

priority



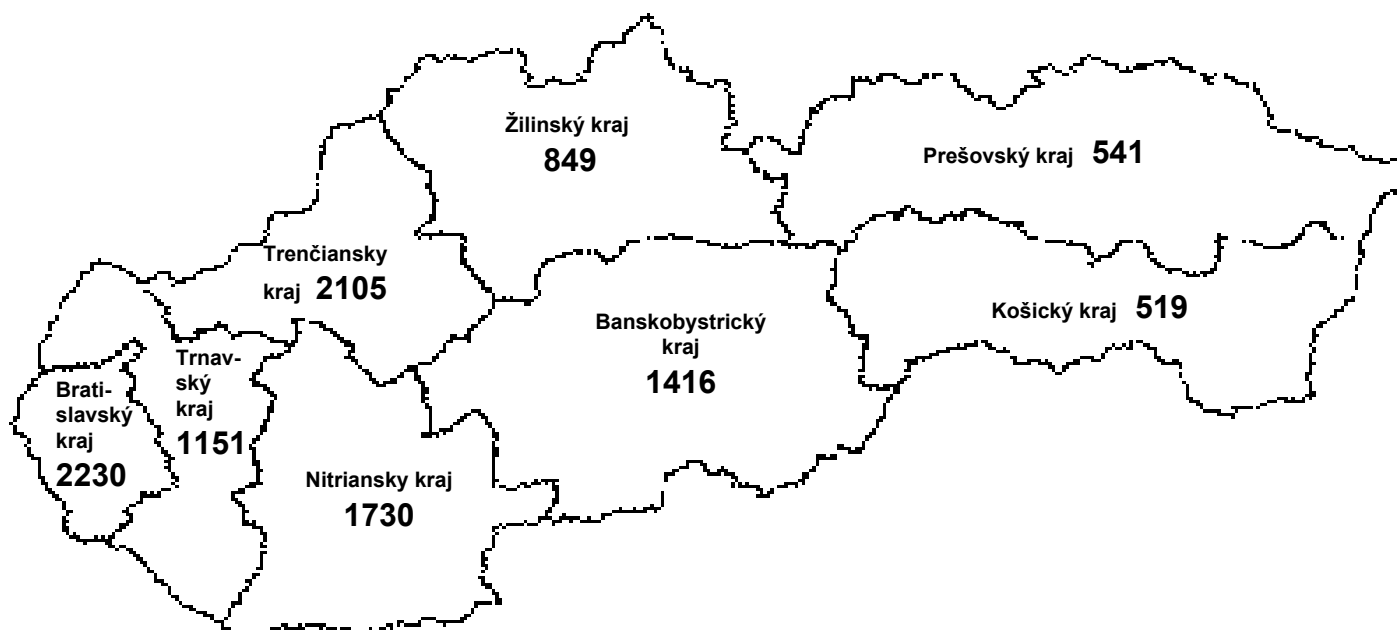
MESAČNÍK
ODBOROVÉHO ZVÄZU KOVO

XVI. ročník

24. 2. 2009

2

KRÍZA OHROZUJE ZAMESTNANOSŤ



Hospodárska kríza poznačila výrobu v mnohých firmách. Produkcia priemyslu sa v závere minulého roka rekordne prepadla a táto situácia pokračuje aj v tomto roku. Výrazné zníženie objednávok a strata trhov spôsobuje vo firmách problémy, ktoré sa snažia riešiť rôznymi spôsobmi. Takmer vo všetkých prípadoch sa úsporné opatrenia priamo dotýkajú zamestnancov a zamestnanosti.

Zhruba tretina väčších podnikov v hutníckom, strojárskom a elektrotechnickom priemysle na Slovensku nahlásila hromadné prepúšťanie. Vyplýva to z prieskumu, ktorý vo firmách vo svojej pôsobnosti urobil začiatkom februára Odborový zväz KOVO. Z ankety, do ktorej sa zapojilo 153 podnikov najviac ohrozených krízou vyplýva, že asi 90 percent z nich ponúкло zamestnancom rozviazanie pracovného pomeru mimo hromadného prepúšťania.

Situácia sa však zo dňa na deň mení. Zákazková náplň vo firmách nedosahuje plánovanú úroveň a tak sme svedkami opatrení, ktoré firmy prijímajú na zníženie negatívnych dopadov.

Redakcia Priority pri spracúvaní tohto článku vychádzala z výsledkov ankety Odborového zväzu KOVO, údaje však boli doplnené k polovici februára prostredníctvom Metodických pracovísk OZ KOVO v Bratislave, Banskej Bystrici a Košiciach.

Do pôsobnosti Metodického pracoviska OZ KOVO Bratislava patria 4 kraje: • Bratislavský, Trnavský

kraj (pracovne označovaný ako región 1 s tým, že do tohto zloženia patria ešte okresy Komárno a Myjava)

• Trenčiansky a Nitriansky kraj (pracovne označovaný ako región 2 – bez okresov Komárno a Myjava).

Podľa prieskumu vykonaného v pôsobnosti Metodického pracoviska OZ KOVO Bratislava v dôsledku finančnej krízy prijalo k polovici februára úsporné opatrenia celkom 50 zamestnávateľských subjektov, pričom boli zvolené rôzne formy opatrení: hromadné prepúšťanie, iné prepúšťanie, hromadné čerpanie dovolenky, zníženie počtu pracovných zmien v týždni, uplatnenie režimu časového konta, skrátenie pracovnej doby, vážne prevádzkové dôvody (60 % náhrady mzdy) a rušenie pracovných miest. Našiel sa aj prípad nevyplácania miezd v spoločnosti Colmet Považská Bystrica.

Prijaté opatrenia sa dotýkajú vyše 44 600 zamestnancov v uvedených štyroch regiónoch, pričom v regióne 1 ide o takmer 29 tisíc dotknutých zamestnancov a v regióne 2 sa tieto opatrenia dotýkajú vyše 16 300 ľudí.

Ohrozené pracovné miesta v jednotlivých regiónoch v pôsobnosti MP OZ KOVO Bratislava:

- Bratislavský kraj 2230 ľudí
- Trnavský kraj 1151 ľudí
- Nitriansky kraj 1730 ľudí
- Trenčiansky kraj 2105 ľudí.

Do pôsobnosti Metodického pracoviska OZ KOVO Banská Bystrica patrí Banskobystrický a Žilinský kraj.

• Banskobystrický kraj : do ankety sa zapojilo 40 základných organizácií OZ KOVO. Z výsledkov a z doplnených informácií vyplývalo, že vo firmách, v ktorých tieto základné organizácie pôsobia je hromadným alebo iným prepúšťaním ohrozených 1416 pracovných miest, pričom niektoré firmy uplatňujú režim prekážky v práci na strane zamestnávateľa s náhradou mzdy alebo skrátený pracovný čas. Najviac zamestnancov v regióne prepúšťajú:

- ✓ 361 zamestnancov odíde v rámci hromadného prepúšťania zo Železiarní Podbrezová,
- ✓ 272 zamestnancov odíde z WAY Industry Krupina
- ✓ 400 zamestnancov prepustí PPS Group Detva
- ✓ 140 zamestnancov príde o prácu v spoločnosti KUSTER Vikanová
- ✓ 103 zamestnancov odíde v rámci hromadného prepúšťania zo spoločnosti NEMAK Ladomerská Vieska .

• Žilinský kraj: do ankety sa zapojilo 37 základných organizácií OZ KOVO. V tomto regióne je hromadným alebo iným prepúšťaním ohro-

Zaznamenali sme

12. januára 2009 – členská schôdza ZO OZ KOVO AFE Foundry Martin
 12. januára 2009 – rada predsedov Výrobných odborových zväzov KOZ SR v Bratislave
 15. januára 2009 – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ v spoločnosti Nobel Automotive Dolný Kubín
 15. januára 2009 – zasadnutie výboru regionálnej rady predsedov Banskobystrického kraja
 15. januára 2009 – kolektívne vyjednávanie strojárkej KZVS v Bratislave
 15. januára 2009 – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ v spoločnosti MOBIS Žilina
 16. januára 2009 – zasadnutie komisie pre Program OZ KOVO v Bratislave
 19. januára 2009 – zasadnutie predsedníctva Rady OZ KOVO v Žiline
 19. januára 2009 – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ v spoločnosti ESSEL Slovenská Ľupča
 21. januára 2009 – protestné zhromaždenie zamestnancov COLMET Považská Bystrica
 21. januára 2009 – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ v SAD Poprad
 22. januára 2009 – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ v spoločnosti KAMAX Bardejov
 22. januára 2009 – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ v spoločnosti LIORBUS Dolný Kubín
 23. januára 2009 – zlučovacia konferencia ZO OZ KOVO SAD Dolný Kubín, SAD Liptovský Mikuláš a SAD Ružomberok
 23. januára 2009 – výbor regionálnej rady predsedov č.1 a 2 v Piešťanoch
 23. januára 2009 – kolektívne vyjednávanie KZVS DIVIDEND v Bratislave
 26. januára 2009 – zasadnutie Komisie OZ KOVO pre kolektívne vyjednávanie – strojárí v Bratislave
 26. januára 2009 – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ v SAD Liptovský Mikuláš
 26. januára 2009 – metodické poradenstvo pre zamestnancov spoločnosti COLMET Považská Bystrica
 26. januára 2009 – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ v spoločnosti LIORBUS Ružomberok
 26. januára 2009 – predstavenstvo KOZ SR
 26. januára 2009 – metodické poradenstvo pre členov odborov pri organizačných zmenách v Železiarňach Podbrezová
 26. januára 2009 – stretnutie predsedov odborových zväzov KOZ SR s prezidentom republiky I. GAŠPAROVIČOM
 26. januára 2009 – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ v spoločnosti ESSEL Slovenská Ľupča
 27. januára 2009 – porada zamestnancov OZ KOVO k príprave V. zjazdu OZ KOVO
 27. januára 2009 – ustanovujúce zasadnutie Európskej podnikovej rady v Železiarňach Podbrezová
 27. januára 2009 – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ v spoločnosti GOTFRI Ružomberok
 28. januára 2009 – zasadnutie VMO č.21 – Žiar nad Hronom
 28. januára 2009 – predstavenstvo KOZ SR
 28. januára 2009 – 4. kolo kolektívneho vyjednávania KZVS SAD vo Zvolene
 28. januára 2009 – zasadnutie výborov mandátových obvodov č. 20,31 a 37 v Banskej Bystrici
 28. januára 2009 – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ v spoločnosti KIA Slovakia Žilina
 29. januára 2009 – školenie hospodárov ZO OZ KOVO Prešovského a Košického kraja v Prešove
 29. januára 2009 – kolektívne vyjednávanie strojárkej KZVS v Bratislave
 29. januára 2009 – výbor regionálnej rady predsedov Žilinského kraja v Žiline
 29. januára 2009 – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ v spoločnosti GABOR Bánovce nad Bebravou
 30. januára 2009 – príprava kolektívneho vyjednávania podnikovej KZ v spoločnosti SMZ Košice
 30. januára 2009 – účtovné poradenstvo v ZO OZ KOVO Danfoss Zlaté Moravce

(bak)

KRÍZA OHROZUJE ZAMESTNANOSŤ

(Dokončenie z 1.str.)

zených 849 pracovných miest, pričom niektoré firmy uplatňujú aj režim s náhradou mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa, alebo skrátený pracovný týždeň.

- Najviac zamestnancov v regióne prepúšťajú:
- ✓ 200 zamestnancov odíde z KINEXU Bytča
- ✓ 180 zamestnancov prepúšťa Punch Campus Námestovo. Táto firma k 30. aprílu 2009 končí.
- ✓ 120 zamestnancov odíde z AVC Čadca
- ✓ 101 zamestnancov príde o prácu v spoločnosti Vienna Internacional Martin
- ✓ 97 zamestnancov prepustí OFZ Istebné.

Do pôsobnosti Metodického pracoviska OZ KOVO Prešov patrí Prešovský a Košický kraj.

- **Prešovský kraj:** hromadným alebo iným prepúšťaním je ohrozených 541 zamestnancov strojárskych, hutníckych a elektrotechnických firiem. Mnohí z nich dostali výpovede ešte v minulom roku, niektorí zamestnávateľa pristúpili k tomuto kroku začiatkom tohto roku. Najviac prepúšťajú:
 - ✓ 200 zamestnancov UNEX Snina
 - ✓ 55 zamestnancov SB Inmart Bardejov
 - ✓ 116 zamestnancov ZVL Prešov.
- **Košický kraj:** k hromadnému prepúšťaniu pristúpili firmy v tomto regióne už v závère roku 2008 a celkovo je ohrozených 519 pracovných miest. Najviac ľudí prišlo o prácu v spoločnostiach:
 - ✓ 165 zamestnancov vo firme YAZAKI Michalovce
 - ✓ 150 zamestnancov v spoločnosti EMBRACO Slovakia Spišská Nová Ves
 - ✓ 99 zamestnancov v spoločnosti SEZ Krompachy.

Okrem ohláseného hromadného prepúšťania vo väč-

šine firiem nepredlžujú zamestnávateľa pracovné pomery na dobu určitú, prípadne ukončujú pracovné pomery v skúšobnej dobe. Dochádza tiež k zrušeniu pracovných miest z organizačných dôvodov do 20 zamestnancov, čo sa nezahrňuje pod hromadné prepúšťanie.

• **Konkrétne napríklad v spoločnosti EMBRACO Slovakia Spišská Nová Ves neobnovili zmluvy, ktoré mali na dobu určitú s 302 zamestnancami. Vo Vhirpoole Slovakia Poprad s 300 zamestnancami, v BHS Michalovce ukončili prácu 229 agentúrnych zamestnancov.**

Podľa prieskumu uskutočneného vo februári 2009 väčšina základných organizácií OZ KOVO, ktoré pôsobia v strojárskych, hutníckych a elektrotechnických podnikoch na východe Slovenska, uvádza znížený objem výroby oproti plánu a s tým súvisiace dopady na zamestnanosť. Vo viac ako polovici podnikov dohodli odborári so zamestnávateľmi vyplatenie najmenej 60 % náhrady mzdy pre tých zamestnancov, pre ktorých zamestnávateľ prechodne nemá prácu. V troch firmách pristúpili zamestnanci k zmenám pracovných zmlúv a dohodli sa so zamestnávateľom na kratšom pracovnom čase ako je ustanovený týždenný pracovný čas.

Výsledky ankety sú alarmujúce! Obmedziť prepúšťanie počas hospodárskej krízy sa prijímanými opatreniami snaží aj vláda Slovenskej republiky, ktorá zo štátneho rozpočtu vyčlenila 332 mil. eur na zmiernenie dopadov krízy. Podnikatelia by mali napríklad dostávať štátnu podporu na udržanie pracovných miest, alebo na vytváranie nových pracovných príležitostí. Dočasné odpustenie povinných odvodov by malo motivovať nezamestnaných k založeniu si živnosti a pod.

O návrhu prijatých opatrení na zmiernenie dopadov globálnej finančnej a hospodárskej krízy na zamestnanosť píšeme podrobne v **Prioritách na strane 4 a 5.**

Zaznamenala Luba KOLLOVÁ

Podpredseda a hlavný kolektívny vyjednávač OZ KOVO Ing. Anton MIFKA

KOLEKTÍVNE VYJEDNÁNIE JE KOMPLIKOVANÉ

Kolektívne vyjednávanie v tejto zložitej ekonomickej situácii je veľmi ťažké. Zástupcovia zamestnávateľských zväzov prichádzajú na vyjednávanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa s návrhmi, ktoré by v konečnom dôsledku znamenali ďalší prepád tých hodnôt, ktoré sú v doteraz platných kolektívnych zmluvách.

Požadujú neuvažovať so žiadnym rastom miezd, ba dokonca prichádzajú s tým, že by sme mali v čase krízy pristúpiť na dohodu znížiť na prechodné obdobie príjmy. Prítom sa, samozrejme, vždy hovorí iba o príjmoch zamestnancov a nič o tom, ako sa na úsporných mzdových opatreniach budú podieľať zamestnávateľa, resp. vlastníci firiem.

Aký je postoj nás, vyjednávačov za zamestnancov? O tejto otázke sa v poslednom čase hodne diskutuje ako v elektronických, tak aj v tlačových médiách. Premieľajú sa rôzne vyhlásenia predstaviteľov KOZ SR, ale aj nášho odborového zväzu. Pravda je však taká, že už na stretnutí v novembri v Piešťanoch, kde náš odborový zväz spoločne s predstaviteľmi Zväzu priemyslu SR, Zväzu strojárkeho priemyslu SR a zástupcov manažmentov z významných podnikov, najmä automobiliek, v prijatom vyhlásení jasne formuloval názor, že **vždy budeme trvať na tom, aby inflácia bola vykrytá rastom miezd a ďalší rast miezd by sa mal odvíjať od toho, aký bude vývoj produktivity práce.** Taktiež jasne zaznela naša pripomienka ohľadne ustupovania z dosiahnutých pozícií – toto nie je správna cesta.

Rovnako sa vyjadril aj prezident KOZ SR, že je nevyhnutné zachovať minimálne existujúcu mzdovú úroveň, čo inak znamená aj pokrytie rastu inflácie a potom

diskutovať o participácii zamestnancov na ekonomickej výsledkoch podniku.

Nie sme naivní, že ak sa aj všetko to, čo som uviedol vyššie naplní, že v takom prípade nepríde k poklesu príjmov zamestnancov. Príde všade tam, kde sa pracuje v skrátenom režime (ľudovo povedané na 60%), kde sa individuálne dohodlo skrátenie pracovného času, keď sa nepracuje v druhých, tretí, či nočných zmenách, nie sú nadčasy a podobne.

V tejto súvislosti však chcem upozorniť na jednu závažnú skutočnosť. Niektorí zamestnávateľa žiadajú od odborov, aby sa v kolektívnej zmluve dohodlo plošné skrátenie ustanoveného týždenného pracovného času a adekvátne k tomu aj skrátenie miezd. Toto nie je možné dohodnúť v kolektívnej zmluve. **Ak v kolektívnej zmluve dohodneme skrátenie ustanoveného týždenného pracovného času, tak je to možné iba v prípade, že mzda sa nekráti!!!**

Skrátenie ustanoveného týždenného pracovného času aj so skrátením mzdy je možné dohodnúť iba individuálne s jednotlivými zamestnancami. Je to však spojené so zmenou pracovnej zmluvy a tú musia podpísať obidve dotknuté strany.

Osobne však neodporúčam realizovať takéto kro-

(Přačovanie na 7.str.)

priority

mesačník OZ KOVO, vydáva OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r. o. Redakcia ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica. Tel. a fax: 048/411 34 73, e-mail: priority@ozkovo.sk. Predseda redakčnej rady Mgr. Pavel KÚŠ. Zodpovedná redaktorka Ľubica KOLLOVÁ. Grafická úprava a tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča. Evidenčné číslo EV 404/08. Neobjednané rukopisy a fotografie nevraciam. Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk

Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 25. 3. 2009

Hovoríme s Jánom STÍSKALOM, predsedom VZO OZ KOVO Chirana-Prema Stará Turá

TREBA MAŤ VZDELANÝCH FUNKCIONÁROV ODBOROV

Začiatkom a koncom 90-tych rokov sa Chirana, najväčšia výrobná firma v Starej Turej, ktorá v osemdesiatych rokoch, v čase najväčšieho rozmachu zamestnávala zhruba 5000 zamestnancov, začala členiť na menšie samostatné spoločnosti. Vznikli firmy, ktoré na slovenskom trhu pôsobia dodnes. Čo do počtu zamestnancov najväčšia je spoločnosť ELSTER, s.r.o., ktorá vyrába plynomery a vodomery, v poradí druhou je Chirana T. Injecta, ktorá sa zaoberá výrobou injekčných striekačiek, ihlief a lanciet a výrobu zdravotníckej techniky má v predmete činnosti aj akciová spoločnosť Chirana Medical, ktorá produkuje zubné súpravy, kreslá a narkotizačné prístroje.

Tieto firmy zastrešuje jedna odborová organizácia OZ KOVO, ktorej predsedom je Ján STÍSKAL.

• Pán predseda v ktorých ďalších spoločnostiach ešte pôsobí vaša združená základná organizácia?

- Okrem spomenutých troch firiem, zastrešujeme ešte našich členov v spoločnosti SENSUS Metering Systems, v s.r.o., CHIRAGAL, CHIRASYS a Chirana-Prema Energetika a v akciovej spoločnosti PREMATLAK. Svojich členov máme však aj v Strednej odbornej škole v Starej Turej. Vo firmách v ktorých pôsobíme je zhruba 2100 zamestnancov, odborová organizovanosť je na úrovni 40 – 50 percent. Očakávam však, že nám členská základňa klesne, lebo koncom minulého roka bolo ohlásené hromadné prepúšťanie v Chirane T. Injecta a podľa najnovších informácií sa na takýto krok chystá aj spoločnosť ELSTER (bývalý PREMAGAS), kde je ohrozených 100 až 120 ľudí z celkového počtu 680 zamestnancov a v spoločnosti MEDICAL, kde by malo byť ohrozených 200 zamestnancov.

Koncom novembra ohlásila Chirana T. Injecta úradu práce aj odborovej organizácii hromadné prepúšťanie. Pôvodne bolo nahlásených 200 ľudí, pričom zámer bol zrušiť výrobu injekčných striekačiek. V podstate v priebehu januára a začiatkom februára odišlo okolo 60 z nich. Medzitým zamestnávateľa prehodnotili situáciu, keďže odberatelia mali záujem o naše výrobky, ktoré sú kvalitnejšie, ako dovezené z Ázie. Objednávky prišli, tak zamestnávateľia sa rozhodli pre výrobu v 4 zmennej prevádzke. Podmienkou však bolo, že sa znížia náklady, preto určitú časť ľudí prepustili. So zamestnávateľom sme sa dohodli na zavedení 4 zmennej prevádzky, my sme tam mali určité podmienky a v tomto režime sa začalo pracovať od 9. februára t.r. Zamestnávateľ chce túto situáciu ešte prehodnotiť koncom prvého kvartála, v súčasnosti hľadá aj iné možnosti úspory nákladov. Ku koncu marca sa teda rozhodne o tom, či táto výroba je schopná aj vďaka 4 zmennej prevádzke prežiť a či bude pokračovať alebo nie. My sme boli v tejto veci spolu s predsedom OZ KOVO Emilom MACHYNOM aj za štátnym tajomníkom ministerstva hospodárstva, aby štát vstúpil do riešenia tejto situácie, keďže výroba injekčných striekačiek je strategickou výrobou a v prípade nejakého ohrozenia by mali byť dostatočné zásoby tohto tovaru na sklade.

Hospodárska kríza sa však dotýka aj ďalších spoločností. V spoločnosti Chirana Medical dostalo v januári výpovede 18 ľudí, hovoril som o ohrození 100 až 120 pracovných miest v spoločnosti ELSTER, pričom iste dôjde aj k zmenám pracovných režimov. Dostatok objednávok na 1. kvartál má zatiaľ len firma SENSUS Metering Systems, ktorá vyrába vodomery. Ako sa bude situácia vyvíjať ďalej, dnes veľmi ťažko predpokladať. Je to o to zložitejšie, že Stará Turá je mestečkom, ktoré nemá ani 10 tisíc obyvateľov a ich prepojenosť na firmy, ktoré vznikli z bývalej Chirany je veľmi veľká. Pracujú v nich viacerí členovia rodín, je tu veľa manželských párov, takže musíme veľmi dbať na to, aby sa záväzky z kolektívnych zmlúv, týkajúce sa zohľadňovania istých sociálnych pomerov pri prepúšťaní, dodržiavali. Máme v tomto smere určité mantinely, pod ktoré nechceme ísť.

• Vzhľadom na hospodársku krízu, jej dopady na zamestnanosť a ekonomiku firiem vôbec je pravdepodobne aj u vás v tomto čase veľmi zložitá kolektívne vyjednávanie. Podarilo sa vám, vzhľadom na počet kolektívnych zmlúv ktoré dojednávate, už nejaké aj podpísať?

- Zatiaľ máme podpísané 2 podnikové kolektívne zmluvy a to so spoločnosťou Chirana Medical a so spoločnosťou PREMATLAK. Pravdou je, že teraz sa so zamestnávateľmi veľmi ťažko vyjednávajú o mzdách, ale snažíme sa aspoň o to, aby bola zachovaná zamestnanosť. Skôr sa snažíme dohodnúť zvýšenie taríf s tým, že po pol roku mzdovú oblasť prehodnotíme.

• Čo je v súčasnosti najzložitejšie v práci od-

borového predáka?

- Keďže som hlavným kolektívnym vyjednávateľom siedmich podnikových kolektívnych zmlúv za stranu odborov, je táto úloha veľmi zložitá. Napr. v spoločnosti Chirana T. Injecta je kolektívna zmluva platná len do konca marca t.r. Keďže pôvodná zmluva bola vcelku dobrá, doplnili sme ju o nejaké drobnosti a predložili zamestnávateľovi, pričom sme predložili aj návrh rastu taríf. Zamestnávateľ nám odpovedal v tom zmysle, že zhruba 95 % navrhovaného obsahu nám vyškrtal. My s takýmto postupom pravdaže nesúhlasíme, musíme sa v krátkom čase stretnúť a vyjednávať. Ak nebude iná cesta, aj za ňu zaštrajkovať. Kríza zhoršuje podmienky vyjednávania, aj keď v tomto prípade táto situácia nevznikla kvôli finančnej kríze, ale preto, že konkurencia tlačí ceny výrobkov dole.

• Ste dlhoročným funkcionárom odborov. Ktoré obdobie v uplynulých rokoch hodnotíte ako najzložitejšie?

- Najväčšie problémy sme tu zažili koncom 90-tych rokov, kedy sa materská firma Chirana rozdelila na niekoľko samostatných firiem. Tie následne začali hľadať šetrenie v nákladoch, čo malo veľký dopad na zamestnanosť, stovky ľudí stratilo prácu. V novembri 1998 sme vyhlásili štrajkovú pohotovosť ako reakciu na neúnosnú situáciu zamestnancov. Vtedy išla spoločnosť Chirana-Prema do konkurzu, keďže na nej ostala podstatná časť dlhov. Začiatkom roku 2000 sa situácia firmám postupne stabilizovala, dokonca niektoré začali prijímať nových zamestnancov. Najväčšou firmou sa stala spoločnosť ELSTER, v ktorej našlo prácu vyše 600 ľudí. V čase, keď sa ľuďom začalo konečne lepšie „dýchať“, prišla hospodárska kríza a znovu sa všetko mení.

• Aj vaša základná organizácia patrí do veľkej rodiny kovákov. Ako hodnotíte spoluprácu s Odborovým zväzom KOVO?

Som dlhoročným funkcionárom odborov, som členom Rady OZ KOVO za mandátový obvod Nové Mesto nad Váhom a v rámci OZ KOVO pôsobím v komisií vzdelávania a v komisii pre kolektívne vyjednávanie, kde som aj vyjednávateľom KZVS strojárkej. Na spoluprácu s Odborovým zväzom KOVO si nemôžem sťažovať, keď som pomoc pre našu odborovú organizáciu potreboval, vždy som ju dostal. Aj teraz, pri riešení problémov okolo prepúšťania v Chirane T. Injecta sa na rokovaniach zúčastňoval člen predsedníctva Vladimír MISÁROŠ, ako aj vedúci Metodického pracoviska OZ KOVO Pavol ADÁMEK. Pri rokovaní na ministerstve hospodárstva nám pomáhal predseda zväzu Emil MACHYNA.

V najbližšom období budeme potrebovať pomoc hlavne pri vzdelávaní, lebo v októbri sme mali voľby a máme hodne nových funkcionárov. Musíme ich všetkých preškoliť. Odborárske minimum si urobíme sami, ale na vyššie formy využijeme ponuku OZ KOVO.

• V máji sa chystá V. zjazd OZ KOVO, v členskej základni sú na pripomienkovanie základné dokumenty – Stanovy OZ KOVO, volebný poriadok a program. Čo by bolo, podľa vás, treba zmeniť či upraviť pre nastávajúce obdobie?

- Myslím si, že nejaké veľké zmeny by sa ani nemuseli robiť. My, ako komisia vzdelávania, by sme chceli do stanov dostať určitú povinnosť pre základné organizácie, aby pri tvorbe rozpočtu počítali aj s položkou na vzdelávanie svojich funkcionárov, lebo si myslíme, že pokiaľ nebudeme mať vzdelaných funkcionárov na úrovni základných organizácií, tak celý Odborový zväz KOVO bude trpieť, neposúvalo by ho to dopredu. Toto je cesta, ktorou by sa to dalo zabezpečiť.

Predstavujeme vám

KTO JE Ján STÍSKAL?



• Predseda VZO OZ KOVO Chirana - Prema Stará Turá, člen Rady OZ KOVO

PRÁCA PRE ĽUDÍ MA MOTIVUJE

Dátum a miesto narodenia: 27.12.1961 v Skalici

Znamenie: Kozoroh

Vzdelanie: stredné odborné učilište s maturitou, odbor mechanik elektronických zariadení

Stav: rozvedený, otec 24 ročného syna

Záujmy: šport a hudba

„ Do podniku Chirana do závodu zdravotníckej techniky som prišiel pracovať po skončení školy, kde som postupne robil mechanika, potom mechanika elektronických zariadení, justážneho pracovníka a neskôr technológa. V odboroch som začal pracovať pred dvadsiatimi rokmi, najskôr ako člen dielenského výboru v cechu 3 v závode zdravotníckej techniky, kde si ma ľudia zvolili do závodného výboru. Z pozície technológa som v roku 1995 kandidoval na funkciu uvoľneného tajomníka združenej základnej organizácie, ktorej predsedom bol terajší vedúci MP OZ KOVO v Bratislave Paľko ADÁMEK. Keď sa on stal v roku 1997 členom predsedníctva za Trenčiansky kraj, bol som zvolený do funkcie predsedu našej základnej organizácie, ktorú vykonávam od mája 1997 dodnes.

Mal som rád šport, voľakedy som hrával aktívne futbal, teraz je to už len pasívne sledovanie zápasov. Keď môžem, idem si zaplávať, aby som sa trochu udržal v kondícii. Keďže som počas školských rokov absolvoval aj hudobnú školu v Malackách, kde som sa učil hrať na husle - a hudba ma bavila - začal som sa zaoberať hrou na gitare, mandolíne a od mojich 14 rokov som pôsobil aj v rôznych kapelách. Zo začiatku v trampskej, na SOU som bol v modernej a pokračoval som v tejto ceste aj počas vojenskej základnej služby, kde fungovala vokálno-inštrumentálna kapela. Hudba ma zaujíma aj naďalej, aj keď v tomto čase som už iba sám pre seba sólovým hráčom.

Neviem, či to mám zakódované, ale vždy som sa snažil pomáhať ľuďom, bavilo ma robiť s nimi. Potom, keď som začal pôsobiť profesionálne v odboroch, som si viac uvedomil, že je to dosť nevďačná robota, lebo človek spraví 9 vecí dobre a jedna sa nevydarí a práve za tú jednu ho mnohí kritizujú. Ale stále to človeka posúva dopredu. Je to o tom, že človek musí byť pripravený reagovať na zmeny situácie, musí sa aj vzdelávať, aby vedel všetkým zamestnávateľom – pokiaľ sa to dá – byť rovnocenným partnerom. Pritom zamestnávateľia majú na všetky posty špecialistov – či už ekonómov, personalistov, mzdárov, právnikov, alebo ďalších. Napriek všetkým úskaliam mám túto prácu rád, stále ma to baví a motivuje pracovať na seba samom.“

Stranu pripravila: Ľuba KOLLOVÁ

NÁVRH OPATRENÍ NA ZMIERNENIE DOPADOV GLOBÁLNEJ FINANČNEJ

I. SITUÁCIA NA TRHU PRÁCE

Vývoj na trhu práce

Miera evidovanej nezamestnanosti vo všeobecnej za obdobie október 2008 až december 2008 zaznamenala kontinuálny nárast oproti sledovanému obdobiu minulého roka. Počet uchádzačov o zamestnanie v niektorých krajoch SR stúpol o viac ako 1 percentuálneho bodu. Miera evidovanej nezamestnanosti stúpila o **0,88 percentuálneho bodu**.

Najnižší nárast miery evidovanej nezamestnanosti 0,06 % bol zaznamenaný v Bratislavskom kraji a najvyšší nárast miery evidovanej nezamestnanosti

Tabuľka: Vývoj miery nezamestnanosti počas krízy v %.

	Október	November	December
Bratislavský kraj	2,21	2,18	2,27
Trnavský kraj	3,56	3,71	4,29
Trenčiansky kraj	4,18	4,38	4,95
Nitriansky kraj	6,40	6,66	7,41
Žilinský kraj	5,37	5,67	6,20
Banskobystrický kraj	13,20	13,57	14,25
Prešovský kraj	11,72	12,02	12,86
Košický kraj	12,13	12,82	13,50
Slovensko	7,51	7,80	8,39

1,37 % bol zaznamenaný v Košickom kraji.

Zvýšenie miery evidovanej nezamestnanosti sa predpokladá aj v nasledujúcom období. Oplyvní ju prítok novo evidovaných uchádzačov o zamestnanie najmä z hlásených hromadných prepúšťaní a prepustených zamestnancov v menšom rozsahu ako je hromadné prepúšťanie, ktoré signalizujú zamestnávateľia na celom území SR. Nejedná sa o výrazné počty veľkých zamestnávateľov, ale o väčší počet menších zamestnávateľov, ktorí sú svojou činnosťou naviazaní na strategických investorov a veľkých zamestnávateľov, prepravcov a podobne. Pokles zamestnanosti očakávame aj v službách. Celkovo získali úrady práce, sociálnych vecí a rodiny informácie od 233 zamestnávateľov v pôsobnosti 38 ÚPSVR

Tabuľka: Prehľad hromadných prepúšťaní za obdobie október 2008 až január 2009

Kraj	Počet dotknutých okresov	Počet zamestnávateľov	Celkový počet zamestnancov	Plánovaný počet ohrozených zamestnancov	Reálne prepustení	počet zaradených do evidencie UoZ
Banskobystrický	5	15	6 869	2 312	56	0
Bratislavský	1	2	1 068	230	17	0
Košický	4	8	3 962	827	309	48
Nitriansky	4	16	13 548	1 703	199	31
Prešovský	5	12	4 166	1 190	308	0
Trenčiansky	6	12	4 890	1 432	208	20
Trnavský	5	13	8 256	1 019	89	15
Žilinský	8	15	7 821	1 283	127	72
SR	38	93	50 580	9 996	1 313	186

o predpokladanom ohrození **6 314 pracovných miest k 25. 1. 2009, z toho** za obdobie od 1.1.2009 bolo ohrozených 1672 pracovných miest.

Situácia vo vývoji voľných pracovných miest

Počet voľných pracovných miest má klesajúcu tendenciu. Po výraznom poklese ku koncu roku 2008 sa prítok voľných pracovných miest stabilizoval a pohybuje sa okolo 1 000 pracovných miest týždenne. Celkový počet aktuálnych voľných pracovných miest

poklesol o polovicu z takmer 20 000 v období začiatku krízy na 9 738 voľných pracovných miest k 25. 1. 2009.

Pokles bol spôsobený najmä hromadným rušením už nahlásených voľných pracovných miest, prehodnotením počtu aktuálnych voľných pracovných miest a opatrným nahlasovaním nových voľných pracovných miest. Zamestnávateľia netvorili nové pracovné miesta, uvoľnené pracovné miesta preobradzujú len výnimočne.

Návrat občanov z krajín EÚ

Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny celkovo

v roku 2008 zaevidovali **6 609** uchádzačov o zamestnanie, ktorí mali posledné zamestnanie v krajinách EÚ. V období finančnej krízy (od 1.10. – 31.12. 2008) pribudlo do evidencie uchádzačov o zamestnanie **2 998** uchádzačov o zamestnanie, ktorí mali posledné zamestnanie v krajinách EÚ.

Najvyšší počet uchádzačov o zamestnanie pribudol z krajín EÚ: **Česko** (2 943), **Veľká Británia** (1039), **Maďarsko** (962). Najviac prišlo v profesiách: **pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci** (3 029), **remeselníci a kvalifikovaní výrobcovia, spracovatelia a opravári** (834) a **obsluha strojov a zariadení** (782).

Podľa vzdelania to boli najmä **vyučení v odbore** (2 200), so **základným vzdelaním** (1 266) a s úpl-

prostredníctvom aktívnych opatrení na trhu práce v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Ide o poskytovanie nasledujúcich príspevkov:

- Príspevok na vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzača o zamestnanie, záujemcu o zamestnanie a zamestnanca,
- Príspevky na služby pre rodinu s deťmi uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie,
- Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť,
- Príspevok na zapracovanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie,
- Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie,
- Príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami,
- Príspevok na podporu vytvárania a udržania pracovných miest v sociálnom podnikaní,
- Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe,
- Príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce,
- Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec,
- Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby,
- Príspevok na dochádzku za prácou,
- Príspevok na presťahovanie za prácou,
- Príspevok na dopravu do zamestnania,
- Príspevok na vytvorenie nového pracovného miesta (investičná pomoc),
- Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska,
- Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní,
- Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti,
- Príspevok na obnovu alebo technické zhodnotenie hmotného majetku chránenej dielne alebo chráneného pracoviska,
- Príspevok na činnosť pracovného asistenta,
- Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov.

V roku 2008 bolo prostredníctvom nástrojov aktívnej politiky trhu práce (APTP) podporených resp. vytvorených viac ako 15 tis. pracovných miest, na ktoré bola dohodnutá suma v celkovej výške viac ako 43 000 tis. EUR. Priemerná výška príspevku na 1 pracovné miesto bola 2 800 EUR.

Najviac využívaným nástrojom v rámci tvorby pracovných miest bol príspevok na začatie samostatnej zárobkovej činnosti, v rámci ktorého bolo vytvorených 12 152 pracovných miest.

V roku 2008 sa vo väčšej miere využívali aj nástroje na podporu zamestnanosti zdravotne postihnutých občanov, pre ktorých bolo podporených 1 430 pracovných miest.

K zlepšeniu medziregionálnej pracovnej mobility prispieval predovšetkým príspevok na dochádzku do zamestnania, ktorý využilo takmer 38 tis. občanov.

III. NÁVRH OPATRENÍ NA RIEŠENIA UDRŽANIA ZAMESTNANOSTI A NA POMOC ZAMESTNÁVATELOM

Navrhnuté opatrenia umožnia prispieť k riešeniu dôsledkov, resp. dopadov globálnej finančnej krízy a hospodárskej krízy na zamestnanosť až následne.

Nové pracovné miesta sa musia vytvárať cez programy a projekty ekonomických rezortov, ktoré musia obsahovať podrobnú kvantifikáciu predpokladaného počtu vytvorených pracovných miest v regió-

ným stredným odborným s maturitou (1 199).

II. FINANČNÉ PRÍSPEVKY POSKYTOVANÉ ZAMESTNÁVATELOM PODĽA ZÁKONA O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI V SÚČASNOM OBDOBÍ

Podpora zamestnateľnosti a zamestnanosti uchádzačov o zamestnanie s dôrazom na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie je upravená

(Pokračovanie na 5.str.)

A HOSPODÁRSKEJ KRÍZY NA ZAMESTNANOSŤ

(Dokončenie zo 4. str.)

noch a podľa kvalifikačnej štruktúry, aby bolo možné potrebných pracovníkov v predstihu pripraviť podľa požiadaviek zamestnávateľov a zamerať programy a projekty najmä na:

- zapojenie hospodárstva SR do významného štruktúrného posunu k nízkouhlíkovému hospodárstvu - umožní to vytvorenie nových podnikov, nových priemyselných odvetví a množstvo pracovných miest
- ekologické investície na rozvoj vidieka a zavádzanie ekologických výrobkov
- investovanie do rozšírenia a modernizácie infraštruktúry (diaľnice, energetická bezpečnosť, zvyšovanie energetickej účinnosti)
- investovanie do výskumu, vývoja a inovácií,
- investovanie do rozvoja sociálnych a zdravotných služieb pre obyvateľov a pod.

NAVRHOVANÉ OPATRENIA

Cieľom nižšie navrhnutých opatrení je prispieť k zmierneniu dôsledkov globálnej finančnej krízy a hospodárskej krízy na trh práce, najmä podporou udržania pracovných miest a podporou vytvorenia nových pracovných miest prostredníctvom aktívnych opatrení na trhu práce.

1. Opatrenie

Podporiť vytváranie a udržanie sociálnych podnikov, s dôrazom na vytváranie obecných sociálnych podnikov

1a) v rámci zákona o službách zamestnanosti

- ✓ na podporu riešenia regionálnej a lokálnej zamestnanosti vytvoríť priaznivejšie legislatívne podmienky pre vznik sociálnych podnikov uvoľnením povinnosti plnenia podmienok pre ich vytváranie (napr. nebude sa vyžadovať preukazovanie použitia 30 % finančných prostriedkov zo zisku na vytváranie nových pracovných miest),
- ✓ legislatívnu úpravou vytvoríť nové výhodnejšie možnosti pre obce a nimi zriadenými rozpočtovými alebo príspevkovými organizáciami, združenie obcí a samosprávne kraje a nimi zriadenými rozpočtovými alebo príspevkovými organizáciami zakladajúce sociálne podniky tak, aby mohli v rámci 30 %-ného povinného podielu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie zamestnávať aj iných uchádzačov o zamestnanie,
- ✓ pri zakladaní sociálnych podnikov obcami a nimi zriadenými rozpočtovými alebo príspevkovými organizáciami, združeniami obcí a samosprávnymi krajinami a nimi zriadenými rozpočtovými alebo príspevkovými organizáciami neexistujú ani podľa platného zákona o službách zamestnanosti obmedzenia týkajúce sa druhu vykonávanej činnosti sociálnym podnikom.

Predpokladaný počet zamestnaných občanov v sociálnych podnikoch je 10 000 osôb v priemere za rok.

1b) vyhlásením výzvy na dopytovo-orientované projekty

- ✓ podporiť vytváranie a udržanie pracovných miest v sociálnych podnikoch formou úhrady mzdových nákladov zamestnancov sociálneho podniku, vzdelávania a prípravy pre trh práce týchto zamestnancov a náhrady časti mzdy počas vzdelávania a prípravy, a to prostredníctvom projektov zamestnávateľov, ktorí zakladaním a fungovaním riešia regionálnu a miestnu zamestnanosť.

Predpokladaný počet zamestnaných občanov v sociálnych podnikoch je 10 000 osôb v priemere za rok.

2. Opatrenie

Podporiť udržiavanie zamestnanosti u zamestnávateľa riešiaceho dôsledky dopadu globálnej finančnej krízy a hospodárskej krízy

- ✓ zamestnávateľovi, ktorý zachová pracovné miesta zamestnancov aj v prípade vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré nemôže zamestnancom pridelovať prácu (§ 142 ods. 4 Zákonníka práce), a preto im poskytuje náhradu mzdy vo výške najmenej 60 %, sa v záujme predísť alebo obmedziť prepúšťanie jeho zamestnancov navrhuje poskytovať príspevok na podporu udržania zamestnanosti. Týmto sa sleduje pomôcť zamestnávateľovi, ktorý má prevádzkové problémy v dôsledku dopadu globálnej finančnej krízy a hospodárskej krízy, pri znižovaní jeho prevádzkových nákladov, a to poskytnutím príspevku na ním platené povinné odvody do poisťovních fondov na zdravotné poistenie a sociálne poistenie z náhrady mzdy poskytovanej zamestnancom počas prevádzkových problémov, najdlhšie počas 60 kalendárnych dní v kalendárnom roku a poskytnutím príspevku zamestnancom vo výške odvodov platených zamestnancom na zdravotné a sociálne poistenie. Príspevky do poisťovních fondov platené zamestnancom za uvedené obdobie budú pripočítané k poskytovanej náhrade mzdy zamestnancom.

Predpokladaný počet zamestnaných občanov na udržaných pracovných miestach je 20 000 osôb v priemere za rok.

3. Opatrenie

Podporiť motiváciu pri hľadaní a prijatí zamestnania

- ✓ navrhuje sa poskytovať príspevok vo výške 22 % z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR počas 1. roka zamestnania a v druhom roku jeho poskytovanie vo výške 11 % z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR tým uchádzačom o zamestnanie, ktorí boli poberateľmi dávky v hmotnej núdzi, boli vedení v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace, sami si našli zamestnanie a ich hrubá mesačná mzda predstavuje najviac sumu 1,7 násobku životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu.

Predpokladaný počet podporených zamestnancov je 7 000 osôb v priemere za rok.

4. Opatrenie

Zintenzívniť medziregionálnu pracovnú mobilitu

- ✓ s cieľom odstrániť bariéry súvisiace s dochádzkou do zamestnania mimo miesta trvalého bydliska alebo mimo okresu trvalého bydliska sa navrhuje zvýšiť príspevok na dochádzku do zamestnania s preferenciou poskytovania vyššieho príspevku pri dochádzke za prácou na kratšie vzdialenosti.

Predpokladaný počet podporených zamestnancov je 5 000 osôb v priemere za rok.

5. Opatrenie

Podporiť spracovateľov a predajcov domácich poľnohospodárskych produktov

- ✓ na zabezpečenie výhodnejšieho prostredia pre výkon činností patriacich do spracovania a marketingu poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi (pri splnení podmienok určených všetkými príslušnými nariadeniami EK vrátane článku 1 Nariadenia Komisie (ES) č. 800/2008 zo 6. augusta 2008 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné so

spoločným trhom podľa článkov 87 a 88 zmluvy (Všeobecné nariadenie o skupinových výnimkách) sa navrhuje poskytovať občanom, ktorí boli uchádzačmi o zamestnanie najmenej 3 mesiace a ktorí požiadajú o vyraďenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu vykonávania týchto činností, poskytovať úhradu zdravotné poistenie najdlhšie počas dvoch rokov po preukázaní zaplatenia poisťného občanom. Po uplynutí 18 mesiacov od začatia vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti uhrádzať týmto občanom aj sociálne poistenie maximálne po dobu 6 mesiacov. Súčasne sa vylučuje súbeh poskytovania iných príspevkov podporujúcich samostatnú zárobkovú činnosť.

Predpokladaný počet podporených osôb je 3 200 v priemere za rok.

6. Opatrenie

Vytvoríť priaznivejšie podmienky pre samostatnú zárobkovú činnosť

- ✓ na zvýšenie záujmu o samostatnú zárobkovú činnosť uchádzača o zamestnanie, ktorý bol v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiacov a poberal dávku v hmotnej núdzi, stal sa samostatne zárobkovo činnou osobou sa navrhuje po dobu najviac 24 mesiacov platiť poisťné na zdravotné poistenie a po uplynutí 18 mesiacov od začatia vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti aj sociálne poistenie maximálne po dobu 6 mesiacov. Súčasne sa vylučuje súbeh poskytovania iných príspevkov podporujúcich samostatnú zárobkovú činnosť.

Poznámka:

Občan, ktorý začne prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť, je povinným platiteľom poisťného do Sociálnej poisťovne až po uplynutí 18 mesiacov od začatia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti, a to iba vtedy, ak obrat z tejto činnosti je vyšší ako 12-násobok minimálnej mzdy. Počas prvých 18 mesiacov môže poisťné na sociálne poistenie uhrádzať ako dobrovoľný platiteľ najmenej z určeného minimálneho vymeriavacieho základu.

Predpokladaný počet podporených osôb je 5 000 v priemere za rok.

7. Opatrenie

Podporiť vytváranie nových pracovných miest

- ✓ s cieľom podporiť vytváranie nového pracovného miesta v podniku, vykonávajúceho činnosť nepretržite najmenej 12 mesiacov sa navrhuje poskytovať po dobu 12 mesiacov príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta vo výške 15 % z celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy v hospodárstve SR v Bratislavskom kraji a vo výške 30 % z celkovej ceny práce vypočítanej priemernej mzdy v hospodárstve SR v ostatných krajinách, najviac 50 % z celkovej ceny práce zamestnanca prijateho na vytvorené pracovné miesto. Podmienkou na poskytnutie príspevku zamestnávateľovi je, aby na novo vytvorené pracovné miesto prijal uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace a novovytvorené pracovné miesto zachoval 12 mesiacov.

Predpokladaný počet podporených osôb je 2 500 v priemere za rok.

Navrhované opatrenia si vyžadujú novelu zákona o službách zamestnanosti s účinnosťou od 1. marca 2009 s tým, že jednotlivé nástroje v ňom budú časovo obmedzené do konca roku 2010.

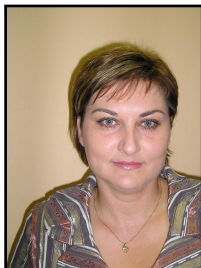
Navrhnuté celkové zvýšenie nárokov umožní podporiť udržanie a vytvorenie cca 63 tisíc pracovných miest v roku 2009 a rovnaký počet v roku 2010.

Zdroj: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

VYKONÁVANIE PRÁCE VO SVIATOK A ODMEŇOVANIE VODIČOV AUTOBUSOV

Žiadame o zaujatie stanoviska k poskytovaniu náhrady mzdy, resp. mzdy v prípade vykonávania práce vo sviatok. Zamestnanci vykonávajú práce pre zamestnávateľa v nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase, sú to zamestnanci v pracovnom zaradení vodičov autobusov, ktorým zmena odpadá v dôsledku sviatku.

Zn.: Ján K., Rimavská Sobota



**Odpovedá JUDr.
Renáta MATEJOVÁ,
právna zástupkyňa
Metodického
pracoviska OOZ
KOVO Banská
Bystrica**

1. situácia : Vodič autobusu, ktorý jazdí podľa tzv. turnusových rozpisov jazdil v decembri roku 2008 v dňoch 22.12. a 23.12. a v dňoch 24.12. a 25.12. mal podľa rozpisu voľno. Žiadateľ konštatuje, že podľa jeho názoru tento vodič nemá nárok na náhradu mzdy za sviatok, pretože na tieto dni mu pripadlo voľno. Je tento názor správny ?

Odpoveď : Áno, váš názor je správny. Skutočne v danom prípade nemal tento zamestnanec pracovať, pretože podľa harmonogramu striedania pracovných zmien, tzv. turnusových jász, na dni sviatku mu nepripadla pracovná zmena. To znamená, že tomuto zamestnancovi ani nemohla ujsť mzda v dôsledku sviatku, a preto si nemôže nárokovat ani na mzdu ani na náhradu mzdy.

2. situácia : Vodič autobusu mal v dňoch 22.12. a 23.12. voľno, no v dňoch 24.12. a 25.12. by tento vodič, keby na tieto dni nepripadol sviatok, mal podľa rozpisu turnusových jász pracovať. To znamená, mal by podľa rozpisu vykonávať prácu počas vopred zamestnávateľom určeného rozvrhu pracovných zmien. Problém je však v tom, že zamestnávateľ tomuto zamestnancovi z dôvodu obmedzenia spojov v cestovnom poriadku zmenil rozvrh pracovných zmien a tak tento zamestnanec počas dní sviatku nepracoval. Je takýto postup zamestnávateľa správny? Názor žiadateľa je taký, že zamestnávateľ v danom prípade porušuje zákon a náhradu mzdy mal zamestnancovi vyplatiť.

Odpoveď : Vodič autobusu nepracoval iba preto, lebo v dňoch 24.12. a 25.12. bol sviatok a keďže počas sviatku sú obmedzené autobusové spoje, zamestnávateľ mu nenariadil pracovnú zmenu, ktorú by inak v týchto dňoch, keby nebol sviatok - vykonával. Podľa môjho názoru práve v tomto prípade ušla zamestnancovi mzda v dôsledku sviatku, nakoľko prekážkou v práci pre tohto vodiča je sviatok a ak zamestnancovi v tento deň nebola pridelaná iná jazda, svoju trasu nemohol absolvovať z dôvodu sviatku, z čoho je evidentné, že mzda zamestnancovi ušla v dôsledku sviatku. Preto by mu mal zamestnávateľ zaplatiť náhradu mzdy. V prípa-

de, že tento zamestnanec je odmeňovaný mesačnou mzdou a nie hodinovou mzdou, potom sa v zmysle zákona považuje deň sviatku za odpracovaný deň, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

3. situácia : Zamestnávateľ niektorým vodičom v období sviatkov nariadil čerpanie dovolenky, pretože spoje nepremávali a to v dňoch od 23.12. až do 2.1.2009. Niektorí vodiči z toho dôvodu nemali naplnený ani fond pracovného času, pričom im zamestnávateľ neposkytol ani náhradu mzdy za sviatok. Aký postup mal zvolit' zamestnávateľ pri naplnení fondu pracovného času a aký pri nenaplnení ?

Názor žiadateľa je taký, že v oboch prípadoch mal zamestnávateľ zamestnancom poskytnúť náhradu mzdy za sviatok?

Odpoveď : Problematiku nárokov pri súbahu čerpania dovolenky a sviatku upravuje § 112 ods. 3 Zákonníka práce len pre prípad, že sviatok pripadne do doby čerpania dovolenky. Podľa citovaného zákonného ustanovenia, ak pripadne počas dovolenky zamestnanca sviatok na deň, ktorý je inak jeho obvyklým pracovným dňom, tento deň sa mu do čerpanej dovolenky nezačítava. Premietnutím právneho stavu do praxe mi vychádza, že v dňoch čerpania dovolenky, t.j. od 23.12.2008 až do 02.01.2009 sú aj dni sviatku a keďže deň sviatku pripadol počas čerpania niekoľkých dní dovolenky, tieto dni sviatku nemali byť do čerpanej dovolenky započítané a zamestnancovi mal zamestnávateľ poskytnúť náhradu mzdy za deň sviatku a nie za deň čerpania dovolenky. Z uvedeného mi vyplýva, že ak zamestnanec mal podľa harmonogramu turnusových jász pracovať a nepracoval iba preto, lebo na uvedený deň pripadol sviatok a preto sa nejazdilo, potom tomuto zamestnancovi ušla mzda v dôsledku sviatku. Za deň čerpania dovolenky patrí zamestnancovi náhrada mzdy za dovolenku v súlade s ustanovením § 116 ods. 1 Zákonníka práce v sume jeho priemerného zárobku za počet hodín čerpanej dovolenky a tento deň sa mu započítava do dní čerpanej dovolenky. Nie je mi však celkom zrozumiteľná otázka, ktorou sa pýtate na plnenie fondu pracovného času. Pojem fond pracovného času priamo Zákonník práce neupravuje, upravuje iba pojem pracovný čas. Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Zároveň je potrebné posúdiť aj pojem dovolenky, t. j. čas, kedy zamestnanec nepracuje a čerpá voľno z titulu dovolenky, a potom Zákonník práce rieši náhradu mzdy resp. mzdu za sviatok, ktorý pripadol u zamestnanca na obvyklý pracovný deň. Všetky tieto dni však zamestnávateľ musí evidovať a to skutočne odpracované hodiny, hodiny pripadajúce na čas dovolenky a hodiny predstavujúce plnenie za sviatok. To všetko zamestnávateľ zaráta do tzv. fondu pracovného času.

AKO MI POMOHOL ODBOROVÝ ZVÄZ KOVO

Mnohí si iste spomínate, ako sme počas uplynulých rokov v Prioritách prinášali správy o situácii v Prešovskej firme CEMM THOME, ktorá bola pre pôsobenie odborov nepriaznivá. Napriek skutočnosti, že vlastními spoločnosťami boli Francúzi, alebo práve preto, taktikou zamestnávateľa bolo od začiatku vzniku odborovej organizácie docieľiť jej postupný, ale istý zánik.

Odborová organizácia vznikla v apríli roku 2005. Po tom, ako bol odborovou organizáciou predložený návrh kolektívnej zmluvy, zamestnávateľ skončil pracovný pomer s predsedníčkou odborovej organizácie.

V auguste 2005 v rámci hromadného prepúšťania dal zamestnávateľ výpoveď aj podpredsedníčke ZO OZ KOVO pani Alene.

Potom, ako jej bola v tom istom mesiaci doručená výpoveď z pracovného pomeru, podpredsedníčka odborovej organizácie našla odvahu postaviť sa proti praktikám zamestnávateľa.

Pani Alena písomne oznámila zamestnávateľovi, že s výpoveďou z pracovného pomeru nesúhlasí, a že naďalej trvá na ďalšom zamestnaní. V tejto nepriaznivej situácii sa obrátila priamo na Metodické pracovisko OOZ KOVO v Prešove a požiadala o právnu pomoc. Vo veci začala konať právnička metodického pracoviska Mgr. Alexandra MČIETOVÁ.

Bola podaná žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, kde zálobným dôvodom bola skutočnosť, že zamestnávateľ nemal k výpovedi zástupkyňu zamestnancov predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov podľa § 240 Zákonníka práce, dôsledkom čoho bola výpoveď neplatná. Vzhľadom k tomu, že v priebehu súdneho sporu sa dario zamestnávateľovi úspešne zatajovať, že vedel o skutočnosti, že pani Alena je podpredsedníčkou odborovej organizácie, právnička OOZ KOVO zmenila taktiku a ako dôvod neplatnosti výpovede uplatnila skutočnosť, že zamestnávateľ neperokoval výpoveď z pracovného pomeru podľa § 74 Zákonníka práce so zástupcami zamestnancov, čo takisto má za následok neplatnosť výpovede. Obranou zamestnávateľa bola skutočnosť, že predmetnú výpoveď považoval za prerokovanú, vzhľadom k tomu, že prerokoval hromadné prepúšťanie podľa § 73 Zákonníka práce.

Okresný súd rozhodol, že výpoveď z pracovného pomeru daná navrhovateľkou Alene je z dôvodu neperokovania podľa § 74 Zákonníka práce neplatná, a pracovný pomer navrhovateľky Aleny naďalej trvá.

V zákonnej lehote na podanie odvolania zamestnávateľ využil možnosť a odvolal sa na krajský súd.

Tento potvrdil výrok rozsudku okresného súdu ako správny, teda že výpoveď z pracovného pomeru je neplatná z dôvodu toho, že nebola prerokovaná podľa § 74 Zákonníka práce, hoci do určitej miery zmenil odôvodnenie rozsudku.

Tým sa ale celá vec neskončila. Zamestnávateľ využil ešte poslednú možnosť a podal dovolanie na Najvyšší súd Slovenskej republiky. Najvyšší súd dovolanie žalovaného zamestnávateľa proti rozsudku krajského súdu pre neprípustnosť odmietol.

Najvyšší súd takto rozhodol 11. decembra 2008, čo je viac ako tri roky odvtedy, ako s Alenu zamestnávateľ neplatne skončil pracovný pomer.

Pre odvážnu odborovú funkcionárku Alenu to bola obrovská morálna satisfakcia, ale nesmieme zabúdať na to, že hoci definitívne vyhrala spor o neplatnosť výpovede, ešte stále prebieha spor o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, resp. o jej výšku.

Hoci nevieme predpokladať, kedy sa poťahovanie na súdoch pre pani Alenu skončí, útechou jej môže byť náhrada mzdy, ktorú jej zamestnávateľ bude musieť vyplatiť.

(am)

NOVELA ZÁKONA O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI A ZÁKONNÍKA PRÁCE

ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

Čl. I

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 191/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 585/2004 Z. z., zákona č. 614/2004 Z. z., zákona č. 1/2005 Z. z., zákona č. 82/2005 Z. z., zákona č. 528/2005 Z. z., zákona č. 573/2005 Z. z., zákona č. 310/2006 Z. z., zákona č. 693/2006 Z. z., zákona č. 561/2007 Z. z., zákona č. 139/2008 Z. z., zákona č. 233/2008 Z. z., zákona č. 263/2008 Z. z., zákona č. 460/2008 Z. z. a zákona č. 562/2008 Z. z. sa mení a dopĺňa tak:

1. Za § 50c sa vkladajú § 50d až 50h, ktoré vrátane nadpisov znejú:

§ 50d

Príspevok na podporu udržania zamestnanosti

(1) Príspevok na podporu udržania zamestnanosti (ďalej len „príspevok“) sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý zachová pracovné miesta aj v prípade vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré nemôže zamestnancom pridelovať prácu a ktorý v záujme predísť alebo obmedziť prepúšťanie zamestnancov po dohode s úradom obmedzí na prechodné obdobie svoju prevádzkovú činnosť tak, že nebude zamestnancom pridelovať prácu v rozsahu najmenej 4 % ustanoveného týždenného pracovného času. Príspevok sa neposkytuje na zamestnanie uchádzača o zamestnanie, na ktorého zamestnanie bol na to isté obdobie poskytnutý príspevok podľa § 56a.

(2) Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi na úhradu

a) preddavku na poistné na zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom z náhrady mzdy, ktorá patrí zamestnancovi podľa osobitného predpisu⁵⁰⁾ najviac však z náhrady mzdy vo výške priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárneho roka, v ktorom sa príspevok poskytuje a

b) sumy preddavku na poistné na zdravotné poistenie a poistného na sociálne poistenie plateného zamestnancom z náhrady mzdy, ktorá patrí zamestnancovi podľa osobitného predpisu⁵⁰⁾ najviac však z náhrady mzdy vo výške priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárneho roka, v ktorom sa príspevok poskytuje.

(3) Úrad poskytne zamestnávateľovi príspevok za dni, v ktorých bola zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, v úhrne najviac v rozsahu 60 kalendárnych dní v kalendárnom roku. Príspevok podľa odseku 2 písm. b) zamestnávateľ vypláca zamestnancovi mesačne pozadu spolu so mzdou v termíne určenom na výplatu mzdy.

(4) Príspevok poskytuje úrad zamestnávateľovi na základe uzatvorenej písomnej dohody podľa odseku 5. Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode má zamestnávateľ sídlo, a ak je zamestnávateľ fyzickou osobou, úrad v ktorého územnom obvode má fyzická osoba trvalý pobyt.

(Pokračovaniena 8.str.)

KOLEKTÍVNE VYJEDNÁNIE JE KOMPLIKOVANÉ

(Dokončenie z 2.str.)

ky, pretože sa tým zamestnanec dostáva do zložitej situácie, najmä tí zamestnanci, ktorí majú pomerne nízke zárobky. Toto by bolo riešenie iba v prípade, že sa na tom dohodnú všetci, vrátane manažmentu a hlavne, tento krok umožní firme prežiť bez znižovania počtu zamestnancov krízové obdobie. Z takejto dohody by však malo byť jasné aj to, akú kompenzáciu dostanú zamestnanci za ústretovosť v čase, keď kríza pomíne a podnik opäť bude vyrábať v plnej kapacite.

Každé zníženie príjmov, nech už sa deje na základe akýchkoľvek dohôd, má výrazný dopad na životnú úroveň dotknutých zamestnancov. Prvýkrát vtedy, keď ešte pracujú a následne aj v prípade, že o zamestnanie prídu. Všetky dávky, ktoré sú nezamestnaným vypočítavané sa totiž odvíjajú z predchádzajúceho zárobku.

Postoje jednotlivých zamestnávateľských subjektov ku kolektívnemu vyjednávaniu KZ vyššieho stupňa sú rôzne. Konkrétne:

- Strojári prišli s návrhom nezvyšovať mzdy, ba práve naopak, plošne skracovať pracovný čas a tým aj mzdu. Zároveň požadujú dohody, ktoré by sa týkali organizovania, prípravy a následne priebehu v prípade štrajku. My sme tieto návrhy odmietli a žiadame navyšenie tarifných miezd minimálne o infláciu, plus podiel na raste produktivity práce. Nasledujúce kolo vyjednávania má byť v ôsmom týždni.

- Zástupcovia zamestnávateľov v elektrotechnickom priemysle nepripúšťajú rast miezd. Požadujú zmrazenie súčasnej mzdovej úrovne minimálne v tomto roku. Naše stanovisko bolo obdobné ako u strojárov. Ďalšie kolo vyjednávania má byť až začiatkom marca.

- Hutníkom sme v týchto dňoch predložili návrh na vyjednanie a teraz čakáme na ich stanovisko. Po minuloročnom neúspešnom vyjednaní a ich postoji

k niektorým otázkam, najmä čo sa týka vzťahu zamestnávateľ – odbory, čakáme komplikované vyjednanie. Jednoznačne sa však chceme vrátiť ku klasickému vyjednávaniu mzdových otázok aj s týmto sociálnym partnerom a nie vyjednávať iba náklady na pracovnú silu, do ktorej sa dá skryť viacero vecí, alebo opačne, z ktorej nie je jasné, aká čiastka pôjde do miezd.

- So Zväzom autobusovej dopravy SR sme sa dostali do stavu, keď sme museli požiadať Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR o určenie sprostredkovateľa.

- Pokiaľ ide o DIVIDEND, je situácia obdobná, ako pri vyjednaní so zástupcami elektrotechnického priemyslu. Predložili nám zhruba rovnaké požiadavky. Taktiež sme ich odmietli. Rovnako ako v ich prípade, požadujeme určitý rast miezd. Vyjednanie pokračuje 19.2.2009.

- Dodatok KZVS so Združením bytového hospodárstva sa v týchto dňoch podpisuje. Zvýšenie miezd vyplývajúce z tohto dodatku bude v tomto roku viac ako 4%.

Z uvedeného vyplýva, že situácia je veľmi komplikovaná. Občas mám pocit, že nie všetko, čo nám zamestnávateľia predkladajú je dôsledok skutočnej krízy. Z toho dôvodu je namieste požadovať od zamestnávateľov adekvátne podklady, ktoré jednoznačne preukážu, že to, čo sa nám predkladá, je naozaj zapríčinené tým, čo nemôžu ovplyvniť. V takom prípade sme ochotní spolupracovať a hľadať riešenia, ktoré budú prospešné pre firmu, ale na druhej strane nebudú likvidovať pracovné miesta a dopadať iba na zamestnancov, ktorí krízu nezapríčinili, ale všetky jej negatívne dôsledky znášajú.

Anton MIFKA

PRÍBEH, KTORÝ SA VOLÁ COLMET

Na aktuálnu tému

Finančná kríza, hospodárska kríza, plynová kríza... akosi naraz, akoby neočakávane, ako výbuch sopky, o ktorej si všetci mysleli, že už spí naveky, tlačí sa do nás, do celej našej bytosti niečo, čo sme si mysleli, že už snáď ani neexistuje, proste, že sme za vodou. Svetové kapacity v oblasti ekonómie, politológie, sociológie naraz skúmajú, čo sa to vlastne stalo. Mnohí si kladie otázku, či to, čo teraz zažívame, je náhoda, alebo je to zákonitosť? Zákonitosť ako kríza kapitálu, o ktorej písali v tomto čase popretí myslitelia, ktorých dnes začínajú objavovať aj súčasne – ak nie svetové, tak určite európske osobnosti, ako napríklad francúzsky prezident SARKOZY, ktorý hovorí o potrebe humanizácie kapitalizmu.

Príbeh COLMET (COLMET Slovakia, a.s., Považská Bystrica) je však trochu z iného súdka. Toto odlišenie je potrebné urobiť z dôvodu, že dnes sa mnohé neduhy, ktoré sú len pokračovaním nezdravých javov vo sfére podnikania z minulosti, niekto zámerne, účelovo snaží prilepiť na konto súčasnej celosvetovej krízy. Špekulatívne podnikanie, tunelovanie, predaje podnikov navonok zdravých, dovnútra však „vypitvaných“, sa dnes deje na omnoho sofistikovanejšej úrovni, ako to bolo v počiatku budovania terajšieho ekonomického systému. Dnes, keď sme si mysleli, že niektoré praktiky sú nemožné, a to i napriek globálnej celosvetovej kríze, precítame do holej reality. To je práve tento prípad.

Ľudia chodili do práce tak, ako im to prikazovala pracovná zmluva a ďalšie právne predpisy, upravujúce vzťah zamestnávateľa a zamestnanca. Chodili do práce, ale prácu im nikto neprideľoval, nefungovali základné podmienky k výkonu práce. Pracoviská boli odpojené od zdrojov energie, odpojená bola elektrická sieť, nekúrilo sa, odstavený bol prívod vody, nebolo možné sa napiť vody, nebolo možné použiť hygienické zariadenia a teda ani spláchnuť na záchode. Napriek tomu museli zamestnanci chodiť do práce, lebo inak by im mohla byť vykázaná neospravedlnená absencia. Prítom sa im nevyplácala mzda. Pýtate sa, či je to vôbec v dnešnej dobe možné? Odpovedám – je to možné, a to napriek tomu, že odborová organizácia, ktorá

v tejto zamestnávateľskej organizácii pôsobí, podnikla všetky kroky v rámci jej kompetencií, aby tento stav zmenila. Argumenty nových vlastníkov firmy – nevedeli sme do čoho ideme, majetok firmy je omnoho nižší, záväzky firmy sú podstatne vyššie, bonitné pohľadávky sú omnoho nižšie atď. Vieme, že toto všetko môže byť pravda, je to však niečo, čomu sa hovorí pravidlá a podmienky takýchto obchodných transakcií, odbornosť či neodbornosť v skúmaní skutočných ekonomických parametrov, podnikateľské riziko. Nikto, kto podniká, napriek takýmto omylom, však nemá právo takto nakladať so zamestnancami, ktorí sú zmluvnými partnermi v pracovnoprávnom vzťahu a nemajú žiaden podiel na „spackanom“ obchode, ktorý sa udial medzi bývalými a terajšími vlastníkami firmy.

V dôsledku tvrdšieho postupu základnej organizácie, intervencie OZ KOVO, účasti jeho čelých funkcionárov, špecialistov, ale i medializácie tohto dnes možno už neobvyklého prípadu, sa riešenie situácie posunulo významne dopredu. Zamestnanci dnes už nemusia chodiť do práce (či nepráca, ktorá nemá žiaden zmysel) a nemusia trpieť neludské podmienky. 10. februára 2009 podali zástupcovia zamestnancov návrh na vyhlásenie konkurzu, aby bol pre takmer 160 dotknutých ľudí zabezpečený príjem potrebný pre ich existenciu, existenciu ich rodín vo forme príspevku v nezamestnanosti, aby bolo možné v čo najkratšom čase čerpať prostriedky z garančného fondu, ktoré by úplne alebo čiastočne nahrádzali pohľadávky voči zamestnávateľovi z nevyplatených miezd, odstupného, či náhrady mzdy v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru z dôvodu nevyplácania mzdy.

Na záver len stručný epilóg. Takúto situáciu neočakával v dnešnej dobe asi nikto. Riešenie pre ľudí sa našlo predovšetkým vďaka odborom. Pochopili to i nečlenovia odborov. Poskytli sme pomoc všetkým, aj tým, ktorí – možno účelovo do odborov vstúpili v poslednej chvíli. Veríme, že je to dobrá investícia do budúcnosti. Investícia, nie z hľadiska finančnej kalkulácie, ale z hľadiska budovania vedomia, že v jednote je sila. Dobrá investícia z hľadiska budovania dôvery v odbory.

Pavol ADÁMEK

HASIČI A ZÁCHRANÁRI BUDÚ OD APRÍLA ZARÁBAŤ VIAC

Príslušníci Hasičského záchranného zboru (HaZZ) budú od 1. apríla t.r. zarábať viac. Vyplýva to z novely zákona p HaZZ z dielne ministerstva vnútra, ktorú 12.februára 2009 schválili poslanci Národnej rady SR.

Novela okrem iného ruší príplatky za štátnu službu cez víkendy, v noci a počas sviatkov. Hodnostné príplatky záchránárov sa dostanú na úroveň policajtov, teda od 2 eur (60,25 Sk) do 65,5 eura (1973,25 Sk) za jednotlivé hodnosti. Suma zodpovedajúca zrušeným príplatkom sa premietne do výšky zostávajúcej príplatkov. Navyšia sa tiež tarifné platy v jednotlivých platových triedach. Zároveň sa zvýšia príplatky za zmenu súčasného štátnu službu na 20 až 50 percent, a tiež príplatky za riadenie. Úpravou prejdú i pohotovostné príplatky. Právnu normou sa zvýši základ pre výpočet sociálnych dávok a rovnako sa platovo posilnia predovšetkým zásahový hasiči a záchrannári, najmä tí z nižších platových tried a stupňov. Minister vnútra Robert KALIŇÁK tvrdí, že nový systém odmeňovania bude spravodlivejší. Zjednodušíť by sa malo aj prijímanie uchádzačov o štátnu službu v HaZZ a v Horskej záchrannej službe. Upravujú sa ňou aj podmienky vzdelania ako predpoklad pre vymenovanie do hodnosti.

(Zdroj: TASR)

PÝTAME SA

**predsedu VZO OZ KOVO
Považské Strojárne Považská
Bystrica Pavla ŠUJAKA:**

V januárovom čísle Priorít sme informovali o nepriaznivej situácii 160 zamestnancov spoločnosti COLMET Považská Bystrica, ktorí nedostali vyplatené mzdy v posledných dvoch mesiacoch minulého roka. Protestným zhromaždením chceli upozorniť nielen na túto skutočnosť, ale aj na veľmi zlé pracovné podmienky u zamestnávateľa. Utlímátum, ktoré dali zamestnávateľovi na vyplatenie miezd, tento nespĺnil. Aká je aktuálna situácia v tomto sporu zamestnancov a zamestnávateľa a aký bude ďalší postup pri vymáhaní pohľadávok?

- Vzhľadom k tomu, že zamestnávateľ nespĺnil ani posledný sľub v januári o vyplatení miezd, zamestnanci podali prostredníctvom odborovej organizácie návrh na vyhlásenie konkurzu. Tento sme odovzdali 10. februára 2009 na Okresnom súde v Trenčíne. Tým bola splnená podmienka, že dotknutí zamestnanci si svoje pohľadávky môžu uplatniť cez garančný fond. Zamestnávateľ dlhuje svojim zamestnancom mzdy za november a december minulého roka a časť januára t.r. Avšak v prípade, že zamestnanci skončia okamžite pracovný pomer z dôvodu nevyplatenia miezd, majú ešte nárok na dvojmesačnú priemernú mzdu. Vo štvrtok 12. februára 2009 sme sa so zamestnancami stretli, aj za účasti podpredsedu OZ KOVO Antona MIFKU a právnik Mgr. Jána BOČKAYA. Je totiž potrebné, aby vyplnili žiadosti o príspevok z garančného fondu a tam je dôležité, aby zamestnávateľ potvrdil ich pohľadávku. Problém nastáva aj v tom, že od energií odpájajú aj administratívnu budovu, takže musíme dbať o to, aby ekonómka firmy mala podmienky na prácu a vydanie potrebných dokladov. Z garančného fondu môžu zamestnanci čerpať svoje pohľadávky maximálne vo výške 1991,6 eura (60 000 Sk). Pohľadávky nad túto sumu si môžu uplatniť u správcu konkurznej podstaty po vyhlásení konkurzu.

Dnes neviem povedať čo sa bude diať ďalej, či firma bude v činnosti pokračovať alebo nie. Ľudia sú doma so 100 percentnou náhradou mzdy na základe prekážok v práci na strane zamestnávateľa. Znovu by sme sa mali stretnúť vo štvrtok 19. februára, (po uzávierke Priorít – pozn. redakcie), kedy by sme mali skompletizovať prihlášky do garančného fondu. Tam by malo byť známe aj to, koľkí zamestnanci si dajú okamžité skončenie pracovného pomeru. (Luk)

NOVELA ZÁKONA O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI A ZÁKONNÍKA PRÁCE

(Dokončenie zo 6.str.)

(5) Dohoda uzatvorená podľa odseku 4 obsahuje

- identifikačné údaje účastníkov dohody,
- dátum začatia a skončenia podpory udržania pracovných miest,
- počet zamestnancov a ich profesionálnu štruktúru,
- výšku náhrady mzdy zamestnanca podľa osobitného predpisu,⁵⁰⁾
- podmienky a spôsob poskytovania príspevku,
- záväzok úradu, že bude poskytovať príspevok v dohodnutom termíne najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia dokladov zamestnávateľom,
- záväzok zamestnávateľa, že oznámi úradu každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní,
- ďalšie dohodnuté náležitosti.

§ 50e

Príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta

(1) Príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta (ďalej len „príspevok“) sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru uchádzača o zamestnanie, ktorý bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace. Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý pred prijatím uchádzača o zamestnanie na vytvorené pracovné miesto, vykonával svoju činnosť nepretržite najmenej 12 mesiacov. Príspevok sa neposkytuje na zamestnanie uchádzača o zamestnanie, na ktorého zamestnanie bol na to isté obdobie poskytnutý príspevok podľa § 50, § 50a, § 50c, § 50f, § 51a, § 53d a 56.

(2) Výška príspevku je mesačne

- v bratislavskom kraji 15 % z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, najviac 50 % z celkovej ceny práce zamestnanca, prijatého na vytvorené pracovné miesto,
- v ostatných krajoch 30 % z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, najviac 50 % z celkovej ceny práce zamestnanca, prijatého na vytvorené pracovné miesto.

(3) Zamestnávateľ je povinný zachovať vytvorené pracovné miesto pre uchádzača o zamestnanie, na podporu zamestnávateľa ktorého sa príspevok poskytuje, najmenej počas 12 kalendárnych mesiacov. Za vytvorenie pracovného miesta u zamestnávateľa sa považuje zvýšenie počtu pracovných miest, ktoré predstavuje v priemere za 12 kalendárnych mesiacov v porovnaní s rovnakým predchádzajúcim obdobím celkový nárast počtu jeho zamestnancov. Ak nedošlo k zvýšeniu počtu pracovných miest podľa predchádzajúcej vety, zamestnávateľ je povinný preukázať, že k tomuto zvýšeniu nedošlo v dôsledku zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti.^{49b)}

(4) Príspevok poskytuje zamestnávateľovi úrad, v ktorého územnom obvode sa vytvorí pracovné miesto, počas najviac 12 kalendárnych mesiacov od uzatvorenia písomnej dohody podľa odseku 5, ak o tento príspevok zamestnávateľ písomne požiada.

(5) Úrad uzatvorí so zamestnávateľom písomnú dohodu o poskytnutí príspevku, ktorá obsahuje

- osobné údaje a identifikačné údaje účastníkov dohody,
- charakteristiku vytvoreného pracovného miesta alebo vytvorených pracovných miest,
- počet, profesionálnu a kvalifikačnú štruktúru uchádzačov o zamestnanie prijatých na vytvorené pracovné miesta,
- dátum vytvorenia pracovného miesta alebo vytvorených pracovných miest, obdobie, počas ktorého budú pracovné miesta prevádzkované a počet mesiacov zamestnávateľa uchádzačov o zamestnanie na týchto pracovných miestach,
- výšku, podmienky a spôsob poskytovania príspevku,
- spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok,
- podmienky a termín zúčtovania poskytnutého príspevku,
- spôsob vrátenia príspevku alebo jeho časti v prípade nesplnenia dohodnutých podmienok,
- záväzok zamestnávateľa, že do určeného termínu predloží pracovnú zmluvu zamestnancom a najneskôr do 30 kalendárnych dní oznámi úradu každé skončenie pracovného pomeru,
- záväzok zamestnávateľa predložiť úradu doklad, že vykonáva svoju činnosť nepretržite najmenej 12 mesiacov,
- záväzok úradu, že bude poskytovať zamestnávateľovi príspevok mesačne, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia dokladov zamestnávateľom,
- záväzok zamestnávateľa, že oznámi úradu každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní,
- ďalšie dohodnuté náležitosti.

§ 50f

Príspevok ku mzde zamestnanca

(1) Príspevok ku mzde zamestnanca (ďalej len „príspevok“) sa poskytuje zamestnancom, ktorý bol pred prijatím do pracovného pomeru vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace, bol poberateľom dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi a ktorý bol vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu nástupu do zamestnania, ktoré si sám našiel. Príspevok sa poskytuje, ak hrubá mesačná mzda zamestnanca, ktorý pracuje na plný pracovný úväzok, dosahuje najviac 1,7 násobok sumy životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa osobitného predpisu^{50a)} platnej k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa mzda vypláca.

(2) Úrad poskytuje zamestnancom príspevok na základe uzatvorenej písomnej dohody podľa odseku 4 najviac počas 24 kalendárnych mesiacov, ak zamestnanec o príspevok písomne požiada najneskôr do 3 mesiacov od nástupu do zamestnania.

(3) Výška príspevku je mesačne

- 22 % z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej re-

publiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, počas prvých 12 mesiacov poskytovania príspevku,

- 11 % z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, počas ďalších mesiacov poskytovania príspevku.

(4) Dohoda podľa odseku 2 obsahuje

- osobné údaje a identifikačné údaje účastníkov dohody,
- názov a adresu zamestnávateľa zamestnanca,
- dátum nástupu do zamestnania a dĺžku trvania pracovného pomeru,
- záväzok zamestnanca, že do určeného termínu predloží úradu pracovnú zmluvu a najneskôr do 3 kalendárnych dní oznámi úradu skončenie pracovného pomeru,
- záväzok úradu, že bude poskytovať zamestnancom príspevok mesačne, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia dokladov zamestnancom,
- záväzok zamestnanca, že mesačne, najneskôr do 10 kalendárnych dní po ukončení príslušného kalendárneho mesiaca, predloží úradu doklad o trvaní pracovného pomeru a výške dosahovanej mzdy,
- výšku, podmienky a spôsob poskytovania príspevku,
- spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok,
- podmienky a spôsob vrátenia príspevku alebo jeho časti v prípade nesplnenia dohodnutých podmienok,
- ďalšie dohodnuté náležitosti.

(5) Príspevok sa neposkytuje za dni dočasnej pracovnej neschopnosti. Ak zamestnanec nevykonáva pracovnú činnosť z dôvodu jeho dočasnej pracovnej neschopnosti, je povinný túto skutočnosť oznámiť úradu do troch pracovných dní od nástupu na dočasnú pracovnú neschopnosť.

§ 50g

Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti

(1) Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti (ďalej len „príspevok“) sa poskytuje uchádzačovi o zamestnanie, ktorý bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace, bol poberateľom dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi a ktorý začne a bude vykonávať alebo prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť nepretržite najmenej 24 mesiacov, ak o príspevok písomne požiada. Príspevok sa neposkytuje, ak bol na to isté obdobie poskytnutý príspevok podľa § 49 a 50h.

(2) Príspevok sa poskytuje na úhradu

- preddavku na poistné na zdravotné poistenie plateného samostatne zárobkovo činnou osobou podľa osobitného predpisu počas 22 mesiacov,
- poistného na sociálne poistenie plateného dobrovoľným platiťelom poistného podľa osobitného predpisu po uplynutí 18 mesiacov od začatia vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti, najviac počas 4 mesiacov.

(3) Príspevok podľa odseku 2 poskytuje úrad po preukázaní úhrady občanom, ktorý vykonáva alebo prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť, vo výške vypočítanej z minimálneho vymeriavacieho základu podľa osobitného predpisu.⁵¹⁾

(4) Príspevok na základe uzatvorenej písomnej dohody podľa odseku 5 poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode sa vytvorí pracovné miesto na samostatnú zárobkovú činnosť.

(5) Dohoda uzatvorená podľa odseku 4 obsahuje

- osobné údaje a identifikačné údaje účastníkov dohody,
- dátum začatia vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti,
- výšku príspevku, jeho špecifikáciu a spôsob úhrady,
- podmienky poskytnutia príspevku,
- spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok,
- záväzok úradu, že bude poskytovať príspevok najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia dokladov,
- záväzok uchádzača o zamestnanie, že oznámi úradu každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní,
- ďalšie dohodnuté náležitosti.

(6) Občan, ktorý prestal vykonávať alebo prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť pred uplynutím 24 mesiacov, môže byť do evidencie uchádzačov o zamestnanie zaradený odo dňa nasledujúceho po uplynutí 24 mesiacov od začatia vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti.

§ 50h

Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi

(1) Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi (ďalej len „príspevok“) sa poskytuje občanovi, ktorý bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace a ktorý začne a bude vykonávať alebo prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi⁵²⁾ nepretržite najmenej 24 mesiacov, ak o príspevok písomne požiada. Príspevok sa neposkytuje, ak bol na to isté obdobie poskytnutý príspevok podľa § 49 a 50g.

(2) Príspevok sa poskytuje na úhradu

- preddavku na poistné na zdravotné poistenie plateného samostatne zárobkovo činnou osobou podľa osobitného predpisu počas 22 mesiacov,
- poistného na sociálne poistenie plateného dobrovoľným platiťelom poistného podľa osobitného predpisu po uplynutí 18 mesiacov od začatia vykonávania činnosti podľa odseku 1, najviac počas 4 mesiacov.

(3) Príspevok poskytuje úrad na základe uzatvorenej písomnej dohody podľa odseku 4 po preukázaní úhrady občanom, ktorý vykonáva činnosť podľa odseku 1, vo výške vypočítanej z minimálneho vymeriavacieho základu podľa osobitného predpisu.

(4) Dohoda uzatvorená podľa odseku 3 obsahuje

- osobné údaje a identifikačné údaje účastníkov dohody,
 - dátum začatia vykonávania činnosti podľa odseku 1,
 - výšku príspevku, jeho špecifikáciu a spôsob úhrady,
 - podmienky poskytnutia príspevku,
 - spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok,
 - záväzok úradu, že bude poskytovať príspevok do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia dokladov,
 - záväzok uchádzača o zamestnanie, že oznámi úradu každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní,
 - ďalšie dohodnuté náležitosti.
- (5) Občan, ktorý prestal vykonávať činnosť podľa odseku 1 pred uplynutím 24 mesiacov, môže byť do evidencie uchádzačov o zamestnanie zaradený odo dňa nasledujúceho po uplynutí 24 mesiacov od začatia ich vykonávania.*

Poznámky pod čiarou k odkazom 50 až 52 znejú:

„50) § 142 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení zákona č. 210/2003 Z. z.

51) § 138 ods. 9 zákona č. 461/2003 Z. z.

§ 13 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

52) Čl. 1 Nariadenia Komisie (ES) č. 800/2008 zo 6. augusta 2008 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné so spoločným trhom podľa článku 87 a 88 zmluvy (Všeobecné nariadenie o skupinových výnimkách) (Ú. v. EÚ L 214, 9. 8. 2008).

Nariadenie Komisie (ES) č. 1998/2006 z 15. decembra 2006 o uplatňovaní článku 87 a 88 zmluvy na pomoc de minimis (Ú. v. EÚ L 379, 28. 12. 2006).“

2. V § 53 ods. 3 sa slová „99,59 eura“ nahrádzajú slovami „135 eur“.

3. Za § 72d sa vkladajú § 72e až 72g, ktoré vrátane nadpisu znejú: „Prechodné ustanovenia k úprave účinnej k 1. marcu 2009

§ 72e

(1) Pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá požiada o priznanie postavenia sociálneho podnikníka do 31. decembra 2010, sa podmienky podľa § 50b ods. 1 písm. b) a c) na účel priznania postavenia sociálneho podnikníka považujú za splnené.

(2) Ú právnickej osoby, ktorá je obcou, samosprávnym krajom, združením obcí alebo rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, ktorej zriaďovateľom je obec alebo samosprávny kraj sa na účely započítavania najmenej 30 % celkového počtu zamestnancov podľa § 50b ods. 1 písm. a) do 31. decembra 2010 započítavajú zamestnanci, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli uchádzačmi o zamestnanie.

§ 72f

V období od 1. marca 2009 do 31. decembra 2010 sa na účely § 53d ods. 2 splnenie podmienky priemernej miery evidovanej nezamestnanosti podľa § 53d ods. 2 prvej vety nevyžaduje.

§ 72g

Príspevky podľa § 50d až 50h sa poskytujú najdlhšie do 31. decembra 2010.*

Čl. II

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 165/2002 Z. z., zákona č. 408/2002 Z. z., zákona č. 413/2002 Z. z., zákona č. 210/2003 Z. z., zákona č. 461/2003 Z. z., zákona č. 5/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 82/2005 Z. z., zákona č. 131/2005 Z. z., zákona č. 244/2005 Z. z., zákona č. 570/2005 Z. z., zákona č. 124/2006 Z. z., zákona č. 231/2006 Z. z., zákona č. 348/2007 Z. z., zákona č. 200/2008 Z. z. a zákona č. 460/2008 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 142 ods. 4 sa vypúšťa slovo „inú“.

2. Za § 252b sa vkladá § 252c, ktorý vrátane nadpisu znie:

§ 252c

Prechodné ustanovenia účinné k 1. marcu 2009

(1) Ak v období od 1. marca 2009 do 31. decembra 2012 nemôže zamestnanec z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu, môže zamestnávateľ, po dohode so zástupcami zamestnancov podľa § 230 poskytnúť zamestnancom pracovné voľno, za ktoré patrí zamestnancom mzda najmenej vo výške základnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3. Ak pomíne prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa prvej vety, je zamestnanec povinný odpracovať poskytnuté pracovné voľno bez nároku na mzdu, ktorá bola poskytnutá podľa prvej vety, ak sa zmluvné strany nedohodnú na priaznivejšej úprave pre zamestnanecov.

(2) Ak zamestnanec nadpracúva prácu vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol podľa odseku 1, nejde o prácu nadčas.

(3) Čas pracovného voľna poskytnutého zamestnancom podľa odseku 1 sa posudzuje ako výkon práce.

(4) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného voľna poskytnutého podľa odseku 1 a evidenciu pracovného času, v ktorom si zamestnanec nadpracúva pracovné voľno poskytnuté podľa odseku 1 tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu.

(5) Na účely zisťovania priemerného zárobku podľa § 134 ods. 1 sa do zúčtovanej mzdy nezahŕňa mzda vyplatená zamestnancom podľa odseku 1 prvej vety; do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňa čas, počas ktorého zamestnanec vykonáva prácu podľa odseku 1 druhej vety.*

Čl. III

Účinnosť

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. marca 2009. Ustanovenia § 50d až 50h v čl. I strácajú účinnosť 31. decembra 2010.