



Rozširujú výrobu

Spoločnosť Continental postaví novú skladovú halu

Spoločnosť Continental, ktorá vo Zvolene už šesť rokov vyrába brzdové komponenty do automobilov, chce naďalej rozširovať svoju výrobu.

Ešte tento rok vznikne v lokalite pod Strážami nová skladová hala. Slovenský Continental Automotive Systems podal ešte v decembri 2009 na ministerstvo hospodárstva druhú žiadosť na investičnú podporu. Slovenská vláda ju však schválila len pred niekoľkými dňami. Firma žiadala o 4,5 milióna eur daňových úľav. Continental chce za to vo Zvolene preinvestovať ďalších 25 miliónov eur a zamestnať 500 ľudí. Z nich už častaj zamestnal. Dnes má zvolenský závod približne 600 pracovníkov. Investície sa týkajú rozšírenia súčasnej budovy a už existujúcich prevádzkových prostriedkov. Vyrábať by chceli kombinované strmené kotúčovej brzdy.

Spoločnosť sa etablovala vo Zvolene v roku 2006, keď postavila závod asi za 60 miliónov eur. Vtedajšia vláda jej schválila investičné stimuly asi za 14 miliónov eur. Koncern Continental má na Slovensku ešte ďalšie závody, a to v Púchove, Dolných Vesteniciach a v Prievidzi. (r)



Delphi Slovensko v Senici chce prepustiť 540 ľudí

Požadujú vyššie odstupné

Odborári z Delphi Slovensko v Senici 24. októbra 2012 protestovali proti zámerom vedenia spoločnosti prepustiť viac ako 500 pracovníkov.

Svojím protestom chceli podporiť kolektívne vyjednanie, ktorého výsledkom má byť po vzore ostatných štátov, kde spoločnosť pôsobí, vyrokovanie vyššieho odstupného pre prepustených pracovníkov. „Máme vážnu obavu a podozrenie, že spoločnosť skončí v Senici úplne a presunie výrobu do niektorej inej krajiny, pravdepodobne do Rumunska. Je nám jasné, že firmu tu udržať nemôžeme, no ak by skon-

čila, chceme pre prepustených zamestnancov vyrokovať vyššie odstupné. Keď firma odchádza z Českej republiky, dostali zamestnanci 14-mesačné odstupné, keď končila v Anglicku, tak dokonca až 24-mesačné odstupné,“ povedal predseda Rady OZ KOVO Emil Machyna s tým, že ak by nedošlo k dohode o odstupnom, sú odborári pripravení vstúpiť aj do ostrého štrajku.

Odborárov podľa neho mrzí, že úrad práce dal súhlas k hromadnému prepúšťaniu v skrátanom konaní, ak by tak neurobil, mohli by mohli pracovať aspoň o mesiac dlhšie.

(Pokračovanie na 2. strane)

Vedenie Volkswagenu Slovakia a odbory: mzdy vzrastú o 4,8 percenta

Po náročných vyjednávaniach uzavreli dohodu



Po uzávierke 10. čísla Priority (8. 10. 2012) sme sa 10. októbra 2012 dozvedeli, že vedenie automobilky Volkswagen Slovakia (VW SK) ukončilo s odborami vo firme kolektívne vyjednanie pre rok 2013.

Niekoľko mesačne vyjednávania pri tom sprevádzalo aj vyhlásenie štrajkovej pohotovosti zamestnancov na začiatku októbra. Tarifné mzdy v slovenskom Volkswagenu sa podľa dohody k 1. januáru budúceho roka zvýšia o 4,8 %. Súčasnne zamestnanci dostanú dve jednorazové platby, v októbri 2012 vo výške 200 eur a v januári 2014 v sume 100 eur. Príplatky za prácu v novej zmene a v nepretržitej prevádzke sa zvýšia o 3 %.

„Mzdy zamestnancov sa náležite zvý-

šia. Šli sme až na hranu toho, čo dovolujú zosťrené podmienky medzinárodnej konkurencieschopnosti v automobilovom priemysle. Na posilnenie našej konkurencieschopnosti budeme aj naďalej investovať do kvalifikácie zamestnancov, inovácií výrobných procesov a zvyšovania produktivity,“ konštatoval člen predstavenstva pre personálnu oblasť VW SK Wilfried von Rath.

„Po náročných vyjednávaniach sme dospeli k vzájomnej dohode. Sociálne a finančné istoty našich zamestnancov sme zlepšili. Je to ocenením ich nasadenia a angažovanosti. Kládli sme veľký dôraz na vyrovnanie inflácie a zvýšenie reálnej mzdy,“ zhodnotil šéf odborov vo VW SK Zorošlav Smolinský.

Nová kolektívna zmluva je platná do 31. marca 2014.

(r)

Dávky v hmotnej núdzi

Vyššie 6 percent odkázaných

Počet poberateľov dávok v hmotnej núdzi a príspevkov k tejto podpore v SR bol podľa posledných štatistík za september tohto roka 181 693.

Podľa údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR najčastejšie táto podpora smeruje do rodín jednotlivcov. Najviac poberateľov (41 658) bolo v Košickom kraji, po ktorom nasledujú Banskobystrický (35 471), Prešovský (33 883), Nitriansky (25 407), Žilinský (16 025), Trnavský (12 452) a Trenčiansky kraj (11 899). Najmenej ľudí dostávalo dávky v hmotnej núdzi v Bratislavskom kraji (4898). Zo všetkých obyvateľov Slovenska, viac ako 5,40 milióna, bolo na dávky v hmotnej núdzi odkázaných 6,54 percent ľudí. (r)

Aktivačný príspevok

Poberalo takmer 68 tisíc ľudí

Aktivačný príspevok poberalo na Slovensku v septembri tohto roka 67 711 ľudí.

Podľa štatistiky Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR najviac poberateľov, 20 514, bolo v Prešovskom kraji. Po ňom, tiež s vysokými číslami, nasledovali Banskobystrický (19 520) a Košický kraj (17 733). Pod 5000 poberateľov bolo v Nitrianskom (4581), Žilinskom (2654), Trenčianskom (1525) a Trnavskom kraji (1012). Najmenej ich bolo tradične v Bratislave, konkrétne 172. Tento príspevok v sume 63,07 eura sa poskytuje na podporu získania, udržania alebo zvýšenia vedomostí, odborných zručností či pracovných návykov na účely pracovného uplatnenia. (r)

Mesačná mzda

Polovica zarobí menej ako 690 eur

Väčšina slovenských zamestnancov zarobí mesačne výrazne menej, než je priemerná mzda.

Tá síce v druhom štvrtroku predstavovala 867 eur, no 65 percent ľudí ju nedosiahne. Priemernú hodnotu mzdy ťahajú vyššie najmä mzdy manažérov a riadiacich pracovníkov. Reálna mzda na Slovensku je 690 eur. Rozdiel medzi 10 percentami najlepšie a najhoršie zarábajúcimi zamestnancami je necelých 1000 eur. Desiat percent najlepšie zarábajúcich zamestnancov zarába vyššie 1372 eur. Ide najmä o pracovníkov v odvetviach IT a telekomunikácie, energetika a finančníctvo. (r)

**Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 12. 12. 2012**



Monitor: PPS Group má nového investora

Do konca roka odíde 180 pracovníkov

Strojárska spoločnosť PPS Group z Detvy má nového investora. Exminister hospodárstva a majiteľ strojárského holdingu Sitno Ľudovít Černák predal svoj podiel v tejto spoločnosti, ktorá zamestnáva 1500 ľudí.

Informoval o tom denník Hospodárske noviny (HN) z 30. októbra 2012. „Černákov patril napriamo 10-percentný podiel PPS Group, ktorý od neho zhruba pred mesiacom kúpila firma Nova Steel Partner,“ potvrdil pre HN predseda predstavenstva a generálny riaditeľ PPS Group Pavol Šimkovič. Nova Steel Partner je najväčším odberateľom PPS Group. Ďalších 9,6 percenta PPS Group vlastnil Ľ. Černák cez Sitno Holding. Tieto akcie odkúpila samotná PPS-ka, ktorá ich môže vlastniť maximálne 18 mesiacov. „Aj na tento 9,6-percentný podiel vo firme však už máme záujemcov,“ reagoval pre denník P. Šimkovič. O tento podiel majú záujem viacerí uchádzači, jedným z nich je podľa HN aj nový akcionár. „Akcie môže získať tak záujemca z externého prostredia, ako aj z interného,“ dodal P. Šimkovič. ■

Približne 180 ľudí so zmluvami na dobu určitú by malo opustiť do konca roka brány strojár-

skeho závodu PPS Group Detva. Dôvodom je rapidne zníženie objednávok jedného z rozhodujúcich zákazníkov, spoločnosti Atlas Copco. Informáciu potvrdil predseda tamojších odborov Stanislav Lupták s tým, že presné počty ľudí, ktorí dostanú výpovede, a kritériá, podľa ktorých sa bude prepúšťať, budú známe po rokovaní odborárov s vedením firmy.

PPS Group má v súčasnosti 1189 zamestnancov na trvalý pracovný pomer a asi 235 ľudí zamestnáva prostredníctvom agentúry dočasného zamestnávania. Podľa S. Luptáka už v októbri odišlo zo závodu 29 agentúrnych zamestnancov.

Ako povedal riaditeľ zvolenského úradu práce Milan Beľa, oznámenie o hromadnom prepúšťaní zatiaľ od spoločnosti nedostali, to, že sa ale bude prepúšťať, avizovalo vedenie závodu.

Voľné pracovné miesta pre strojárrov dnes v regióne takmer nie sú. Zvolenský úrad práce, ktorý pokrýva okrem okresu Zvolen aj okresy Detva a Krupina, ponúka aktuálne asi 60 voľných pracovných miest, strojárská profesia je však v ponuke len jedna. (r)

Požadujú vyššie odstupné

(dokončenie z 1. strany)

šie, prvé výpovede by boli až v decembri a ľudia by mali viac času na hľadanie práce.

Podľa predsedníčky odborovej organizácie spoločnosti Delphi Viery Vráblikovej, hromadné prepúšťanie sa týka 540 pracovníkov z 800. O prácu tak podľa nej príde 68 percent kmeňových zamestnancov. „Ide o pozície výrobných, režijných a THP pracovníkov. Uplatnenie prepustených pracovníkov v regióne je veľmi problematické. Bude závisieť od úradu práce, ktorý vyhovel zamestnávateľovi a skrátil dobu od prerokovania k výpovediam. Predpokladám, že má pripravené nejaké pracovné príležitosti,“ povedala V. Vrábliková s tým, že doteraz dohodnuté troj- až päťmesačné odstupné chcú rokovaniím predĺžiť na minimálne 14-mesačné.

„Požadujeme minimálne taký sociálny program, aký mali zamestnanci pri prepúšťaní a

zrušení firmy v Českej republike alebo v Anglicku. Žiadame odstupné v rozsahu 14 alebo 15 priemerných mesačných plátov,“ informoval E. Machyna s tým, že chcú dosiahnuť, aby zamestnávateľ kompenzoval stratu práce a sociálne postavenie zamestnancov. Podľa predsedu to, čo zatiaľ zamestnávateľ ponúkol, OZ neakceptuje. „V kolektívnej zmluve je zakotvené, že pri prepustení zamestnanca firma uhradí päť plus tri mesačné priemerné platy. Manažment firmy ponúkol jeden mesiac navyše, ale my trváme na našej požiadavke,“ zdôraznil. Dodal, že ak nedosiahnu svoj cieľ, nevylučujú štrajk.

Spoločnosť Delphi Slovensko v Senici vyrába káblové zväzky pre automobilový priemysel. Prepúšťanie budú realizovať v štyroch etapách, prvých 85 zamestnancov majú prepustiť do konca tohto roka, ďalších do polovice júna roku 2014. (r)

priority

mesačník OZ KOVO, vydáva OZ KOVO v OZK SERVICE, s. r. o. Redakcia: ČSA č. 25, 974 01 Banská Bystrica. Tel. 0911 719 888, e-mail: stiegel@ozkovo.sk. Redakčná rada: Mgr. Pavel Kúš, predseda, členovia: Ing. Daniela Lengyelová, Vladimír Filipča, JUDr. Simona Schuszteková, Irena Škrovinová, Jozef Burian. Zodpovedná redaktorka: Mgr. Anita Fáková, zastupuje Mgr. Jozef Stiegel. 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

RADÍME

Zamestnanec má silnejšie postavenie

Pri výpovedi zo strany zamestnávateľa je existencia dôvodu výpovede a jeho uvedenie vo výpovedi jednou z podmienok platnosti výpovede.

Tu sa prejavuje silnejšie postavenie zamestnanca, ktorý môže dať výpoveď prakticky kedykoľvek, z akéhokoľvek dôvodu, alebo aj bez jeho uvedenia. Zamestnávateľ však v tomto ohľade môže postupovať len v medziach zákona, teda zamestnancovi môže dať výpoveď len z dôvodov, ktoré predpokladá zákon. Dôvod výpovede musí byť vo výpovedi presne určený, poprípade aj s presným popisom situácie, ktorá vedie k naplneniu toho ktorého výpovedného dôvodu podľa záko-

na. Dôvodom výpovede môže byť zrušenie alebo premiestnenie zamestnávateľa či jeho časti. Ďalej zákon dovoľuje skončiť pracovný pomer pre organizačné zmeny, zhoršený zdravotný stav zamestnanca brániaci výkonu práce, nesplnenie predpokladov pre výkon práce zo strany pracovníka i neuspokojivé plnenie úloh po predchádzajúcom upozornení. Zamestnávateľ tiež môže ukončiť pracovný pomer pre porušenie pracovnej disciplíny. Vtedy je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu. Jeho nesúhlas však výpoveď okamžite nezvráti. Svoje dôvody môže ale uplatniť v súdnom konaní o určení neplatnosti výpovede. (r)

Pod'akovanie

Ďakujem Metodickému pracovisku Prešov pod vedením Ing. Daniely Lengyelovej za pomoc, ktorú mi preukázali v minulom volebnom období, najmä tým, že profesionálne a ústretovo zvládli všetky vyjednávania so zamestnávateľom a poskytli mi účinné, rýchle a odborné rady pri riešení mojich záležitostí. Do ich ďalšej náročnej práce im želim veľa dobrého zdravia, elánu a radosti z jej konania.

Ján Gonda, predseda ZO OZ KOVO pri SAD Michalovce

Zákonník práce vyrovnáva práva zamestnanca a zamestnávateľa

Čo sľúbili, to dodržali

Slovensko má moderný a vyvážený Zákonník práce (ZP). Po hlasovaní parlamentu 25. októbra 2012, ktorý odsúhlasil prijatie jeho novely z dielne rezortu práce, to vyhlásil minister Ján Richter (Smer-SD).

„Táto úprava zabezpečuje z hľadiska pracovno-právnych vzťahov nastavenie takej rovnováhy, ktorá dáva do rovnováhy práva aj povinnosti zamestnávateľa aj zamestnanca,“ povedal J. Richter. Novela podľa neho dáva do poriadku

nerovnovážny stav, ktorý vznikol po predchádzajúcej novele exministra Jozefa Mihála (SaS). Zároveň zákon kladie osobitný dôraz na pracovné podmienky, ktoré boli prerokované v rámci sociálneho dialógu so zástupcami zamestnancov.

Dôvodom schválenej zmeny ZP je sľub strany Smer ľuďom. „Sľúbili sme im pred voľbami, že Smer opraví veci v zákonníku hneď, ako to bude možné,“ konštatoval v relácii Slovenského rozhlasu Sobotné dialógy 3. novembra 2012 štátny tajomník rezortu práce Branislav Ondruš (Smer-SD). (r)

Zanini zvažuje ukončenie výroby v topolčianskej fabrike

Rozhodnú sa do konca tohto roka

Firma Zanini Industries zvažuje ukončenie výroby vo svojom závode v Topolčanoch.

Ohrozených je približne 200 pracovných miest. Firma v súčasnosti prevádzkuje závod bez príslušných povolení stavebného úradu, za čo jej hrozia pokuty. Zástupcovia spoločnosti síce pripúšťajú svoje pochybenie, poukazujú však aj na byrokráciu úradov, ktorá im bráni dať do poriadku všetky náležitosti. Nový výrobný závod v Topolčanoch spustila spoločnosť Zani-

ni Industries do prevádzky v januári 2007. Taliansky investor na Slovensku vyrába plastové komponenty pre automobilový priemysel, ako sú kryty na kolesá, dvierka na palivové nádrže, rúčky na otváranie zadných kufrov či logá značiek Fiat, Peugeot, Volkswagen a General Motors. Skúšobná prevádzka sa vo fabrike skončila k 30. júnu 2012. Ďalšie povolenie na výrobu však firma nedostala. Definitívne rozhodnutie o zotrvaní na Slovensku by malo padnúť najneskôr do konca tohto roka. (r)

Majitelia TANAX dali návrh na konkurz

Prišli o objednávky, budú prepúšťať

100-percentným akcionárom je britská spoločnosť Vectra Limited

Majitelia spoločnosti TANAX Bánovce nad Bebravou podali na svoju spoločnosť návrh na vyhlásenie konkurzu. Okresnému súdu (OS) v Trenčíne návrh doručili 12. októbra 2012.

„Okresný súd teraz posudzuje, či návrh spĺňa náležitosti stanovené zákonom. Ak súd zistí, že návrh na vyhlásenie konkurzu spĺňa zákonom ustanovené náležitosti, rozhodne o začatí konkurzného konania. Zatiaľ sa konkurzné konanie nezačalo,“ uviedol hovorca OS v Trenčíne R. Tarabus.

Podľa Pavla Adámeka z Odborového zväzu KOVO sa spoločnosť TANAX dostala do problémov potom, ako prišla o objednávky, a preto musí zrejme skončiť činnosť. Na úrad práce nahlásila spoločnosť prepustenie 230 zamestnancov. „Bola taká vízia, že zamestnávateľ uspokojí všetky pohľadávky zamestnancov, nájde prostriedky na vyplatenie miezd a odstupného. Medzitým sa situácia zmenila, zrejme nie sú ďalšie finančné zdroje,“ povedal P. Adámek.

„Pre čerpanie prostriedkov z garančného poistenia nie je dôležité, či súd vyhlási konkurz, alebo návrh zamietne, ale fakt, či bol, alebo nebol podaný návrh na vyhlásenie konkurzu. Ak bol, je splnená základná podmienka, aby sa pripravili žiadosti pre zamestnancov o poskytnutie dávok z garančného poistenia,“ priblížil P. Adámek. Uviedol, že potrebujú vyčísliť záväzky zo strany zamestnávateľa, v akej sú výške, za aké obdobie a aké bude odstupné.

Z informácie o podaní návrhu na vyhlásenie konkurzu bol prekvapený aj šéf odborovej organizácie v TANAXe Miloš Krška. „Mne tu tvrdili, že nič nepodali. Roky tu spolupracujeme na dosť dobrej úrovni a snažíme sa mnohé veci riešiť. Je to trochu nedôvera, ale aj takéto veci sa stávajú,“ komentoval kroky svojho vedenia M. Krška.

Začiatky spoločnosti TANAX siahajú do roku 1951, keď náplňou firmy bola predovšetkým zbrojná výroba. V roku 1963 sa tu začali vyrábať nákladné automobily Tatra a spoločnosť niesla rovnaké meno. Momentálne je stopercentným akcionárom spoločnosti TANAX britská spoločnosť Vectra Limited. (r)

V PRÍPADE, AK ZAMESTNANEC ZISTÍ, ŽE JEHO ZDRAVIE JE OHROZENÉ VPLYVOM PRACOVNÉHO PROSTREDIA, JE POVINNÝ Z VLASTNEJ INICIATÍVY TÚTO SITUÁCIU RIEŠIŤ, A TO UPLATNENÍM NASLEDOVNÉHO POSTUPU.

Najskôr považujeme za potrebné upriamiť pozornosť na to, že v zmysle zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je zamestnávateľ povinný v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

OZNAMOVACIA POVINNOSŤ ZAMESTNANCA

V zmysle ust. §-u 12 ods. 2 písm. j) zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov, v ktorom sú upravené práva a povinnosti zamestnancov, je zamestnanec povinný oznamovať bez zbytočného odkladu vedúcemu zamestnancovi alebo podľa potreby bezpečnostnému technikovi alebo autorizovanému bezpečnostnému technikovi, zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť, príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru (napr. pracovnej zdravotnej službe, orgánu verejného zdravotníctva) tie nedostatky, ktoré by pri práci mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie, najmä bezprostredné a vážne ohrozenie života alebo zdravia, a podľa svojich možností zúčastňovať sa na ich odstraňovaní.

ZÁKONOM STANOVENÉ POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA V SÚVISLOSTI S OHROZENÍM CHOROBU Z POVOLANIA U ZAMESTNANCA

V zmysle ust. §-u 17 ods. 5 písm. b) zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov, uvádzaného pod názvom Pracovný úraz, choroba z povolania, nebezpečná udalosť a závažná priemyselná havária, zamestnávateľ je povinný po prijatí oznámenia bezodkladne oznámiť vznik bezprostrednej hrozby závažnej priemyselnej havárie, vznik závažnej priemyselnej havá-

PRÁVNE STANOVISKO

Ohľadom uplatnenia nároku zamestnanca na náhradu škody v súvislosti s priznanou chorobou z povolania alebo v súvislosti s podozrením na ohrozenie z choroby z povolania

rie príslušnému inšpektorátu práce.

V zmysle ust. §-u 17 ods. 9 zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov, zamestnávateľ je povinný plniť povinnosti podľa odseku 4 písm. a) a c) §-u 17 cit. zákona (viď nižšie) a odseku 5 písm. a) prvého bodu aj pri nebezpečnej udalosti, pracovnom úraze, inom pracovnom úraze, chorobe z povolania, ohrození chorobou z povolania.

Predmetné ustanovenie §-u 17 ods. 4 písm. a) a c) cit. zákona ukladá zamestnávateľovi nasledovnú povinnosť:

- zistiť príčinu okolnosti vzniku (v tomto prípade ohrozenia chorobou z povolania), a to za účasti zamestnanca, ktorému (v tomto prípade hrozí ohrozenie chorobou z povolania), ak je to možné so zreteľom na jeho zdravotný stav, za účasti príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a účasti zástupcov preventívnej a ochrannej služby (bezpečnostný technik, autorizovaný bezpečnostný technik, prac. zdravotnej služby)
- prijat' a vykonať potrebné opatrenia, aby sa zabránilo opakovaniu podobného pracovného úrazu (v tomto prípade ohrozeniu chorobou z povolania).

V zmysle ust. §-u 30 ods. 1 písm. b) a e) zákona NR SR č. 355/2007 Z.z. uvádzaného pod názvom Ochrana zdravia pri práci je zamestnávateľ povinný zabezpečiť pre svojich zamestnancov posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu, zdravotný dohľad (súčasťou je i prešetrenie podozrenia na ohrozenie choroby z povolania, prešetrenie pracovnej anamnézy na pracovisku orgánom na ochranu zdravia – RÚVZ) a predkladať regionálnemu úradu verejného zdravotníctva návrhy na zaradenie pracovných činností do rizikových prác.

ZÁKONOM STANOVENÉ POVINNOSTI RÚVZ

Regionálny úrad verejného zdravotníctva je oprávnený a povinný prešetriť podnet podozrenia na chorobu z povolania v zmysle § 6 ods. 3 písm. d) a §-u 11 písm. j) zák. č. 355/2007 Z.z.

UPLATNENIE NÁHRADY ŠKODY PRI ZISTENÍ CHOROBY Z POVOLANIA ALEBO OHROZENIA CHOROBU Z POVOLANIA

V prípade, že zamestnancovi vznikla v dôsledku vykonávania prác u zamestnáva-

teľa choroba z povolania, má zamestnanec v súvislosti s priznanou chorobou nárok na uplatnenie náhrady škody v zmysle ustanovení o náhrade škody obsiahnutých v Zákoníku práce.

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu je zakotvená v ustanovení §-u 192 ods. 1 Zákoníku práce, podľa ktorého „zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním.“

V zmysle ustanovenia §-u 177 ods. 1 Zákoníku práce „zamestnávateľ je povinný svojim zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Ak zistí nedostatky, je povinný urobiť opatrenia na ich odstránenie.“

Ďalej v ustanovení §-u 195 ods. 1 Zákoníku práce upravuje zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania: „ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere.“

Podľa ustanovenia § 195 ods. 4 Zákoníku práce „za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý.“

Nadväzujúc na uvedené, podľa ustanovenia § 8 ods. 2 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov „Choroba z povolania podľa tohto zákona je choroba uznaná príslušným zdravotníckym zariadením, zaradená do zoznamu chorôb z povolania uvedeného v prílohe č. 1, ak vznikla za podmienok uvedených v tejto prílohe zamestnancovi zamestnávateľom podľa ust. §-u 16 pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh.“

Z uvedenej zákonnej definície choroby z povolania vyplýva, že na to, aby určitá choroba mohla byť prehlásená za chorobu z povolania, musia byť kumulatívne splnené nasledujúce podmienky:

- musí ísť o chorobu zaradenú do zoznamu chorôb z povolania;

2. choroba musela vzniknúť za podmienok stanovených v zozname chorôb z povolania zamestnancovi pri plnení pracovných úloh alebo v súvislosti s plnením pracovných úloh;
3. choroba musí byť za chorobu z povolania uznaná príslušným zdravotníckym zariadením.

Právnu úpravu choroby z povolania obsahujú nasledovné právne predpisy: zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (príloha Zoznam chorôb z povolania), zákon č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia, Vyhláška MZ SR č. 504/2006 Z. z. o spôsobe hlásenia, registrácie a evidencie choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania, zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

KTO ROZHODUJE O PRIZNANÍ CHOROBY Z POVOLANIA ALEBO OHROZENIA CHOROUBOU Z POVOLANIA

Zamestnanec by mal samozrejme vedieť aj to, kto môže zamestnancovi potvrdiť chorobu z povolania alebo ohrozenie chorobou z povolania. Zamestnanci sa častokrát spoliehajú na to, že postačí, ak sa zmienia o príznakoch ich choroby svojmu všeobecnému lekárovi, ktorý im vystaví potvrdenie o chorobe z povolania. Preto je dôležité vedieť, že o priznaní choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania rozhoduje špecializované pracovisko, ktorým môže byť:

- ambulancia klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie;
- oddelenie klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie;
- klinika pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave, v Martine a v Košiciach.

Podľa vyhlášky MZ SR č.504/2006 Z. z. chorobu z povolania a ohrozenie chorobou z povolania špecializované pracoviská písomne oznamujú na tlačive, ktorého (vzor príloha) je uvedený vo vyhláške.

Podľa ust. §-u 1 ods. 2 vyššie cit. vyhlášky zasielajú špecializované pracoviská, ktoré chorobu z povolania alebo ohrozenie chorobou z povolania priznali po potvrdení správnosti priznania klinikou pracovného lekárstva a klinickej toxikológie ďalšie diely tlačiva o hlásení: všeobecnému lekárovi zamestnanca; zamestnancovi; regionálnemu úradu verejného zdravotníctva; zamestnávateľovi; Národnému centru zdravotníckych informácií; určenej klinike prac. Lekárstva; Sociálnej poisťovni.

Následne v zmysle ust. §-u 9 zákona č.437/2004 Z. z. lekár príslušnej špecializácie v lekárskom posudku bodovo vyhodnotí bolestné a sťaženie spoločenské uplatnenie a zároveň odporučí vyraziť, resp. obmedziť

zamestnanca z pracovnej činnosti z konkrétneho rizika nebezpečného pracovného faktora.

Myslíme si, že zamestnanec by mal vedieť, že zisťovanie choroby z povolania podlieha náročnému procesu stanovenia diagnózy, okrem toho je potrebné podrobne skúmať aj pracovné podmienky, v ktorých zamestnanec prácu vykonáva. Príslušné špecializované pracovisko si k posúdeniu pracovnej anamnézy zamestnanca vyžiada od príslušného Regionálneho úradu verejného zdravotníctva vykonanie tzv. hygienického prieskumu pracoviska, na ktorom posudzovaná osoba pracovala.

V samotnej veci priznania choroby z povolania rozhoduje vždy konkrétny odborný lekár pracovného lekárstva, ktorý keď má pochybnosti, či v danom konkrétnom prípade ide o chorobu z povolania alebo nie, tak môže predložiť celý prípad na posúdenie regionálnej komisii pre posudzovanie chorôb z povolania. Tieto regionálne komisie sídlia na jednotlivých klinikách pracovného lekárstva (Bratislava, Martin, Košice) a ktorých členmi sú odborníci z odboru pracovného lekárstva a klinická toxikológia z príslušného regiónu.

V prípade, ak nedôjde k postačujúcej odbornej zhode členov tejto regionálnej komisie, tak regionálna komisia môže odporučiť prerokovanie konkrétneho prípadu na Celoslovenskej komisii pre posudzovanie chorôb z povolania. Tak isto aj posudzovaný vyšetřovaný pacient a jeho zamestnávateľ môžu písomnou žiadosťou príslušné špecializované pracovisko požiadať, aby ich prípad podoznena na chorobu z povolania bol predložený tejto celoslovenskej komisii.

Celoslovenská komisia pre posudzovanie chorôb z povolania je ustanovená Ministerstvom zdravotníctva SR pri Klinike pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave a jej členmi sú poprední odborníci z odboru pracovného lekárstva a klinickej toxikológie z celej Slovenskej republiky (prednostovia jednotlivých Kliník pracovného lekárstva a klinickej toxikológie, lekári Úradu verejného zdravotníctva SR a ďalší). Závery Celoslovenskej komisie pre posudzovanie chorôb z povolania majú charakter vrcholného odporúčania pre odborných pracovných lekárov a toxikológov. Konečné rozhodnutie o chorobe z povolania však v každom prípade vykoná príslušný predkladajúci odborný lekár pracovného lekárstva a klinickej toxikológie.

V prípade, ak by dotknutý pacient aj napriek odporúčaniu Celoslovenskej komisie pre posudzovanie chorôb z povolania nebol spokojný s rozhodnutím odborného lekára pracovného lekárstva a klinickej toxikológie ohľadom jeho podozrenia na chorobu z povolania, tak ešte má možnosť obrátiť sa so žalobou na súd, aby ten v civilnom konaní celú záležitosť preskúmal a rozhodol.

Oboznámiac sa s vyššie uvádzanými konštatáciami sami máte možnosť posúdiť, že posudzovanie choroby z povolania si vyžaduje dostatočný časový priestor, niekedy

až rozsiahly časový priestor, kým dôjde k uzavretiu celej záležitosti a preto odporúčame v prípade podozrenia na ohrozenie chorobou z povolania obrátiť sa čím skôr na niektoré zo špecializovaných pracovísk za účelom odborného posúdenia daných skutočností, a to aj z toho dôvodu, aby ste si mohli včas uplatniť jednotlivé nároky vyplývajúce vám z priznania choroby z povolania alebo ohrozenia choroby z povolania.

AKO ĎALEJ POSTUPOVAŤ, KEĎ JE UŽ CHOROBA Z POVOLANIA PRIZNANÁ ALEBO JE PRIZNANÉ OHROZENIE TOUTO CHOROUBOU

Vo chvíli, keď má zamestnanec priznanú chorobu z povolania alebo je preukázané ohrozenie touto chorobou, je potrebné túto skutočnosť oznámiť svojmu zamestnávateľovi a zároveň je potrebné predložiť zamestnávateľovi lekársky posudok. Upozorňujeme však, že nestačí lekárske odporúčanie či lekárska správa. V prípade, že zamestnávateľ má pre zamestnanca inú vhodnú prácu, je povinný preradiť zamestnanca na inú vhodnú prácu a ak takúto prácu pre zamestnanca zamestnávateľ nemá, až vtedy môže pristúpiť zamestnávateľ k ukončeniu pracovného pomeru výpoveďou zo zdravotných dôvodov – priznaná choroba z povolania alebo ohrozenie touto chorobou poukazom na ust. §-u 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce alebo sa môže so zamestnancom z uvedených dôvodov dohodnúť na skončení pracovného pomeru.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerneho mesačného zárobku (ustanovenie § 76 ods. 4 Zákonníka práce).

Aj v tomto prípade môže zamestnanec využiť ustanovenie § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce a okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnávateľom: „...zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradiť do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu.“

Zamestnanec môže takto okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel. V prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca platí, že zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

Prpravili

JUDr. Renáta Matejová

v spolupráci s Ladislavom Filipkom

Kolektívna zmluva a pracovný pomer na dobu určitú

V ostatnej dobe sa začína pravidelne v kolektívnych zmluvách objavovať ustanovenie, ktoré s odkazom na § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce umožňuje zamestnávateľovi opakované uzatváranie pracovných pomerov na dobu určitú s rovnakými zamestnancami nad rámec existujúcich zákonných obmedzení.

Objektívne zhodnotenie viacerých praktických prípadov nás privedie k záveru o nesprávnej aplikácii prípustnej zákonnej výnimky podľa § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce. Podľa § 48 ods. 2 Zákonníka práce pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na tri roky. Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac trikrát. V zmysle § 48 ods. 4 Zákonníka práce ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do troch rokov alebo nad tri roky je možné okrem iných dôvodov aj z dôvodu vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve. S odkazom na § 48 ods. 5 Zákonníka práce sa dôvod predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru podľa odseku 4 uvedie v pracovnej zmluve.

Ako vyplýva z gramatického a systematického výkladu predmetného ustanovenia, Zákonník práce pre ďalšie predĺženie pracovného pomeru na dobu určitú alebo pre jeho opätovné dohodnutie vyžaduje uviesť práce dohodnuté v kolektívnej zmluve. Malo by ísť o konkrétne práce, s bližšou charakteristikou pracovných podmienok ich vykonávania tak, ako ich poníma aj aktuálna judikatúra Súdneho dvora Európskej únie pri výklade pojmu „objektívne dôvody“. Uvedenie len konkrétneho názvu pracovných kategórií

(vrátnik, upratovačka a pod.) nevyjadruje obsah pojmu objektívne dôvody.

Ustanovenie § 48 Zákonníka práce vychádza zo smernice č. 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP. Účelom smernice je zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie a vytvoriť právny rámec na zamedzenie nezákonného opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú. Smernica výslovne deklaruje, že pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú všeobecnú formu pracovnoprávneho vzťahu.

Podľa Doložky č. 4 uvedenej smernice zamestnanci, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na dobu určitú, nesmú byť voči porovnateľným stálym zamestnancom znevýhodňovaní len preto, že majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody. Pojem objektívne dôvody vyžaduje, aby nerovnaké zaobchádzanie odôvodňovala existencia presných a konkrétnych skutočností a okolností charakterizujúcich pracovné podmienky príslušných pracovných činností s ohľadom na cieľ smernice. Široko poňaté výnimky, podľa názoru Súdneho dvora Európskej únie neumožňujú splniť základný cieľ smernice, t. j. zabezpečenie zásady rovnakého zaobchádzania.

Medzi výnimky z opatrení na ochranu pred zneužitím opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv dohodnutých na dobu určitú patrí aj výnimka ustanovená v § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce – vykonávanie prác dohodnutých v kolektívnej zmluve. Činnosti, ktoré možno dohodnúť ako výnimku v § 48 ods. 4 písm. d) by mali byť formulované tak, aby umožňovali zistiť objektívne kritéria s cieľom overiť, či opätovné uzatvorenie takýchto pracovných pomerov na dobu určitú zodpovedá skutočnej potrebe, či budú spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a mali by byť pre zamestnancov výhodnejšie, a nie zjavne v neprospech zamestnancov. Dohodnuté vykonávanie prác konkrétnych funkcií v kolektívnej zmluve (upratovačka, vrátnik) nie sú činnosti, pre ktoré by existovali objektívne dôvody na odlišné zaobchádzanie. Za objektívny dôvod pre odlišné zaobchádzanie by bolo možné uznať aj dočasné potreby na strane zamestnávateľa, na rozdiel od trvalých a dlhodobých potrieb.

Relevantnosť dohodnutia pracovnej zmluvy na dobu určitú sa viaže vždy k aktuálnemu zneniu príslušnej kolektívnej zmluvy v čase uzatvárania pracovnej zmluvy a nároky z nej vyplývajúce platia až do uplynutia dohodnutej doby trvania pracovného pomeru aj v prípade, ak by medzičasom bola dohodnutá nová kolektívna zmluva. Nová kolektívna zmluva tvorí právny základ pre pracovné zmluvy, ktoré sa ako dvojstranné právne úkony dohodnú od času nadobudnutia jej účinnosti.

Vypracoval: JUDr. Marek Švec, PhD.
vedúci úseku ekonomiky a kolektívneho vyjednávanía OZ KOVO

Elektrotechnické firmy v Liptovskom Hrádku si požíčavajú zamestnancov

Flexi Liptov

Tri výrobné spoločnosti v elektrotechnickom priemyselnom parku v Liptovskom Hrádku sa v poslednom období pustili do ojedinelého projektu vzájomného flexibilného požíčavania svojich zamestnancov pri väčších výkyvoch objemu výroby.

Idé o firmy Ceragon Networks, Eltek a Seidel Slovakia. „Oficiálne je to dočas-

né pridelenie, ale familiárne to môžeme nazývať požíčavanie. Napríklad v decembri očakávame nárast výroby a potrebujeme nárazovo viac zamestnancov. Týmto spôsobom sa chceme zároveň vyhnúť dočasnému zamestnávaniu ľudí na pre nich nevýhodné dohody cez agentúry,“ uviedol autor spomínaného projektu a personálny manažér spoločnosti Ceragon Networks Jaroslav Grygar. Hlavným zámerom projektu s príznačným názvom Flexi Liptov je podľa neho zvýšenie flexibility pracovného trhu. „Aby v prípade výkyvov výroby či organizačných zmien nebolo jedinou alternatívou rozrastanie radov nezamestnaných

na úradoch práce. Základom je efektívna komunikácia a spolupráca zamestnávateľov. Ozývajú sa nám už aj ďalšie firmy z okolia,“ dodal J. Grygar s tým, že chcú postupne rozširovať hranice tohto projektu.

„Samozrejme, že som úplne dobrovoľne súhlasil s touto možnosťou ísť dočasne pomôcť inde. Ak by som ju nevyužil, musel by som si nútene čerpať dovolenku, lebo v našej spoločnosti bolo v danom období menej práce. Naučil som sa aj niečo nové, čiže to bolo určite pre mňa prínosom,“ povedil sa so skúsenosťami Michal Hnila, jeden z prvých požíčaných zamestnancov.

(r)



Kolektory zo Žiaru sú vysoko spoľahlivé a za ich exportom je tradične výborná kvalita výrobkov a jeden z najlepších pomerov kvality a ceny. Potvrdzujú to štátisíce niekedy aj viac ako 30 rokov spoľahlivo pracujúcich slnečných kolektorov, v takmer 50 krajinách na celom svete.

Svetová novinka kombinuje tepelné čerpadlo a ploché slnečné kolektory

Vykurovací systém Duo-Plus získal dotáciu

Svetová novinka nemecko-slovenskej firmy THERMO|SOLAR - vykurovací systém Duo-Plus, ktorá využíva výhody spojenia tepelného čerpadla s plochými vákuovými slnečnými kolektormi, získala zvláštnu dotáciu za inovatívne riešenie od nemeckého Spolkového úradu pre hospodárstvo a kontrolu vývozu BAFA. Vykurovací systém Duo-Plus je vhodný najmä pre vykurovanie energeticky úsporných domov. Informoval o tom riaditeľ THERMO|SOLARU Žiar Žiar nad Hronom Ing. Milan Novák.

„Nemecký BAFA (Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle) je obdobou slovenskej SIEA (Slovenskej inovačnej a energetickej agentúry) a organizuje, okrem iného, aj programy zvyšovania energetickej efektívnosti a podpory vyššieho využitia obnoviteľných zdrojov energií. Tento úrad umožnil čerpať zvláštnu dotáciu za inovatívne riešenie iba druhýkrát vo svojej histórii, a to práve pre vykurovací systém Duo-Plus spoločnosti THERMO|SOLAR. Považujeme to preto za významné ocenenie výsledkov práce, ktoré sa dostalo spoločnosti THERMO|SOLAR v Nemecku. Pri Duo-Plus vďaka tepelnému čerpadlu je možné zvýšiť tepelný výkon slnečných kolektorov v zimnom období, keď potrebujeme najviac tepla a intenzita slnečného žiarenia je najnižšia, na cca trojnásobok. Ak slnečné kolektory boli doteraz v štandardných riešeniach iba podporným tepelným zdrojom, v spojení s tepelným čerpadlom v Duo-Plus systéme, sa v energeticky úsporných domoch stávajú dominantnými. V domoch s normovanými tepelnými stratami pri podlahovom alebo stenovom vykurovaní sa stávajú hlavným zdrojom tepla pre prípravu teplej vody i pre vykurovanie,“ konštatoval M. Novák.

Doplnil, že v Nemecku výška dotácie pre systém Duo-Plus predstavuje 5300 eur. Systém pritom pozostáva zo 6 ks vákuových kolektorov TS 400, tepelného čerpadla s výkonom 2 kW, dvoch akumulátorov tepla a malého zemného kolektora špirálového typu v tvare koša.

„Na Slovensku a v Čechách chce spoločnosť THERMO|SOLAR dať Duo-Plus systém do predaja začiatkom roku 2013. Aj keď ani v jednej z týchto krajín aktuálne nie je aktívny žiadny dotačný program, dúfame, že aj tu si Duo-Plus systém a jeho varianty nájdu svojich zákazníkov. Veď ide o svetovú novinku, ktorá využíva výhodu spojenia tepelného čerpadla s plochými váku-

ovými slnečnými kolektormi, ktoré žiarski výrobcovia vyrábajú priemyselným spôsobom, zatiaľ ako jediní na svete. Výhodou tohto riešenia je, že hermetickým oddelením absorbéra kolektora od vonkajšieho prostredia nedôjde pri ochladení pod rosný bod ku kondenzácii vody v interiéri kolektora,“ uzavrel M. Novák.

Nemecko je svetovým lídrom vo využívaní obnoviteľných zdrojov energie (OZE). Nemecký trh je pre THERMO|SOLAR najdôležitejším, lebo tam tradične umiestňuje cca tretinu produkcie a zaujíma na ňom popredné postavenia v rebríčkoch namontovaných slnečných kolektorov. THERMO|SOLAR v súčasnosti predáva na Slovensku iba malú časť svojej produkcie, hlavná časť smeruje na európske trhy. Veľmi silnú pozíciu má aj na českom a maďarskom trhu a vo Veľkej Británii. Významný je aj predaj v Španielsku, Rakúsku, Taliansku, Francúzsku, Lotyšsku, Švajčiarsku, Srbsku, Poľsku, Rumunsku, Slovinsku, Ukrajine, Rusku i v ďalších európskych krajinách. THERMO|SOLAR vyváža okrem iného i do Nepálu, Maroka, Južnej Afriky, Mexika a ďalších afrických a ázijských štátov.

Firma je najväčším výrobcom slnečných kolektorov v postkomunistickvej Európe a patrí do prvej desiatky najväčších európskych výrobcov termických slnečných kolektorov. Ojedinelý je však rozsah výroby, pretože v jednom výrobnom závode v Žiari nad Hronom má firma nielen montáž slnečných kolektorov, ale aj výrobu selektívnych konverzných vrstiev, lisovní kolektorových vaní a výrobu podporných konštrukcií na kolektory. Silnou stránkou spoločnosti je aj výskum a vývoj realizovaný vlastnými silami, alebo v kooperácii so slovenskými univerzitami, prípadne zahraničnými inštitúciami.

(kč)

KRÁTKO

KAŽDÉ TRETIE EURO JE Z PRIEMYSLU

Slovensko vďaka za každé tretie vyprodukované euro v ekonomike priemyslu. Slovenský priemysel mal totiž na celkovom hrubom domácom produkte v prvom tohtoročnom polroku podiel až 31,5 %. Slovensko vďaka tomu získalo prvenstvo v rámci celej únie. Na každých desiatich eurách vyprodukovaných vo svojej ekonomike sa pritom necelými tromi eurami podieľali aj českí a rumunskí priemselníci, ktorí obsadili striebornú a bronzovú priečku. V prvej desiatke si našli miesto všetky ekonomiky zoskupenia V4. V Maďarsku sa tamojší priemysel postaral o štvrtinu celokového HDP krajiny, v Poľsku o viac ako pätinu.

PRIEMYSelnÉ CENY ZVÝŠILI TEMPO RASTU

Dynamika cien vo výrobné sfére sa naďalej zrýchľuje. V septembri podľa údajov Štatistického úradu SR priemyselné ceny v úhrne medziročne stúpli o 2,5 %, kým v auguste rástli o 1,9 %. Medzimesačne priemyselné ceny v úhrne stúpli o 0,9 %. Ceny priemyselných výrobcov pre tuzemsko v septembri medziročne stúpli o 4,4 %. Zvýšili sa ceny dodávky elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu o 7,7 %, dodávky vody, čistenia, odvodu, odpadov a služieb o 6,2 %, ťažby a dobývania o 4,8 % a priemyselnej výroby o 1,7 %. V priemyselnej výrobe najvýraznejšie vzrástli ceny výroby koksu a rafinovaných ropných produktov o 17,8 % a ostatnej výroby, opravy a inštalácie strojov o 9,3 %. Klesli ceny výroby dopravných prostriedkov o 4,3 % a kovov a kovových konštrukcií o 3,4 %. Medzimesačne tuzemské výrobné ceny stúpli o 0,4 %.

CHCÚ DOHODY PRE NEZAMESTNANÝCH

Inštitút pre výskum práce a rodiny odporúča ministerstvu práce a sociálnych vecí, aby pre evidovaných nezamestnaných ponechalo možnosť pracovať na dohodu do určitej výšky mzdy alebo odmeny. „Zabránením možnosti vykonávať takúto zárobkovú činnosť sa totiž môže generovať tak závislosť uchádzača o zamestnanie od dávok v hmotnej núdzi, ako aj nárast podielu nelegálnej práce,“ odkázal inštitút rezortu práce počas pripomienkového konania k novele zákona o službách zamestnanosti. Upozorňuje na to, že ku koncu minulého roka na dohodu pracovala takmer pätina nezamestnaných evidovaných na úradoch práce. „Súbeh práce na dohodu a vedenie nezamestnaného v evidencii uchádzačov o zamestnanie mal svoje vysoké zastúpenie najmä v regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti,“ tvrdí inštitút.

Po začiatku apríla budúceho roka úrady práce a sociálnych vecí zrejme vyčiaruku z databázy uchádzačov o zamestnanie približne 23 tisíc nezamestnaných, ktorí budú mať príjem z dohôd. Rezort práce a sociálnych vecí totiž podľa jeho štátneho tajomníka Branislava Ondruša očakáva, že z približne 70 tisíc evidovaných nezamestnaných pracujúcich na dohody bude naďalej pracovať asi tretina. Ak by úrady práce vyškrtili z evidencie nezamestnaných 23 tisíc uchádzačov o prácu, miera nezamestnanosti by klesla asi o 0,8 percentuálneho bodu.

Prípravil Rudolf Brázdovič

POZVÁNKA

Bardejovské kúpele privítajú záver roka galavečerom s ohňostrojom

Stráňte Silvestra pobytom v Bardejovských kúpeľoch

Bardejovské kúpele pripravili svojim klientom na záver roka silvestrovský kúpeľný pobyt plný extra bonusov, s vyvrcholením na silvestrovskom galavečere.



V období 27. 12. 2012 – 2. 1. 2013 vyjde jednu osobu pobyt na dve noci v dvojposteľovej izbe v Astórii** na 128 eur, najnáročnejší v trvaní šesť nocí v Ozóne*** na 394 eur. Súčasťou ceny je slávnostná večera na silvestrovskom galavečere, kultúrny program, živá hudba, ohňostroj a v pobyte je zdarma aj neobmedzený vstup do wellness, klasická masáž, minerálny kúpeľ, či solná jaskyňa. Informovala o tom ekonomicko-obchodná riaditeľka Bardejovských kúpeľov Tamara Šatanková

„Silvestrovské pobyty sa stávajú v Bardejovských kúpeľoch už tradíciou a na silvestrovskom galavečere očakávame asi 250 hostí. Príležitosť stráviť záver roka oddychom, kombinovaným so zábavou, využívajú hostia všetkých vekových kategórií z celého Slovenska. Bardejovské kúpele, okrem vlastných atrakcií, môžu poslužiť aj ako základňa na lyžovačku v blízkom okolí či v Tatrách, ale aj pri výletoch do Poľska. Pre rodiny poskytujeme cez deň na požiadanie aj opatrovanie detí. Silvestrovské pobyty sú už v predaji,“ povedala T. Šatanková.

Dodala, že medzi bonusy zdarma pri pobytoch v závere roka patria aj welcome drink, bezplatný internetový prístup, voľný vstup na biliard, tanečné zábavy so živou hudbou denne od 19. hodiny, tanečné, resp. folklórne vystúpenia, hudobné popoludnie pri káve a domácej štrudli, večer slovenských špeciálov, silvestrovský punč, stavenie snehuliakov, zimná jazda na koči po areáli kúpeľov či novoročný koncert. Medzi doplnkové služby za poplatok patria silvestrovské slávnostné líčenie pre dámy, večerné kúpanie vo wellness spa so šampanským od 21. hodiny do polnoci, manikúra, pedikúra, kaderníctvo, kozmetika, bowling, squash a iné.

Okrem silvestrovských pobytov v súčasnosti kúpele ponúkajú pre samoplatcov do konca roka aj zľavnené pobyty, a to o 20 až 30 percent. Cenová úroveň týždenného pobytu s plnou penziou, šiestimi prenocovaniami, lekárske vyšetrením, tromi procedúrami a tromi pitnými kúrami denne a vstupom do wellness zdarma vyjde v programe senior v dvojposteľovej izbe jednu osobu od 31 do 44 eur denne. V programe extra, pri rovnakom ubytovaní, stojí pobyt od 48 do 63 eur. Klient má však navyše jednu procedúru denne a zdarma doplnkové služby - fitness, biochemické vyšetrenia, ergometriu a nápoj v kaviarni zdarma.

„Ponuka platí až do Vianoc a ceny v jednotlivých programoch sa líšia iba úrovňou ubytovania, medzi programami zas rozsahom

poskytovaných služieb. Najlacnejší program senior je určený pre pacientov nad 60 rokov a držiteľov preukazu ZŤP. Najrozsiahlejší program extra je pre náročnejšiu klientelu, ktorá chce mať všetky služby zahrnuté v balíčku. Cenovo sú medzi nimi ešte programy standard a classic. Máme ešte špeciálny produkt wellness relax, čo je pobyt bez lekárskej prehliadky, s presne stanovenými procedúrami, ktorých je menej ako pri kúpeľnej liečbe. Tento relaxačný pobyt so zameraním najmä na wellness sa dá absolvovať v rozsahu od 1 - 5 nocí a slúži ako prevencia a rekreačné vyžitie. Je vhodný aj pre rodiny s deťmi,“ vymenovala T. Šatanková.

Dodala, že okrem samoplatcov kúpele vyšli v ústrety aj klientom zdravotných poisťovní zo skupiny B, v ktorej si doplácajú na ubytovanie a stravu. „Na december 2012 sme pripravili vyše 20 percentné akciové zľavy tak, že denné doplatky za ubytovanie a celodennú stravu sú v rozmedzí 10 až 25 eur, podľa úrovne ubytovania. Vzhľadom na celodennú stravu, pri doplatku 10 eur, je ubytovanie takmer zadarmo, všetky procedúry a úkony sú však v rovnakej kvalite ako pri iných klientoch. Najnižší doplatok sa však týka zariadení nižšieho štandardu a klient si má možnosť vybrať podľa svojich možností, akú úroveň ubytovania si zvolí. Kým v starších liečebných domoch Blanka a Fontána II je za jedno lôžko doplatok 10 eur, v Alžbete a Astórii je to 12,50 eura, František a Diana stojí 18,50 eura a za zmodernizované izby v trojhviezdičkových liečebných domoch Ozón a Astória sa dopláca 25 eur. Všetky ceny sú za lôžko v dvojlôžkovej izbe. Za jednolôžkovú izbu si môže klient priplatiť od 4 eur v najnižšej kategórii až po 11 eur v najvyššej. Všetci majú navyše, ako bonus k procedúram, aj dva 3-hodinové vstupy do nového wellness spa zdarma,“ konštatovala T. Šatanková.

ZDRAVOTNÍCKE OKIENKO

V chladnom období je norovírus aktívnejší

Za ostatných päť rokov sa na Slovensku zaznamenal stúpajúci trend vo výskyte hnačkových ochorení spôsobených vírusmi.

V roku 2011 bolo hlásených vyše 6 tisíc prípadov vírusových hnačkových infekcií, z ktorých vo viac ako 4 tisíc prípadoch bol za ochorenie zodpovedný rotavírus a za vyše tisícovou diagnostikovaných prípadov norovírus. Od začiatku tohto roka podľa údajov Úradu verejného zdravotníctva (ÚVZ) SR zaznamenali odborníci už viac ako 1400 prípadov norovírusových ochorení, z toho najviac v Trenčianskom (523) a najmenej (37) v Banskobystrickom kraji. Norovírusy spôsobujú akútne hnačkové ochorenia, ktoré sprevádza zvracanie, bolesti a kŕče brucha, nezriedka aj bolesti hlavy, horúčka či zimnica. Inkubačná doba je 12 až 48 hodín, pričom samotné ochorenie odznieva pomerne rýchlo - za 12 až 60 hodín a nezanecháva trvalejšie zdravotné následky.

Norovírus bol prvýkrát dokázaný elektromikroskopickými metódami v roku 1978 a dnes je známych približne 20 rôznych jeho genotypov. „Na Slovensku diagnostikujeme norovírus ostatných 10 rokov. V rámci diferenciálnej diagnostiky hnačkových ochorení, kde sa predpokladá infekčný pôvod, sa totiž len postupne rozširovalo spektrum vyšetrovacích metód. Najprv to boli len bakteriálne metódy, ktoré boli založené na kultivácii baktérií na rôznych pôdach a tak sa potvrdzovala etiológia salmonelózy, šigelózy, kamylo-bakterií, hnačiek spôsobených enteropatogénymi E. coli a inými baktériami. Ostávala však veľká skupina hnačkových ochorení, ktorých pôvod bol neobjasnený, hoci klinický priebeh jasne napovedal, že tam ide o infekčný pôvod. Postupne sa zisťovalo, čo môže byť príčinou týchto ochorení a vlastne zavedením nových metodík na dôkaz vírusových agens (pôvodca nákazy, príčina chorobného procesu), ktoré tak isto môžu spôsobiť hnačkové ochorenia, sa aj na Slovensku potvrdila prítomnosť norovírusov,“ konštatuje k téme MUDr. Mária Avdičová, vedúca odboru epidemiológie banskobystrického Regionálneho úradu verejného zdravotníctva (RÚVZ).

Norovírusové infekcie sa vyskytujú počas celého roka, no v miernom klimatickom pásme, kde leží aj Slovensko, je pre ne typický výskyt v chladnom období roka.

„Chorý človek kontaminuje prostredie, napríklad sociálne zariadenie v domácnosti, školách, škôlkach, nemocniciach či inom kolektívnom zariadení a ďalší ľudia si znečistia ruky a zanesú si vírus do úst,“ objasňuje MUDr. M. Avdičová.

Podľa odborníkov je veľmi dôležitá, ale aj náročná dekontaminácia prostredia, kde sa norovírus usídlil. Je nevyhnutné používať také dezinfekčné prostriedky, ktoré účinkujú na vírusy, teda s virucidnými dezinfekčnými prostriedkami (hlavne s obsahom chlóru). Dekontamináciu prostredia je treba robiť kontinuálne, pretože niektorí členovia kolektívu môže ďalej vylučovať norovírus, aj keď už nemá zjavné klinické príznaky.

Spracovala Mária Tolnayová
hovorkyňa RÚVZ B. Bystrica