy narastú asi o sto eur mesačne, v Audi o viac ako 200 eur. V Audi si pritom vyššie platy presadili po týždňovom štrajku.

Zatiaľ bez odozvy

Moderné odbory, ktoré budú za zamestnancov kolektívne vyjednávať, predložili svoje prvé návrhy vedeniu ešte začiatkom januára. Žiadali zvýšiť všetky tarifné platy o 120 eur, zaviesť ďalšiu štvrtrohodinovú prestávku v práci s náhradou mzdy či spojiť sociálne fondy pre zamestnancov v Bratislave a Martine do jedného.

Vedenie závodu o rokovaniach nehovorí. V stanovisku napísalo, že oficiálny začiatok kolektívneho vyjednávanie je naplánovaný v najbližších týždňoch.

Po poslednom vyjednávaní a šesťdňom štrajku pred dvoma rokmi si zamestnanci vyštrajkovali zvýšenie platu – priebežne za dva roky až na konečných cez 14 percent. Priemerný plat v bratislavskom Volkswagene (vrátane príplatkov) je cca 1800 eur brutto. Stále je pritom najvyšší zo všetkých automobilových závodov na Slovensku.

Podmienkou tohto oslobodenia však je:

- 13. plat musí byť vyplatený najmenej vo výške 500 € a súčasne
- pracovnoprávny vzťah zamestnanca u zamestnávateľa trvá k 30.4. 2019 nepretržite aspoň 24 mesiacov.

Trinásty plat a sociálne poistenie

Podľa novelizovaného znenia Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, § 293ec ods. 1, 13. plat vyplatený za máj (vyplatený v júni) je od roku 2021 do výšky 500 eur oslobodený od odvodov na sociálne poistenie.

Ak je trinásty plat vyplatený vo výške nad 500 eur, do vymeriavacieho základu na sociálne poistenie sa zahrnie len časť nad 500 eur.

Podmienkou tohto oslobodenia však je:

- 13. plat musí byť vyplatený najmenej vo výške 500 € a súčasne
- pracovnoprávny vzťah zamestnanca u zamestnávateľa trvá k 30.4. nepretržite aspoň 24 mesiacov.

Pozor, na 13. plat, vyplatený za máj 2019 a 2020, sa uvedené oslobodenie ešte nevzťahuje!

POZOR: Zmena sa netýka 14. platu, ktorý, ak je vyplácaný, musí byť vo výške priemerného mesačného platu zamestnanca!

Vypracovala Mgr. Alexandra Mičietová, právnička Metodického pracoviska OZ KOVO Prešov



V nitrianskom závode Jaguar Land Rover sú platy od 997 eur do 1744 eur, v žilinskom závode Kia Motors Slovakia je priemer takmer 1500 eur a v trnavskom závode francúzskeho koncernu PSA Groupe niečo vyše 1400 eur.

Nemci škrtajú

Dohoda bude zrejme náročná. Nemecký automobilový koncern škrtá náklady vo všetkých svojich továrňach a ekonomiky kľúčových krajín spomaľujú. Nemecká ekonomika, ktorá je pre Slovensko rozhodujúca, vlni rástla len o 1,5 percenta, čo je najmenej za posledných päť rokov.

„Tento faktor by mohol mať negatívny dosah na tržby bratislavského závodu Volkswagena,“ hovorí Eva MAHDALOVÁ, analytička spoločnosti Finlord. Keby zvyšovali platy, mohli by im podľa nej klesať zisky.

„Prípadný štrajk by zas mohol obmedziť či spomaliť výrobu, čo by pre automobilku znamenalo dodatočné náklady za nedodržané termíny dodávok a pretože,“ myslí si Mário JIČINSKÝ, analytik z Capital Markets.

Zatiaľ sú to len dohady, rozuzlenie prinesú zrejme najbližšie dni. Pravdou je, že výrobný program malých mestských vozidiel sa v Bratislave skončí zrejme do roku 2022. Či sa na Slovensku budú vyrábať niektoré z elektrických vozidiel Volkswagenu, zatiaľ tiež nie je isté.

af, e-trend

Priemerná mzda dosiahla 1 101 eur

Priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve SR dosiahla vo štvrtom kvartáli minulého roka 1 101 eur.

Ako informoval Štatistický úrad SR, v porovnaní so štvrtým štvrťrokom predchádzajúceho roka sa zvýšila o 5,8 %. Nižší prírastok spotrebiteľských cien v porovnaní s rastom nominálnej mzdy ovplyvnil vývoj reálnej mzdy, ktorá sa medziročne zvýšila o 3,5 %. Sezónne očistená priemerná mzda oproti 3. štvrťroku minulého roka vzrástla o 1,2 %.

Najvyššia úroveň priemernej mesačnej mzdy bola v odvetví informácie a komunikácia, a to 1 975 eur, nasledovali finančné a poisťovacie činnosti, kde dosiahla 1 856 eur a dodávka elektriny, plynu a pary so sumou 1 806 eur. V desiatich odvetviach bola mzda nižšia ako v priemere za hospodárstvo SR. Najnižšiu priemernú nominálnu mzdu mali zamestnanci v ubytovacích a stravovacích službách, konkrétne 657 eur, v ostatných činnostiach 733 eur a v stavebníctve 756 eur. Oproti rovnakému obdobiu predošlého roka priemerná nominálna mzda relatívne najrýchlejšie rástla v umení, zábave a rekreácii (o 9,2 %), v zdravotníctve a sociálnej pomoci (o 8,7 %) a v dodávke vody (o 8,3 %).



Z územného hľadiska vyššia ako v priemere za celé hospodárstvo SR bola priemerná nominálna mesačná mzda iba v Bratislavskom kraji, a to 1 358 eur. V ostatných krajoch sa pohybovala od 874 eur v Prešovskom kraji do 1 048 eur v Trenčianskom kraji. Vo všetkých krajoch bola priemerná mzda vyššia ako vo 4. štvrťroku 2017 - s najvyšším prírastkom o 8,8 % v Košickom kraji.

V roku 2018 dosiahla priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve hodnotu 1 013 eur. Medziročne sa nominálne zvýšila o 6,2 %, reálna mzda vzrástla o 3,6 %. Rast nominálnej mzdy bol o 1,6 percentuálneho bodu rýchlejší ako v roku 2017.

Sita

Lúčime sa

S hlbokým zármutkom oznamujeme, že nás dňa 18. marca 2019, vo veku 70 rokov, po dlhotrvajúcej a náročnej chorobe navždy opustil dobrý kolega, priateľ a dlhoročný odborový funkcionár - predseda Základnej organizácie OZ KOVO Liptovské strojárne, ktorý tento post zastával takmer 20 rokov,

pán Miloš BENDÍK.

Češ' jeho pamiatke...

AKTUÁLNE Z VYJEDNÁVANÍ KZVS

Vyjednávanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS) v odvetviach, ktoré zastrešuje Odborový zväz KOVO, pokračuje. Ako sme už informovali v predchádzajúcich číslach, aktuálne OZ KOVO vyjednáva pre rok 2019 tri nové KZVS - a to pre sklársky priemysel (pôvodná KZVS platí 30. apríla 2019), pre oblasť verejnej cestnej dopravy (vlani táto KZVS nebola uzatvorená) a pre členov Hasičského a záchranného zboru (pôvodná zmluva platila do 31.12.2018).



V tomto roku sa zároveň vyjednávajú aj štyri nové dodatky - ku KZVS strojárskkej (ten už bol vyjednaný a podpísaný), elektrotechnickej (kolektívna zmluva je účinná do 31.12.2022, dodatok sa stále vyjednáva), hutníckej (KZVS platí do 31.3.2020, dodatok bol vyjednaný a podpísaný) a KZVS pre oblasť bytového hospodárstva (odvetvová kolektívna zmluva účinná do 31.12.2020, dodatok sa stále vyjednáva).

HUTNÍCI

Po štyroch kolách kolektívneho vyjednávania Odborový zväz KOVO a Zväz hutníctva, geológie a ťažobného priemyslu dospejú k dohode a dňa 1. februára 2019 podpísali Dodatok č. 1 ku KZVS. Vyjednávacia OZ KOVO dosiahli rast tarifných miezd o 4,91% v priemere, čo znamená priemerný nárast taríf o 31 eur. Uzatvorenie Dodatku č. 1 bolo oznámené Ministerstvu práce sociálnych vecí a rodiny SR a znenie dodatku je zverejnené na webovej stránke ministerstva.

VEREJNÁ DOPRAVA

Ani po 4. kole kolektívneho vyjednávania o odvetvovej kolektívnej zmluve v autobusovej doprave, ktoré sa uskutočnilo v marci, nedospeli sociálni partneri

k dohode. Aj keď vyjednávacia oboch strán dosiahli dohodu v otázke rastu priemerných miezd o 6% v roku 2019 a dohodli sa na výške tarifnej mzdy v 6. tarifnej triede (vodiči) na 3,60 €/hod. s garanciou doplatku do výšky 4,47 €/hod. prostredníctvom nadtarifných zložiek mzdy, v ostatných podstatných návrhoch na úpravu KZVS (pracovný čas, rozsah dovolenky, prestávky v práci, DDS), nebola dosiahnutá dohoda. OZ KOVO zaslalo zástupcom zamestnávateľského zväzu písomný návrh sporných ustanovení KZVS. Zároveň deklarovalo záujem KZVS uzatvoriť, musí sa ale jednať o vyváženú odvetvovú kolektívnu zmluvu, ktorá bude reprezentovať záujmy oboch zmluvných strán.

STROJÁRI

Kolektívne vyjednávanie Dodatku č. 1 ku KZVS v odvetví strojárskemu priemyslu bolo ukončené. Po 3. kolách kolektívnych vyjednávani napokon došlo k dohode a od 1.3.2019 v odvetví strojárstva porastú tarifné mzdy v priemere o 5,91%, čo je v absolútnom vyjadrení rast o 34 eur. Uzatvorenie Dodatku č. 1 bolo oznámené Ministerstvu práce sociálnych vecí a rodiny SR a znenie dodatku je zverejnené na webovej stránke ministerstva.

ELEKTROTECHNICI

Vlani v októbri predložili vyjednávacia OZ KOVO zamestnávateľskému zväzu v odvetví elektrotechnického priemyslu návrh dodatku ku KZVS, ktorý obsahuje úpravu mzdovej časti na rok 2019 a zosúladenie mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu a prácu v sobotu alebo v nedeľu so Zákonníkom práce. Návrh vychádza zo schválenej minimálnej mzdy v roku 2019 a predstavuje 520 eur v 1. tarifnej triede a 840 eur v 12. tarifnej triede. Ani po 2. kolách vyjednávani zatiaľ nedospeli vyjednávací tímy k dohode, napriek tomu, že návrhy oboch strán sa zblížili. Zamestnávateľská strana predložila návrh na rast taríf o 1% nad infláciu za rok 2019, čo predstavuje 3,7% nárast. OZ KOVO tento návrh odmietlo, a požiadalo zamestnávateľský zväz o jeho prehodnotenie.

BYTOVÉ HOSPODÁRSTVO

V roku 2019 bude pre oblasť bytového hospodárstva dojednaná iba mzdová časť. Ešte v septembri 2018 zaslali „kováci“ návrh zamestnávateľskému zväzu, ktorý predstavoval priemerné zvýšenie tarifných miezd o 8,3%. Prvá tarifná trieda je navrhovaná na úrovni 520 eur a 12. tarifná trieda na úrovni 909 eur. Návrh, predložený Združeniu bytového hospodárstva SR, sa má prerokovať na Valnom zhromaždení, ktoré je plánované na apríl 2019. Až následne bude možné pristúpiť k vyjednávaniu a prípadnému podpisu Dodatku č. 1 ku KZVS, s predpokladanou účinnosťou od mája 2019.

HASIČI

Odmeňovanie zamestnancov HaZZ SR upravuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnancov, odmeňovaných podľa zák.č. 552/2003 Z.z. na roky 2019-2020, ktorá nadobudla účinnosť dňa 1.1.2019, garantuje rast miezd zamestnancov o 10% v roku 2019 a nárast o ďalších 10% v roku 2020.

SKLÁRSKY PRIEMYSEL

Aj v tomto segmente sa vyjednáva nová kolektívna zmluva vyššieho stupňa, nakoľko platnosť tej pôvodnej končí k 30. aprílu 2019. Návrh KZVS bol zamestnávateľskému zväzu zaslaný v novembri 2018 s požiadavkou dosiahnuť v 1. stupni minimálnu mzdu vo výške 520 eur. Doteraz sa uskutočnilo jedno kolo vyjednávania, kde zamestnávateľský zväz predložil protinávrh na úrovni mesačnej mzdy 440 eur v prvom stupni. Pre vyjednávanie OZ KOVO bol predložený návrh neprijateľný a predložili protinávrh na minimálnu mzdu v 1. stupni vo výške 465 eur. Ďalšie stretnutie sa má uskutočniť začiatkom apríla.

Vypracovala Mgr. Martina Bartovicová
vedúca Úseku ekonomiky
a kolektívneho vyjednávania OZ KOVO

Vyjednávanie v U.S.Steel Košice graduje

V našej najväčšej hutníckej fabrike – v U.S.Steel Košice - sa v posledných týždňoch medzi zamestnancami hovorí čoraz viac o platoch, nespokojnosti s ich výškou, náročnom kolektívnom vyjednaní i celkovej napätej situácii v závode. Už tri mesiace tu totiž trvá kolektívne vyjednávanie mzdového Dodatku č. 6 k platnej Kolektívnej zmluve na roky 2016 – 2020.

Nespokojnosť potvrdil aj jeden nemenovaný zamestnanec košickej fabríky, ktorý sa 19. marca zúčastnil protestu kovákov v Košiciach pod názvom #Za vyššie mzdy. Ako povedal: „S tou mzdou to nie je bohviečo. Musím si odrobiť množstvo nadčasov, aby som vôbec zarobil tú tisíciku, a to som tu už cez 20 rokov. Oproti tomu, čo zarábajú inde, je to málo. Za tú prácu si určite zaslužíme aspoň tých 1 500 eur v čistom,“ dodal. Ako doložil, je to názor veľkej časti zamestnancov, hoci na spomínanom proteste ich bolo „len“ niekoľko stoviek.

Osem kôl za nimi

Predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice - Juraj VARGA - potvrdil, že od 16. januára tohto roku, kedy sa uskutočnilo 1. kolo kolektívneho vyjednávania, sa odborári stretli so zamestnávateľom celkom osemkrát. Deviate kolo majú naplánované na 4. apríla tohto roku.

Zároveň zhrnul požiadavky odborov: „V mzdovej oblasti sa požiadavky odborov sústredili najmä na výraznejšie zvýšenie tarifnej mzdy zamestnancov začali sme výškou úrovňou 120 eur každému a posledné naše vyjadrenie je každému zamestnancovi 70 euro (po 8. kole). Dôvodom je fakt, že firma sa darí a je vysoko zisková, čo by sa malo premeniť aj do prerzdelenia časti zisku zamestnancom v podobe ich vyšších tarifných miezd.“

Odborári pritom argumentujú aj lacnejšou kvalifikovanou pracovnou silou Slovákov v porovnaní s krajinami západnej Európy. „My chceme mať spokojných zamestnancov, patríme do EÚ, podieľame sa na excelentnom výkone USSK a zaslužíme si za „európsku prácu, európsku plácu,“ prízvukuje predseda Rady odborov.

Odborári zároveň požadujú percentuálne navýšenie variabilnej zložky mzdy a tiež jednorazovú formu odmeny pre zamestnancov, podmienenú hospodárskymi výsledkami spoločnosti v tomto roku, ktorú namodeloval sociálny partner. Juraj VARGA ďalej vymenúva: „Rov-

nako chceme, aby príplatky, ktoré sa od 1. mája 2019 na základe zmien v Zákonníku práce zvýšili, kopírovali aj minuloročné dohody v Dodatku č.4 – tie totiž prekračovali zákonom garantovaný rámec. Spomeniem aj návrh na zvýšenie mzdového zvýhodnenia za prácu v špecifických profesiách na 30 eur atď. Z tých sociálnych benefitov napr. zvýšiť hodnotu relax pasov na 100 eur ročne či poskytnúť sociálnu výpomoc pri úmrtí aktívneho zamestnanca v hodnote tisíc eur – je toho viac.“

Platí U.S.Steel viac?

Požiadavky odborárov však zamestnávateľ konfrontuje so zvýšenou minimálnou mzdou, nestabilným medzinárodným trhom s oceľou, environmentálnym zatažením či stúpajúcimi mzdovými nákladmi, súvisiacimi so zvýšenými



mi príplatkami za prácu v noci, počas víkendov a vo sviatok, ktoré od mája minulého roku prvý raz a od mája tohto roku opätovne navýšuje novela Zákonníka práce.

Potvrdil to aj hovorca U.S. Steel Košice, Ján BAČA: „Chceme, aby boli naši zamestnanci dobre zaplatení, je to však možné len vtedy, ak aj produktivita práce ras-

tie tak rýchlo ako mzdy. Priemerná mzda v roku 2018 predstavovala 1.876 eur a v robotníckych profesiách to bolo 1.746 eur. Platíme viac, ako ktokoľvek iný v regióne. Náklady na zamestnancov idú tento rok dramaticky hore pre zvýšenie minimálnej mzdy a značné zvýšenie príplatkov za prácu v noci a počas víkendov. Ďalšie navýšenie predstavujú rekreačné poukazy.“

Príde sprostredkovateľ?

Aký bude teda ďalší vývoj, možno len hádať. Názory oboch strán sa zatiaľ veľmi nezbližili a po prerokovaní vedenia odborov s trinástimi základnými organizáciami, ktoré tvoria Radu odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, je už dnes pravdepodobné, že dôjde k vyhláseniu sporu v kolektívnom vyjednaní a požiadajú o pridelenie sprostredkovateľa.

Ako povedal predseda RO OZ KOVO U.S.Steel Košice, J.VARGA: „Kolektívne vyjednávanie je v našom odvetví vždy nesmierne náročný proces, lebo biznis s oceľou je cyklický a silne prepojený s rastom či poklesom ekonomiky. S rastom miezd sa zvyšujú každý rok aj náklady na pracovnú silu a tie zvyšujú náklady na jednu tonu vyrobenej ocele – čo je časté a dôrazné argumentovanie zamestnávateľa. My však chceme obhájiť oprávnené záujmy našich zamestnancov pri zvyšovaní ich miezd a preto veríme, že ich postoj bude pritom rovnako aktívny, podporujúci a jednotný.“

Pripomeňme, že košická fabrika, v ktorej aktuálne pracuje cez 12 tisíc zamestnancov a o ktorej predaji ešte pred vyše rokom americkí majitelia reálne uvažovali, patrí k jedným z mála stabilných a najmä ziskových závodov nadnárodnej korporácie U.S.Steel. Aktuálne plánujú investovať 130 miliónov dolárov do novej linky na výrobu plechov pre elektromobily, ktorá má byť hotová do konca roka 2020 a priniesť tiež nové pracovné miesta.

A.Fáková, J.Varga

Aké profesie sú žiadané?

Zamestnanosť na Slovensku síce rastie, ale aká je prognóza na najbližšie roky? V ktorých profesiách budú chýbať ľudia a v ktorých ich bude priveľa? O akých zamestnancov bude záujem?

Na to, že vzdelávací systém nezohľadňuje potreby pracovného trhu, odborníci upozorňujú už roky. Sú študijné odbory, ktorých absolventi často končia na úradoch práce, lebo sa nevedia uplatniť, a na druhej strane sú profesie, kde je nedostatok zamestnancov. **Cestou, ako celý systém zefektívniť, je poznať prognózu, ktorá by odhadla budúci vývoj na pracovnom trhu.**

Informácie na webe ministerstva

Ministerstvo práce preto pripravilo internetovú stránku www.trendyprace.sk, kde poskytuje užitočné informácie tak, aby im rozumeli aj žiaci. Môže im to pomôcť pri rozhodovaní o tom, aké vzdelanie si vyberú a na akú strednú či vysokú školu sa prihlásia. „Návštevníci tam nájdu informácie o uplatnení absolventov jednotlivých študijných odborov stredných alebo vysokých škôl. Podľa niekoľkých kritérií tak môžu zistiť, aké majú šance uplatniť sa po štúdiu v danom odbore a či je to dobrá voľba. Zároveň nájdu informácie o zamestnaniach, ktoré náš trh bude potrebovať v priebehu niekoľkých rokov,“ predstavil portál štátny tajomník rezortu práce Branislav ONDRUŠ. Ako dodal, práve výber školy môže vo veľkej miere ovplyvniť, či sa absolventom podarí úspešne zamestnať.

Práca mimo odbor

Podľa najnovších prognóz si totiž stále veľká časť stredoškolsky a vysokoškolsky vzdelaných ľudí nachádza prácu v inom odbore, než vyštudovali. **Pred dvoma rokmi takto pracovalo až 63 % absolventov strednej a 54 % absolventov vysokej školy, a to v období do piatich rokov po skončení štúdiá.** Pri stredoškolských ide najmä o absolventov odborov odevný dizajn, scénické výtvarníctvo, fotograf, umelecký stolár, manažment cestovného ruchu či kozmetička a vizážistka. Medzi ľuďmi s vysokoškolským diplomom sú to napríklad absolventi odborov poľnohospodárska a lesnícka technika, agrochémia a výživa rastlín, polovníctvo alebo učiteľstvo náboženskej a etickej výchovy.

V najbližších rokoch sa však očakáva i prebytok absolventov, ktorí vyštudovali podnikovú ekonomiku a manažment obchodu, žurnalistiku a masmediálnu komunikáciu, psychológiu či medzinárodné vzťahy. „Práve preto sme pripravili a dávame do pozornosti širokej verejnosti túto stránku. Informovať o nej budeme aj všetky

základné a stredné školy, aby sa to dostalo k výchovným a kariérnym poradcov na školách a, samozrejme, aj k rodičom detí,“ vysvetlil B.ONDRUŠ.

Treba pol milióna ľudí

Správna štruktúra vzdelávania by v budúcnosti mohla zmierniť i nesúlad medzi ponukou a dopytom na pracovnom trhu, lebo do roku 2023 budú zamestnávateľi potrebovať vyše pol milióna pracovníkov. **Najviac v priemysle a obchode, no aj v oblasti vzdelávania a v stavebníctve.** Takmer 80 % z toho (asi 407 tisíc osôb) budú potrebovať podniky a organizácie, 14% (73 tisíc ľudí) bude tvoriť celospoločenská potreba fyzických osôb - podnikateľov.



Približne 61 percent pracovných miest do roku 2023 vznikne potrebou nahradiť zamestnancov, ktorí z trhu práce odišli, predovšetkým do starobného dôchodku. „Najväčší nedostatok pracovných síl budeme pociťovať v IT sektore a v poľnohospodárstve,“ spresnil B.ONDRUŠ. „**V IT sektore budeme potrebovať o 30 % viac pracujúcich ako v súčasnosti a v poľnohospodárstve to bude 29%.**“

Uvedený portál ponúka okrem údajov o uplatnení absolventov aj informácie o priemerných mzdách v jednotlivých povolaniach, ale poskytuje aj prehľad o tom, ktoré profesie budú na Slovensku žiadané a ktoré nie. Informácie sa budú pritom každý rok aktualizovať. V roku 2016 sa na Slovensku prvý raz za posledných dvadsať rokov podarilo prekročiť hranicu dvoch miliónov zamestnaných. Podľa posledných údajov z januára tohto roka bola u nás miera evidovanej nezamestnanosti 5,26 percenta a celkovej nezamestnanosti 6,42 percenta.

af, profesia.sk

MÁME JEDNU Z NAJNIŽŠÍCH MINIMÁLNYCH MIEZD

Slováci poberajú siedmu najnižšiu minimálnu mzdu spomedzi 22 krajín Európskej únie, ktoré majú zavedenú garantovanú spodnú hranicu príjmu. Najvyššiu minimálnu mzdu dostávajú ľudia v Luxembursku, a to až vo výške 2.071 eur.

Vyplyva to z analýzy Slovenskej sporiteľne, aj najnovších údajov Eurostatu.

Minimálna mzda sa na Slovensku zvyšovala v januári z pôvodných 480 na 520 eur. Už teraz sa hovorí o budúcoročnom návrhu minimálnej mzdy z dielne Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR vo výške 635 eur. Pritom aktuálne za minimálnu mzdu u nás podľa prieskumu pracuje približne 4 % Slovákov, teda cca 150 tisíc ľudí.



V rámci Európskej únie má zavedenú minimálnu mzdu 22 krajín. Krajiny ako Dánsko, Taliansko, Rakúsko, Fínsko či Švédsko ju nemajú.

Minimálna mzda sa v priemere pohybuje na východe Európy na úrovni 600 eur a na severozápade až okolo 1400 eur.

Nižšiu majú Česi aj Poliaci

Niektoré krajiny na východe Európskej únie sú výrazne pod priemerom, ako je napríklad Litva (430 eur), Rumunsko (446 eur), Maďarsko (464 eur), Chorvátsko (506 eur), Česká republika (519 eur), Poľsko (532 eur), Estónsko (540 eur) a Lotyšsko (555 eur).

V piatich členských štátoch EÚ sa minimálna mzda pohybuje medzi 650 až cez vyše 1000 eur. Napríklad v Grécku je to 684 eur, v Portugalsku rovných 700 eur, Malta má 762 eur, Slovinsko 887 eur a Španielsko 1.050 eur.

Najvyššia v Holandsku a Luxembursku

Najvyššie minimálne mzdy majú už tradične na západe. Minimálna sa napríklad vo Francúzsku pohybuje na úrovni 1.521 eur, v Nemecku je to 1.557 eur, Belgickania dostávajú minimálnu mzdu vo výške 1.549 eur a Holanďania 1.616 eur. Najvyššia je jednoznačne v Luxembursku, a to až vo výške 2.071 eur.

af, TASR

KRÁTKO

Nárast prípadov dočasnej PN

Sociálna poisťovňa zaznamenala za prvý mesiac tohto roku 97,4 tisíc nových prípadov dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu a úraz. V porovnaní s rovnakým obdobím minulého roka išlo o mierny nárast, keďže v januári vlaňajška pribudlo 96 445 dočasne práceneschopných poistencov. Najväčšiu skupinu tvorili zamestnanci, ktorých bolo 89,6 tisíc. Samostatne zárobkovo činných osôb bolo dočasne PN takmer 6,7 tisíc. Najviac nových prípadov zaznamenali pobočky v Prešovskom kraji (14 351), najmenej v Bratislavskom kraji (10 143). Najčastejším dôvodom nástupu na péenku bola choroba (89 580 prípadov), úraz (6 781), pracovný úraz (982) alebo choroba z povolania (18 prípadov).

Produkcia v priemysle o vyše 7 %

Slovenský priemysel vstúpil do roka 2019 zvýšenou dynamikou. Priemyselná produkcia v januári po očistení o vplyv počtu pracovných dní medziročne stúpila o 7,2 %. Rýchlejšie produkcia v priemysle na Slovensku rástla naposledy v marci 2017. Podieľal sa na tom predovšetkým rast v priemyselnej výrobe o 7,9 %. Produkcia však stúpila aj v dodávke elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu o 3,5 % a v ťažbe a dobývání o 2,4 %. Medzimesačne po zohľadnení sezónnych vplyvov sa priemyselná produkcia v januári oproti decembru zvýšila o 1,1 %. Informoval o tom Štatistický úrad SR.

Nezamestnanosti vo februári 5,16 %

Miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku dosiahla vo februári tohto roka úroveň 5,16 %. V porovnaní s januárom 2019, keď bola 5,26 %, klesla o 0,10 percentuálneho bodu. Vyplyva to z najnovšie zverejnených údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Stav disponibilných uchádzačov o zamestnanie dosiahol ku koncu februára 141.432 osôb. Medzimesačne klesol o 2.798 osôb, medziročne sa znížil o 17.012, čo je o 10,74 % osôb menej. Stav celkového počtu uchádzačov o zamestnanie dosiahol v druhom mesiaci tohto roka 174 028 osôb. Medzimesačne klesol o 2.148 osôb. Ku koncu februára bolo na úradoch práce voľných 86.132 pracovných miest. Najviac ich bolo v Bratislavskom kraji, najmenej v Banskobystrickom kraji.

Vojakom zvýšia platy, pýtajú si aj policajti a hasiči

Mzdy profesionálov by mali podľa prísľubov ministra obrany Petra GAJDOŠA vzrásť až o 300 eur. A to už v priebehu tohto roka. V praxi by to znamenalo, že plat vojaka druhého stupňa by stúpil na 1050 eur a plat poručíka by mal začínať na 1575 eurách. Treba však zmeniť legislatívu. Prvým krokom by mala byť koncepcia personálneho manažmentu vojenských síl, ktorá už je prakticky na spadnutie. Nastupujúci vojak má dnes výrazne nižšiu výplatu, než je priemerná mzda v národnom hospodárstve. Za takýchto podmienok je veľmi ťažké regrutovať nových vojakov. Naplnenosť jednotiek je dnes len okolo 75%.

Vojaci však nie sú jedinou uniformovanou zložkou, ktorá potrebuje zvýšiť platy. Rovnaké požiadavky už avizujú aj policajti a hasiči. Podľa ich čelných predstaviteľov je nevyhnutné, aby sa zvyšovanie plátov vojakov a policajtov koordinovalo. V opačnom prípade by sa mohlo stať, že sa personál medzi uniformovanými zložkami začne prelievať, nakoľko by viacerí odišli do armády za lepšími plátmi.

R.Brázdovič, Síta, TASR

Pracovno-právna poradňa a BOZP

ODMEŇOVANIE LEN V PRACOVNEJ ALEBO KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE

Často sa stáva - najmä pri kolektívnom vyjednávaní - že sa odborová organizácia a zamestnávateľ nevedia dohodnúť, v akom rozsahu majú byť podmienky odmeňovania upravené v kolektívnej zmluve. Rozsahom nie je myslené nominálne vyjadrenie mzdových zložiek, ale všeobecne podmienky odmeňovania - od definície mzdových zložiek až po konkrétne kritériá, na ktoré sa viaže nárok na mzdové zložky a podľa ktorých sú mzdové zložky určené, čo sa týka ich výšky.

Tendenciou zamestnávateľov býva upravovať niektoré podmienky odmeňovania mimo rámca kolektívnej zmluvy v tzv. vnútorných predpisoch zamestnávateľa - teda v smerniciach, príkazoch generálneho riaditeľa atď. Tieto snahy sú pochopiteľné, keďže vnútorné predpisy si určuje zamestnávateľ sám a tak môže niektoré podmienky odmeňovania v takomto prípade aj sám, bez zamestnanca alebo zástupcov zamestnancov, meniť podľa svojich potrieb. Je možné sa stretnúť napríklad so snahou zamestnávateľa upraviť kritériá, na ktoré sa viaže 13. alebo 14. plat v osobitnej smernici, ktorú vydáva zamestnávateľ, alebo napríklad s tendenciou upravovať podmienky poskytovania dochádzkovej prémie alebo výkonnostnej prémie v samostatnej smernici, vydávanej zamestnávateľom. V niektorých prípadoch dokonca zamestnávateľia v rámci kolektívneho vyjednávania tvrdia, že konkrétne kritériá priznávania niektorých zložiek mzdy nie sú súčasťou kolektívneho vyjednávania, resp. že zamestnávateľ ich nepovažuje za predmet vyjednávania a má záujem určovať ich sám, bez akéhokoľvek zasahovania zástupcov zamestnancov alebo zamestnancov samotných.

V súvislosti s touto praxou je nutné si pripomenúť ustanovenie § 119 ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce podľa ktorých:

„Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.
V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne naj-

má formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka, poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.“

Podľa týchto ustanovení môže zamestnávateľ dohodnúť mzdové podmienky iba v dvoch dokumentoch:

1. V kolektívnej zmluve s príslušným odborovým orgánom alebo
2. V pracovnej zmluve so zamestnancom.

Toto nariadenie ustanovenie Zákonníka práce neuvádza žiadne iné alternatívy dokumentov, v ktorých by bolo možné dohodnúť alebo dokonca jednostranne určiť mzdové podmienky zamestnancov. Je preto nutné sa pridržiavať striktné tohto ustanovenia a dohodnúť mzdové podmienky zásadne iba v týchto dvoch dokumentoch.

Prí výklade prvej vety § 119 ods. 2 sa môže ponúkať otázka – Čo všetko patrí do mzdových podmienok? Ods. 3 § 119 Zákonníka práce však ponúka odpoveď. Sú to najmä:

- a) formy odmeňovania,
- b) suma základnej zložky mzdy,
- c) ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a
- d) podmienky ich poskytovania.

Ustanovenie § 119 ods. 3 už však nie je ustanovením nariadeným, ale dispozitívnym, čo znamená, že mzdové podmienky môžu byť ďaleko širšie a obsiahlejšie, než ich uvádza Zákonník práce.

Dispozitívnosť ustanovenia je logická aj z toho dôvodu, že v dnešnej dobe nie je určený jeden smerodajný spôsob odmeňovania, ale každý zamestnávateľ má vytvorený ten svoj, „šitý“ na mieru a na jeho požiadavky.

Podstatné z tohto ustanovenia ale je, že za mzdové podmienky sa považujú aj podmienky poskytovania jednotlivých foriem mzdy. Ak teda medzi formy mzdy u konkrétneho zamestnávateľa patrí napríklad aj dochádzkový bonus (ak sa u zamestnávateľa uplatňuje) medzi podmienky odmeňovania patria aj kritériá, na základe ktorých je určená výška tohto bonusu a nárok na jeho vyplatenie. A keďže tieto kritériá sú tiež mzdovými pod-

mienkami a mzdové podmienky je možné dohodnúť iba v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, nie je žiadne legálny dôvod na to, aby boli takéto podmienky odmeňovania (podmienky priznávania rôznych zložiek mzdy) upravené v inom dokumente ako v pracovnej zmluve a kolektívnej zmluve. Samozrejme, dochádzkový bonus bol použitý iba ako príklad, ale rovnaký princíp bude platiť aj pri kritériách na priznávanie nároku alebo pri kritériách na určenie výšky 13. platu, 14. platu, výkonnostnej prémie, odmeny za hospodársky výsledok atď.

Na základe vyššie uvedeného právneho výkladu môžeme vyvodit jednoduchú zásadu, že zmenu mzdových podmienok nie je možné podľa slovenskej pracovno-právnej legislatívy vykonať jednostranne - na základe vôle zamestnávateľa - ale vzhľadom na to, že kolektívna zmluva a pracovná zmluva sú dvojstranné právne úkony, iba po vzájomnej dohode medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov (v prípade zmeny kolektívnej zmluvy) alebo na základe dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom (v prípade zmeny pracovnej zmluvy). Všetky podmienky odmeňovania, vrátane všetkých podmienok priznávania a poskytovania mzdových zložiek, tak majú byť upravené buď v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve

S vyššie uvedeným právnym názorom sa v zásade stotožňuje aj Národný inšpektorát práce, ktorý bol pri jednom konkrétnom kolektívnom vyjednávaní stranami dopytovaný otázkou – či majú byť všetky kritériá ročnej prémie, ako aj mesačného bonusu, upravené v kolektívnej zmluve? (V texte neuvádzame presnú citáciu otázky z podnetu). Stanovisko NIP bolo, že „Podmienky vzniku nároku na ročnú prémie a mesačný bonus, ako kritériá, ktoré je potrebné splniť ako tzv. skupinové kritériá - popísané vo Vašej žiadosti - je v zmysle uvedeného možné subsumovať (včleniť) pod pojem „mzdové podmienky“ ako o tom hovorí § 119 ods. 3 Zákonníka práce.“ Ďalej Národný inšpektorát uviedol, že „... mzdové podmienky nemôžu byť zamestnávateľom jednostranne stanovené iba vo vnútornom predpise (ani dohodnúť so zamestnaneckou radou), ale musia sa dohodnúť buď v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. Podľa názoru Národného inšpektorátu práce je možné badať problematickosť s platnosťou takéhoto dojednávania aj pri dohode, kde sa zmluvné strany dohodnú, že podrobnejšie mzdové podmienky ustanoví zamestnávateľ vo vnútornom predpise.“

Vypracoval Mgr. Michal Drobný,
právnik Metodického pracoviska OZ KOVO Bratislava

Čo priniesli kontroly BOZP v uplynulom roku?

Bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci možno charakterizovať ako súbor opatrení, zásad, princípov, postojov, správania a aktivít, ktoré pomáhajú eliminovať nepriaznivé dôsledky práce. Pojem „Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci“ je známy aj pod skratkou BOZP, avšak jeho obsah a uplatňovanie sú podstatne širšie.

Kedysi bola BOZP chápaná len ako prevencia pred úrazmi, zameraná predovšetkým na bezpečnosť technických zariadení a pracovných postupov. Až neskôr sa začal klásť dôraz na zdravé pracovné prostredie, ľudský faktor a ochranu zdravia pri práci. Samotná ochrana zdravia nadobúda nový rozmer aj v prístupe Svetovej zdravotníckej organizácie (anglická skratka WHO), ktorá definuje zdravie „nielen ako neprítomnosť choroby, ale aj ako pocit fyzickej, psychickej a sociálnej pohody“.

Tradícia odborov v dohľade nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci sa datuje už od roku 1921, keď boli vymedzené práva odborov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) Zákomom č. 330/1921 Zbierky zákonov. Týmto predpisom získali odbory povolenie dohliadať nad zachovávaním základných ustanovení ochrany proti úrazom a zdravotných opatrení, právo upozorňovať na zistené nedostatky a vyžadovať ich odstránenie. Aj v súvislosti s touto tradíciou je odborová kontrola, vykonávaná v súlade so Zákonníkom práce a zákonom o BOZP, zameraná najmä na preventívne pôsobenie proti vzniku úrazov a poškodeniam zdravia pri práci ako aj na zlepšovanie pracovných podmienok a pracovného prostredia.

Vlani 157 kontrol

Odborová kontrola nad stavom BOZP v zamestnávateľských subjektoch v pôsobnosti OZ KOVO bola, aj v roku 2018, vykonávaná v odvetví strojárskemu, hutníckemu, elektrotechnickému a sklárskemu priemyslu, ako aj v oblasti verejnej cestnej dopravy a bytového hospodárstva. Pokračovalo sa v systéme kontrol z predchádzajúcich rokov, pričom osobitná pozornosť bola venovaná následným kontrolám odstraňovania zistených nedostatkov zo strany zamestnávateľských subjektov, ako aj kontrole mikroklimatických podmienok (záťaž teplotou a chladom) na pracovisku. V uplynulom roku bolo prostredníctvom špecialistov ochrany práce – inšpektorov bezpečnosti práce (ŠOP-IBP), vykonaných 157 kontrol (65 základných kontrol, 18 tematických kontrol a 60 následných kontrol, ktorým bola venovaná najvyššia pozornosť) a vydaných bolo 638 opatrení na zlepšenie stavu BOZP.

Zloženie nedostatkov, ako aj ich počet, bolo porovnateľné s rokom 2017 (ako aj s predchádzajúcimi rokmi), čiže najviac nedostatkov bolo technického charakteru (209), nasledujú nedostatky zistené v pracovných priestoroch a pracovných podmienkach (128), nedostatky pri prideľovaní a používaní OOPP a ochranných nápojov (76), rôzne všeobecné nedostatky organizačného charakteru (67), nedostatky v oblasti zdravotnej spôsobilosti, hygienickej starostlivosti, rekondičných pobytov pre zamestnancov (46), a v ustanovení a činnosti zástupcov zamestnancov a komisie BOZP (45), a tiež nedostatky v oblasti spektra rôznych ostatných zistených

nedostatkov (44). Zloženie nedostatkov odráža samotný priebeh vykonávaných kontrol, pri ktorých sa ŠOP-IBP zameriavajú práve na kontroly priamo na pracovisku a pri pracovnom procese, nakoľko tieto bývajú príčinami vzniku pracovných úrazov. Taktiež sa ŠOP-IBP zameriavali na prideľovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov (OOPP), nakoľko tie sú v odvetviach pôsobnosti OZ KOVO, dôležitým faktorom predchádzania vzniku pracovných úrazov.

Pri nedostatkoch technického charakteru sa najčastejšie stretávame s porušeniami predpisov, týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pri inštalovaní, prevádzkovaní, údržbe a oprave technických zariadení, ako aj pri samotnej práci s technickými zariadeniami, pričom ide o závažné nedostatky, ktoré bývajú najčastejšou príčinou vzniku pracovných úrazov. Vo väčšine prípadov išlo o chýbajúce, poškodené, neúplne kryté stroje (brúsky, valcovačky, vrtačky, obežné, hnacie kolesá), poškodené ovládacie prvky strojov (výstražné zariadenia, symboly určujúce funkciu ovládacích prvkov), ako aj používanie poškodených, neoznačených (bez maximálnej nosnosti) viazacích prostriedkov a nevykonávanie kontrol týchto prostriedkov.

Vzhľadom na uvedené skutočnosti sa naši špecialisti ochrany práce budú aj v roku 2019 intenzívne venovať kontrolám nad stavom BOZP v zamestnávateľských subjektoch, ktoré sú v pôsobnosti OZ KOVO.

Ing. Tímea Szaboová,
Úsek ZIBP a vzdelávania OZ KOVO

Ekonomicky sa Slovensku darí, ale v mnohom zaostáva

Z pohľadu ekonomiky sa Slovensku darí, zaostáva však v oblastiach, kľúčových pre budúci rast. Tvrdí to Európska komisia v Správe o Slovensku 2019. Vyzdvihla vysoký hospodársky rast či nízku nezamestnanosť. Výzvami však podľa Komisie zostávajú napríklad regionálne rozdiely, kvalita verejných inštitúcií, vzdelávanie, veda a výskum.

Slovensko je v rámci makroekonomických výsledkov na popredných pozíciách v Európskej únii. „Z hľadiska makroekonomických čísel tie prognózy na najbližšie roky vyzerajú dobre. To znamená z hľadiska rastu, zamestnanosti to všetko vyzerá pre Slovensko dobre nielen pre tento rok, ale aj pre najbližšie roky,“ skonštatoval vedúci Zastúpenia EK na Slovensku, Ladislav MIKO.

Približovanie sa SR k priemeru Európskej únie však stagnuje. „Jeden zo záverov našej analýzy hovorí o tom, že súčasný model, založený hlavne na nízkych mzdách

a lákaní priamych zahraničných investícií sa zdá byť vo vzťahu ku konvergencii vyčerpaný. Aby sme sa opäť začali približovať k priemeru EÚ, potrebuje Slovensko prechod na iný model, ktorý bude vyžadovať systémové riešenia a štrukturálne reformy,“ dodal L.MIKO s tým, že ďalší pokrok Slovenska bude možný, keď sa výrazne zlepší kvalita verejných inštitúcií, situácia vo vzdelávaní, príprave ľudí, a takisto v adaptácii na nové podmienky, predovšetkým v oblasti robotizácie, IT či automatizácie.

Vysoká DPH i regionálne rozdiely

Správa konštatuje určité zlepšenie výberu daní v SR. Platenie daní sa však podľa Komisie zlepšuje len pomaly, pričom daňová medzera pri výbere dane z pridanej hodnoty (DPH) je jedna z najvyšších v EÚ. Vysoko bol ohodnotený projekt Hodnota za peniaze, ktorý je podľa EK príkladom úspešnej politiky.

Z hľadiska trhu práce Komisia vyzdvihla napríklad nízku nezamestnanosť. V súčasnosti podľa Európskej komisie dochádza v SR k prehrievaniu trhu práce a výdavky na aktívne politiky trhu práce sú stále nízke. Miera chudoby klesá, regionálne rozdiely však pretrvávajú.

Kvalitu a efektívnosť verejných inštitúcií vníma Komisia ako nízku. Modernizácia právnych predpisov v rámci verejného obstarávania a profesionalizácia tejto oblasti je podľa nej plusom. Napriek snahe o zjednodušenie ale zdĺhavé procesy verejného obstarávania stále ohrozujú čerpanie fondov EÚ.

Z pohľadu korupcie je SR na základe viacerých medzinárodných ukazovateľov medzi najhoršími, uviedla Európska komisia. Justičný systém vykazuje známky zlepšenia, napriek tomu výzvy, súvisiace s efektívnosťou, kvalitou a nezávislosťou súdnicstva pretrvávajú.

Za kladnú stránku zdravotníctva na Slovensku EK považuje napríklad spustenie eHealth či nábeh DRG - klasifikačný systém, ktorý triedi zdravotné prípady podľa diagnóz a diagnosticko - liečebných procedúr. **Problématickými oblasťami sú akumulácia dlhu v zdravotníctve a nedostatok zdravotníckeho personálu.**

V oblasti vzdelávania ocenila avizované opatrenie o znížení veku povinnej školskej dochádzky na päť rokov či vytvorenie nezávislej akreditačnej agentúry. **Negatívom zostávajú zhoršujúce sa študijné výsledky žiakov, aj pretrvávajúce nízke výdavky na vzdelávanie. Komisia podotkla, že dochádza tiež k celkovému poklesu verejných výdavkov na výskum a inovácie.** Pozitívnym krokom podľa EK je zvýšenie superodpočtu na vedu a výskum.

V rámci energetiky Slovensko výrazne prekročilo cieľ na emisie skleníkových plynov. Problémom je energetická efektívnosť či nedostatky v regulačnom rámci pre energetiku. Výzvami SR z pohľadu životného prostredia sú zároveň podľa Komisie kvalita ovzdušia, manažment odpadov a vody, alebo aj ochrana lesov.

Af, Sita

ZO ZAHRANIČIA

Viedenské memorandum v Budapešti

Viedenské memorandum, ktoré bolo podpísané na jar v roku 1999, si v tomto roku pripomína svoje 20. výročie. Pri tejto príležitosti sa v dňoch 21. a 22. marca 2019 v Budapešti stretli súčasní a niektorí predchádzajúci predsedovia kováckych odborových zväzov z Nemecka, Rakúska, Slovinska, Českej republiky, Maďarska a Slovenska, aby spoločne zhodnotili prácu tejto medziregionálnej siete a naplánovali svoje ďalšie aktivity. Za OZ KOVO sa stretnutia zúčastnilo vedenie zväzu - predseda Emil MACHYNA a podpredsedníčka Monika BENEDEKOVÁ - spolu s vedúcou Úseku medzinárodných vzťahov OZ KOVO, Monikou SITÁROVOU.

Zúčastnení zároveň prijali spoločnú deklaráciu - tzv. Európsky politický manifest odborových zväzov Viedenského memoranda, v ktorom špecifikujú 15 oblastí, ktorých presadzovanie posilní sociálny rozmer Európy a na záver vydali spoločné vyhlásenie k stabilizácii dôchodkových systémov pre zabezpečenie dôstojného života seniorov vo všetkých krajinách Európy.

Európsky týždeň „férovej dopravy“

Európska federácia pre transport (ETF) - sekcia cestnej dopravy - vyhlásila posledný marcový týždeň (25. až 31. marca 2019) za „akčný“.

Pod názvom # FÉROVÁ DOPRAVA PRE PROFESIONÁLNYCH VODIČOV A VŠETKYCH AKTÉROV CESTNEJ PREMÁVKY chcú upozorniť na neľahké pracovné podmienky vodičov autobusov, autokarov a nákladných vozidiel, z ktorých mnohí pracujú až 15 hodín denne, pričom často pre pracovné povinnosti nespia ani 6 hodín - a keď, tak len v kabinách svojich áut, jazdia aj 12 dní za sebou bez oddychu a trávajú čoraz menej času so svojimi rodinami. To všetko preto, aby si udržali svoju prácu a preto, že to ich zamestnávateľom umožňuje legislatíva Európskej únie.



Na protest proti týmto podmienkam žiadajú zástupcovia ETF politikov i všetkých kompetentných, aby zmenili doterajšiu legislatívu a zaviedli férové pravidlá pre všetkých profesionálnych vodičov i aktérov cestnej premávky. Okrem intenzívneho lobingu v orgánoch EÚ - t.j. v Európskom parlamente a v Európskej komisii, ktoré majú priamy vplyv na tvorbu európskej legislatívy - pristúpila ETF aj k vytvoreniu tlaku prostredníctvom protestných akcií. Tie vyvrcholila v Bruseli - 27.3.2019 - protestným zhromaždením.

V kontexte tohto „akčného týždňa“ by sme tieto aktivity mali podporiť aj my - kováci - na národnej úrovni, keďže ide aj o pracovné podmienky našich profesionálnych vodičov. Chceme dosiahnuť, aby jazdili v kratších intervaloch, mali dlhšie bezpečnostné prestávky, dlhší čas na odpočinok medzi jednotlivými jazdami, povinné a častejšie návraty do domovskej krajiny a tiež dosiahnuť, aby vodiči mohli prespať v hoteloch, resp. v dôstojnejších podmienkach ako doteraz.

Európska federácia pre transport (ETF) - sekcia cestnej dopravy - združuje na medzinárodnej úrovni odborové zväzy, pôsobiace v oblasti cestnej dopravy, s cieľom zlepšovania pracovných podmienok zamestnancov, pracujúcich v tomto segmente. Zastupuje záujmy viac ako piatich miliónov pracovníkov v doprave a má viac ako 200 pobočiek v 41 krajinách sveta.

M.Sitárová, M.Drobný, A.Fáková

Spätné vystavenie PN-ky nebude možné

Dočasná práceneschopnosť (PN-ka) sa začína až dňom, v ktorom lekár zistil chorobu. Ani v prípade, že zamestnanec čerpal dovolenku, nie je možné spätné vystavenie PN-ky.

Buď lekár alebo pohotovosť

Dočasná pracovná neschopnosť, ktorá je jednou z podmienok na priznanie a výplatu dávky „nemocenskej“, sa začína až dňom, v ktorom príslušný ošetrojúci lekár zistil chorobu.

Príslušný ošetrojúci lekár môže v prípade chrípkového ochorenia uznať človeka za dočasne práceneschopného spätné najviac tri kalendárne dni iba na základe lekárskeho nálezu lekárskej služby prvej pomoci alebo ústavnej pohotovostnej služby.

ak človek ochoríe, odporúčame mu ešte v ten deň navštíviť svojho ošetrojúceho lekára, prípadne lekársku pohotovostnú službu. Spätné vystavenie péenky teda nie je možné,“ upozorňuje Peter VIŠVÁDER, hovorca Sociálnej poisťovne.

Ani pri dovolenke

Ani v prípade, že zamestnanec čerpal dovolenku, nie je možné spätné vystavenie péenky.

Podľa Zákonníka práce sa dovolenka prerušuje dňom uznania dočasnej pracovnej neschopnosti, čiže ak počas čerpania dovolenky zamestnanec ochoríe a je uznaný lekárom ako dočasne pracovne neschopný, v zmysle zákona sa mu táto dovolenka preruší.

10 dní zamestnávateľ, potom poisťovňa

Prvých desať dní počas „péenky“ vypláca zamestnancom náhradu príjmu zamestnávateľ.

Dávku nemocenskej výpláca po splnení všetkých zákonných podmienok Sociálna poisťovňa od 11. dňa jej trvania zamestnancom, povinne nemocensky poisteným samostatne zárobkovo činným osobám a dobrovoľne poisteným osobám už od 1. dňa jej trvania.

Zdroj: Sociálna poisťovňa, upr. redakciou



„Ak nie sú splnené podmienky na spätné vystavenie PN-ky, ošetrojúci lekár uzna dočasnú pracovnú neschopnosť odo dňa, kedy sa k nemu poistenec dostavil, ak ešte v tom čase trvá medicínsky dôvod na jej uznanie. To znamená,

REKREÁCIA PRE DÔCHODCOV LACNEJŠIE

Dôchodcovia na Slovensku sa môžu aj v tomto roku uchádzať o rekreačný pobyt so štátnou účelovou dotáciou.

Predaj odštartovala hotelová sieť Sorea, ktorá vlani vyhrala tender na zabezpečenie pobytov do roku 2020. Zúčastnila sa na ňom prostredníctvom Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR. Na tento rok Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR prideliť dotáciu pre KOZ SR vo výške 307 000 eur, pričom k dispozícii je 6140 poukazov na rekreáciu. Okrem KOZ SR získali financie na pobyty aj Jednota dôchodcov Slovenska a Odborový zväz potravinárov SR. Celkom sa tak môže zrekreaovať takmer 12 tisíc dôchodcov. Poukazy sa budú prideliť do vyčerpania dotácie.

Podmienky

Účelová dotácia slúži na čiastočnú úhradu rekreačných pobytov pre dôchodcov s trvalým pobytom na území Slovenska, a to v sume 50 eur na jednu fyzickú osobu. Nárok na dotáciu majú poberatelia starobného, predčasného alebo výsluhového dôchodku.

Nezťahuje sa na invalidných dôchodcov. Rovnako nemôžu mať príjem zo závislej činnosti ani z podnikania..

Vďaka podpore od štátu tak môžu dôchodcovia absolvovať týždenný pobyt v niektorom zo slovenských kúpeľných miest veľmi výhodne. Pobyt si môžu seniori rezervovať priamo vo vybranom zariadení hotelovej spoločnosti a **je možné sa na ňom zúčastniť len raz v príslušnom kalendárnom roku.** „Nárok na pridelenie poukazu so štátnou účelovou dotáciou musí klient potvrdiť podpísaním čestného vyhlásenia o poberaní jednej z uvedených foriem dôchodku,“ informuje spoločnosť Sorea.

Pri vybavovaní podpory budete potrebovať potvrdenie Sociálnej poisťovne o poberaní dôchodku. Ak o príspevok žiadajú manželia, obyčajne ho dostane každý z nich. Väčšina zariadení akceptuje jedno dieťa do ôsmich rokov na prísťelke, takže starí rodičia môžu na

pobyt vziať aj jedno vnúča. **Okrem plnej penzie bývajú v cene pobytu započítané aj kúpeľné procedúry.**

Dôchodcovia si môžu v tomto roku vybrať z viacerých zariadení vo Vysokých a Nízkych Tatrách, môžu navštíviť kúpele na Spiši či využiť služby vybraného zariadenia v Bratislave alebo na zámku v Topoľčiankach. **Prvý možný termín nástupu na pobyt je už 7. apríla tohto roka.** „V prípade podania žiadosti do viacerých hotelov a získania kladnej odpovede si klient sám vyberie hotel a zaplatením rezervačného záznamu do desiatich dní potvrdí svoju účasť. Neuhrađené rezervácie sa stornujú a vybavujú sa ďalšie objednávky v poradí,“ upozorňuje hotelová spoločnosť.

Viac informácií nájdete aj na www.sorea.sk.



Krížovky s úsmevom

	odrazenie	2. časť tajničky	rímske číslo 4	vírus, po česky	oddelilo niečo pripnuté	Pán Kováčik sa necíti dobre, tak ide k lekárovi. Po dôkladnom vyšetrení mu lekár hovorí: - Pán Kováčik, všetko je v poriadku, ale musíte spať pri otvorenom okne! - Veď to som aj chcel, pán doktor, ale... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)				
semeno určené na siatie						skypri rýfom	odlúčená nábožen-ská skupina	vysilujúco	1. časť tajničky	hoci, po česky
cudzie mužské meno										
EČV Rimavskej Soboty			súkaním rozdelí zasypací prášok							
Anastázia (dom.)				zmáčaj dosiahni víťazstvo, vyhraj						
vydal vzlyk										mužské meno
Pomôcky: Ate, Eos, nanga, aviril, torr	bystro, rýchlo chytím (kniž.)					trieskaj (expr.) naivka (zried.)				
nezdraví					černošský hudobný nástroj postaví sa					
ovinúť sa						grécka bohyňa nepozdravuj				
palatín, po česky								veslářský klub stávala sa svetlou		
druh hlíny			upevnia do závesu kopaním nahromad'							
skratka minúty				pomenoval staršia jednotka tlaku						
	ronenie (bás.)	grécka bohyňa pomsty len				rímske číslo 501 veľká vod. elektrárň		skr. Organizácie Spojených národov		čitoslovce pohrdania
Richard (dom.)					chúťka, rozmar okrem iného					
osopoval sa na niekoho (expr.)										
3. časť tajničky										!

Zasmejme sa

Hovorí sudca k obžalovanému: „Spáchali ste krádež tak, ako som ju teraz opísal?“
„Nie, pán sudca,“ odpovedá zloděj: „Vami opísaný spôsob použijem až najbližšie.“

Pekná a úctyhodná dáma príde do lekárne. Tam sa pozrie lekárnikovi do očí a hovorí: „Chcela by som si kúpiť kyanid.“
Lekárnik sa opýta: „Na čo, preboha, potrebujete kyanid?“

Pani odpovedá: „Potrebujem otráviť môjho manžela.“
Lekárnik vyvalí oči a vykrične: „Preboha, nemôžem vám dať kyanid, aby ste zabili svojho manžela - to je proti zákonu! Stratím svoju licenciu, zavrú nás do väzenia! To absolútne nie!“
Dáma vytiahne z kabelky fotografiu, na ktorej je jej manžel v posteli s manželkou lekárnika. Lekárnik sa pozrie na obrázok a hovorí: „No, to je niečo iné! Nepovedali ste mi, že máte aj predpis!“

Jano sa potáca opitý hore dedinou. Stretne ho pán farár a vraví: „Už zasa opitý...“
„Aj ja, pán farár, aj ja!“ - odpovedá mu Jano.

Škót vraví synovi: „Povedz pani učiteľke, že teraz, keď je medzinárodná situácia taká neistá, ti žiadny atlas sveta nekúpim!“

Penzista si prezerá výklad s alkoholom. Zhlboka si vzdychne a zvolá: „No, a nech mi ešte niekto tvrdí, že najdrahšia tekutina na svete je krv!“

Viete, ako sa nazýva človek, ktorý je nízky a tučný?
Nízkotučný!

Výrok jedného milovníka psov: „Keby sa psi naučili hovoriť, prišiel by človek o posledného priateľa.“

Ide zajačik z krčmy a zaspi na poli. Okolo idú dvaja vlci a pobijú sa o neho. Zajač sa ráno zobudí a vidí okolo seba roztrhaných vlkov. Spokojne sa ponaháhuje a zamrmle si: - Nesmiem toľko piť, potom neviem, čo robím.

Lev rozdeľuje zvieratá do dvoch skupín. - Tie, čo ste pekné napravo, tie čo ste múdre naľavo. Nastane trma-vrma, rozmiestnia sa, iba žaba zostane sedieť.
Lev sa jej spýta: - Prečo si sa nezaradila?
Žaba: - Čo sa mám roztrhnúť?