

priority



MESAČNÍK
ODBOROVÉHO ZVÄZU KOVO

XVII. ročník

25. 3. 2009

3

IVAN GAŠPAROVIČ NÁŠ PREZIDENT

Vážení občania, keď opäť pôjdeme voliť hlavu štátu.
OBČIANSKA INICIATÍVA NÁŠ PREZIDENT
vám predstavuje 10 DÔVODOV,
prečo voliť za prezidenta Ivana Gašparoviča



1. je skúseným prezidentom,
2. stabilizuje politickú situáciu,
3. myslí národne,
4. cíti sociálne,
5. obhajuje národnoštátne záujmy Slovenska,
6. podporuje rozvoj vzdelania,
7. je milovníkom a podporovateľom ľudového umenia,
8. propaguje telesnú výchovu a šport,
9. aktívne komunikuje s občanmi,
10. ctí si kresťanské korene Slovenska a rešpektuje postavenie cirkví



WWW.NASPREZIDENT.SK

PRED VOĽBOU PREZIDENTA

Každé voľby majú pre demokraciu obrovský význam. Či sú to miestne, regionálne, parlamentné, alebo aj prezidentské. My v tomto čase rozhodujeme o tom, kto bude stáť na čele nášho štátu. Je dôležité pritom vedieť, aký má kandidát na prezidenta názor na veci verejné, aké má ctenie a či vie pochopiť ľudí, ktorých zastupuje.

Aj z tohto dôvodu chcem vyjadriť svoj názor. Potrebujeme prezidenta, ktorý vie pochopiť obyčajných ľudí, vie sa k nim postaviť priamo a vie podpísať také zákony, ktoré sa ich týkajú a pozitívne ovplyvňujú ich život. Myslím si, že v tomto čase by nám nepomohol v pozícii hlavy štátu človek, ktorý hlása voľnú ruku trhu, že všetko vyrieši ekonomika a že si každý človek musí pomôcť sám. Takýto prezident by nebol vhodný nielen v tomto čase, ale ani do budúcnosti.

Tradičia odborov, ale aj skúsenosti z iných štátov potvrdzujú, že odbory sú orientované ľavicovo a spolupracujú so sociálnou demokraciou. Aj preto, lebo sociálna demokracia má podobné programové tézy, ako majú odbory. To nás zblížuje. Ak chceme byť úspešní, musíme byť súčasťou politiky a súčasťou politiky je aj prezident. Preto by sme mali voliť takého prezidenta, ktorý vie pochopiť obyčajného človeka, vie svojimi postojmi presadzovať potreby občanov a zastupovať aj sociálnu demokraciu, ktorá vytvára také legislatívne prostredie, ktoré pomáha odborom, ale pomáha aj zamestnancom. Chcem vyzvať všetkých našich kováčov, aby takýmto spôsobom postupovali, aby sa naozaj zamysleli nad tým, kto nám môže pomôcť a kto nám môže uškodiť. Či je to človek, ktorý má sociálne ctenie, alebo sa len tak tvári. Aby aj skutkami naplnil to, čo hovorí. To o prezidentovi GAŠPAROVIČOVI povedať môžeme. O pani RADIČOVEJ už nie. Tá sa prejavila, či už ako ministerka práce, alebo ako poslankyňa vo veciach, ktoré sa týkali nás, odborárov, ale aj zamestnancov. Vždy sa skôr postavila na stranu zamestnávateľov a presadzovala neoliberálne trendy. Nie tie, ktoré platia dnes..

Ja osobne chcem povedať, že budem voliť pána GAŠPAROVIČA, lebo si myslím, že je to človek, ktorý v tejto oblasti sa nás môže zastať a má moju plnú podporu. A preto by som bol rád, keby sa každý odborár a zamestnanec zamyslel pri voľbe prezidenta nad tým, akú perspektívu do budúcnosti nám môže dať človek, ktorému sme sa rozhodli dať hlas.

Emil MACHYNA
predseda Rady OZ KOVO

Zaznamenali sme

- 2. február 2009** – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ Danfoss Zlaté Moravce
- 2. február 2009** – rada predsedov Výrobných odborových zväzov KOZ SR v Bratislave
- 3. február 2009** – zasadnutie výboru mandátového obvodu č.19 – Detva
- 3. február 2009** – zasadnutie výboru mandátového obvodu č. 24 – Košice
- 3. február 2009** – kolektívne vyjednávanie dodatku PKZ SAD Poprad
- 3. február 2009** – zasadnutie výboru mandátového obvodu č. 18 Podbrezová
- 3. február 2009** – konferencia ZO OZ KOVO Delphi Senica
- 3. február 2009** – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ Kia Slovakia Žilina
- 4. február 2009** – zasadnutie výboru mandátového obvodu č. 25, 26 v Prešove
- 4. február 2009** – zasadnutie Komisie OZ KOVO pre vzdelávanie v Bratislave
- 5. február 2009** – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ Technometal Bytča
- 5. február 2009** – zasadnutie výboru mandátového obvodu č. 27 Michalovce
- 5. február 2009** – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ Kia Slovakia Žilina
- 5. február 2009** – uzavretie pracovnoprávneho sporu v spoločnosti SLUŽBYT Zlaté Moravce
- 6. február 2009** – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ SAD a LIORBUS Ružomberok
- 6. február 2009** – zasadnutie výboru mandátového obvodu č. 38 – doprava v Prešove
- 6. február 2009** – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ Danfoss Zlaté Moravce
- 9. február 2009** – rada predsedov KOZ SR v Bratislave
- 9. február 2009** – zasadnutie výboru mandátového obvodu č. 15 a 16 v Dolnom Kubíne
- 9. február 2009** – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ Nobel Dolný Kubín
- 10. február 2009** – zasadnutie výboru mandátového obvodu č. 32 v Prešove
- 10. február 2009** – zasadnutie mandátového obvodu č. 13 a 17 v Žiline
- 10. február 2009** – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ Kamax Bardejov
- 10. február 2009** – konferencia ZO OZ KOVO Tanax Bánovce nad Bebravou
- 10. február 2009** – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ Mobis Žilina
- 11. február 2009** – regionálna rada predsedov ZO OZ KOVO č.1 v Bratislave
- 12. február 2009** – regionálna rada predsedov ZO OZ KOVO č.2 Piešťany
- 12. február 2009** – zasadnutie výboru mandátového obvodu č. 23 Poprad
- 12. február 2009** – zasadnutie výboru mandátového obvodu č. 14 a 30 v Martine
- 13. február 2009** – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ GOTFRI Ružomberok
- 16. február 2009** – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ MOBIS Žilina
- 17. február 2009** – kolektívne vyjednávanie dodatku PKZ SAD Poprad
- 18. február 2009** – konferencia ZO OZ KOVO Zberné suroviny Žilina
- 19. február 2009** – kolektívne vyjednávanie KZVS DIVI-DEND v Bratislave
- 20. február 2009** – zlučovacia konferencia ZO OZ KOVO SAD Zvolen
- 23. február 2009** – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ SAD Liptovský Mikuláš
- 24. február 2009** – kolektívne vyjednávanie KZVS strojárskej v Bratislave
- 24. február 2009** – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ MOBIS Žilina
- 25. február 2009** – zasadnutie Revíznej komisie OZ KOVO v Bratislave
- 26. február 2009** – kolektívne vyjednávanie podnikovej KZ GOTFRI Ružomberok
- 26. február 2009** – konferencia ZO OZ KOVO SAD Trenčín

**Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 24. 4. 2009**

Z rokovania Rady OZ KOVO

ZJAZDOVÉ MATERIÁLY SCHVÁLENÉ

Príprava V. zjazdu OZ KOVO a schválenie jazzdových dokumentov bola na programe zasadnutia Rady OZ KOVO – poslednej pred riadnym zjazdom - ktorá sa zišla 17. marca 2009 v Žiline.

Po kontrole plnenia uznesení sa členovia rady podrobne zaoberali pripomienkami a schválili znenie stanov, volebného poriadku a Programu OZ KOVO. Tieto budú zaslané delegátom zjazdu, ktorý sa uskutoční v Piešťanoch 15. a 16. mája 2009. Po odporúčanom stanovisku Revíznej komisie OZ KOVO bol schválený aj rozpočet pripravovaného zjazdu.

VÝVOJ EKONOMIKY A ZAMESTNANOSTI

Predseda zväzu Emil MACHYNA hovoril o stave vývoja ekonomiky a zamestnanosti v dôsledku krízy. Uviedol, že za II. Q. tohto roka je väčší prepád ekonomiky ako sa predpokladalo. V Európskej únii predstavuje pokles HDP mínus 3,7 percenta. Najhoršie je na tom automobilový, hutnícky, elektrotechnický a stavebný priemysel. Ako veľký problém sa ukazuje staronový fenomén platobná neschopnosť firiem. Nedostatok zákazkovej náplne sa prejavuje v znižovaní počtu zamestnancov. Nezamestnanosť stúpa, pričom najviac ľudí v rámci Slovenska odišlo zo strojárskych a elektrotechnických firiem. Návrat Slovákov zo zahraničia a následná evidencia na úradoch práce spôsobuje, že nezamestnanosť dosahuje takmer 10 percentnú hranicu. Aj v tejto súvislosti predseda OZ KOVO zdôraznil, že najdôležitejšou úlohou v tomto čase je udržať zamestnanosť.

V súvislosti s návrhom vnútrozväzového predpisu pre odvod členských príspevkov Rada OZ KOVO schválila, aby sa tento materiál prerokoval v základných organizáciách OZ KOVO. Pripomienky k nemu je potrebné zaslať na Odborový zväz KOVO do 30. apríla 2009.

PROBLÉMY V SPOLOČNOSTI TRENS TREŇČÍN

Na programe rokovania Rady OZ KOVO bola tiež Správa o medzinárodnej činnosti zväzu, ako aj správa o odborovej kontrole nad BOZP v roku 2008 v pôsobnosti OZ KOVO. Obidve tieto správy zobraza rada na vedomie. Rovnako aj Analýzu rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v roku 2008, pričom uložila podpredsedovi zväzu presadzovať novelizáciu zákona o kolektívnom vyjednávaní s cieľom zníženia administratívnej náročnosti rozširovania KZVS a skrátenia procesu rozširovania.

Rada OZ KOVO sa zaoberala aj situáciou v spoločnosti TRENS Trenčín. Výbor ZO OZ KOVO TRENS, a.s., prerokoval 19. decembra 2008 v zmysle § 73 Zákonníka práce informáciu o rozhodnutí predstavenstva spoločnosti TRENS, a.s. o začatí hromadného prepúšťania 300 zamestnancov spoločnosti od 31. januára 2009. Dôvodom tohto kroku bola nepriaznivá ekonomická situácia spoločnosti. Dňa 20. januára 2009

predložil zamestnávateľ v zmysle § 74 Zákonníka práce výboru základnej organizácie OZ KOVO zoznam 112 zamestnancov, s ktorými mal byť ukončený pracovný pomer. Zamestnávateľ však ani do dňa rokovania Rady OZ KOVO nepredložil výboru základnej organizácie návrh na uzatvorenie dohody o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 odst. 4 Zákonníka práce. Vzniknutú situáciu zamestnávateľ riešil tak, že zamestnancom predložil návrh o zmene pracovnej zmluvy s dodatkom: Zmenou týždenného pracovného času z 37,5 hod na 22,5 hod. počas štyroch mesiacov, t.j. od 1. marca do 30. júna 2009. Tieto dodatky zamestnanci spoločnosti TRENS podpísali. Predseda VZO OZ KOVO Jozef BRIESTENSKÝ požiadal predsedu OZ KOVO – v mene 63 % odborovo organizovaných zamestnancov spoločnosti TRENS Trenčín, aby cestou Hospodárskej a sociálnej rady SR presadzoval náhradu mzdy na zostávajúce dva dni v týždni, keď zamestnanec nepracuje tak, ako je to možné pri podpísaní dohody medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa. Najvyšší orgán zväzu medzi zjazdmi – Rada OZ KOVO – uložila predsedovi zväzu, aby o postupe uvedeného zamestnávateľa informoval na najbližšom zasadnutí Hospodársku a sociálnu radu SR.

DETVIANSKI STROJÁRI STÁLE ČAKAJÚ NA SPRAVODLIVOSŤ

Rovnako rada uložila predsedovi zväzu informovať Hospodársku a sociálnu radu SR o problematike závislej práce a práce na živnosť, ktorá sa zneužíva v PPS GROUP Detva, čím sa uberajú pracovné miesta zamestnancom.

Predseda VZO OZ KOVO Podpolianske strojárne Detva Stanislav LUPŤÁK informoval kolegov o pripravovaných aktivitách členov tejto základnej organizácie, ktorí si 9. apríla 2009 na „Zelený štvrtok“ pripomenú už 7. výročie „hladového pochodu“ pre nevyplatené mzdy. 1300 zamestnancom dlhuje bývalý zamestnávateľ PPS Detva Holding – v súčasnosti už správca konkurznej podstaty – takmer 40 miliónov eur na nevyplatených mzdách a odstupnom. V lete 2008 Krajský súd v Banskej Bystrici síce rozhodol o tom, že z výťažku predaja by pohľadávky zamestnancov mohol uspokojiť správca konkurznej podstaty PPS Detva Holding v konkurze, ale vzhľadom k tomu, že správca konkurznej podstaty materskej PPS, a.s., sa proti súdnemu rozhodnutiu v zákonnej lehote odvolal, v spore by mal znovu – už po tretí raz – rozhodovať Najvyšší súd SR. Aj keď je spis v tejto inštitúcii už od novembra 2008, dodnes nebolo vytyčené pojednávanie v tomto spore. Detvianski strojári teda na spravodlivosť stále čakajú.

Luba KOLLOVÁ

Priaté opatrenie vlády rozhýbalo automobilový trh

SLOVÁCI MAJÚ ZÁUJEM O ŠROTOVNÉ

Od 9. marca 2009 poskytuje Ministerstvo hospodárstva SR štátnu podporu na nahradenie starého auta novým. Základný príspevok štátu je 1000 eur (30 126 Sk), v prípade, že predajca prispeje zo svojho ďalšími 500 eurami (15 063 Sk), zvyšná štátna dotácia na 1 500 eur (45 189 Sk). Niektorí predajcovia automobilov ponúkajú podporu 3000 a viac eur (90 378 Sk).

Maximálna hodnota nového auta, na ktoré sa vzťahuje podpora od štátu, je 25 000 eur (753 150 Sk). Podmienkou na získanie štátneho príspevku je, že staré vozidlo musí byť vyrobené pred 31. decembrom 1999 a na území Slovenska zaregistrované najneskôr do 31. decembra 2008. Po zošrotovaní vozidla u autorizovaných spracovateľov dostane občan doklad, na základe ktorého sa vozidlo vyradí z evidencie. Následne

si u predajcu uplatní zľavu za šrotovné. Občan dostane zľavu pri kúpe nového motorového vozidla a predajca si uplatní vyplatenie šrotovného na ministerstve hospodárstva. Podľa údajov ministerstva, by vyčlenené prostriedky mali vystačiť približne na nákup 22 tisíc nových vozidiel. Záujem občanov o využitie šrotovného rozhýbal automobilový trh na Slovensku.

(bak)

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

Predstavujeme ZO OZ KOVO SAD, a.s., Zvolen

ODBOROVÝ ZVÄZ KOVO JE PRE NÁS NOVÝ VIETOR V PLACHTÁCH

Vznik novodobej odborovej organizácie SAD Zvolen sa datuje od roku 1991, kedy pod vedením pána Vladimíra BRODZIANSKEHO začala svoju činnosť základná organizácia. V počiatočnom štádiu každý závod – Zvolen, Detva, Žiar nad Hronom, Modrý Kameň – mali svoje samostatné odborové organizácie. V roku 1999 sa tieto základné organizácie zlúčili pod jeden podnikový výbor s tým, že hospodárenie zostalo každému odborovému úseku samostatné. Základná organizácia, ktorá patrila do septembra 2008 pod Nezávislý odborový zväz verejnej cestnej dopravy sa volala ZO NOZ VCD 210. Po zlúčení sa NOZ VCD s Odborovým zväzom KOVO v septembri minulého roku, boli odborové organizácie dopravkov začlenené podľa regionálnych štruktúr OZ KOVO. ZO OZ KOVO SAD, a.s., Zvolen patrí do Banskobystrického regiónu a tohtoročná februárová konferencia urobila aj posledný krok pri zlúčení štyroch výborov základných organizácií zo Zvolena, Detvy, Žiaru nad Hronom a Modrého Kameňa v tom, že sa odsúhlasilo spoločné hospodárenie.

Príbudka k nim ešte základná organizácia z Brezna, kde po zániku SAD Banská Bystrica prevzala povinnosti dopravcu SAD Zvolen. Z 83 zamestnancov sa do odborov prihlásilo 66. V súčasnosti má táto združená základná organizácia takmer 480 členov z celkového počtu zamestnancov 998. Jej predsedom je Ján OSTROLUCKÝ. Na stretnutí s ním bol prítomný aj podpredseda Peter GÁBOR.

*** Pán predseda, hospodárska kríza sa podpisuje pod zamestnanosť a zárobky ľudí na Slovensku, je problém dohodnúť so zamestnávateľom mzdy v rámci kolektívneho vyjednávania. Ako je to u vás?**

Ján OSTROLUCKÝ: Naša kolektívna zmluva bola platná do konca minulého roka. 10. januára t.r. sme mali prvé kolektívne vyjednanie, kde sme sa so zamestnávateľom dohodli na jej predĺžení do konca tohto roka a dohodli sme tiež 5 percentný nárast miezd s platnosťou od januára 2009. Teraz sme radi, že sme k tomuto kroku pristúpili, lebo naše vyjednávania zvykli po minulých rokoch trvať aj do mája. Ak by sme boli postupovali rovnako, mohlo sa stať, že s nárastom miezd mohol byť vážny problém. Toto obdobie a najmä zamestnávateľia nie sú naklonení na zvyšovanie miezd, práve naopak.

*** Aké sú mzdy zamestnancov akciovej spoločnosti SAD Zvolen ?**

Peter GÁBOR: Vodiči zarábajú od vyše 330 euro (10 tisíc Sk) po takmer 800 euro (22 – 25 tisíc korún). Záleží od toho, koľko hodín v turnuse odrobí. Niektorí 120, alebo 140 hodín, ale máme aj takých, ktorí mesačne robia 2500 hodín. Záleží od toho, na aké prímestské linky sa vodiči dostanú. A tu treba otvorene povedať, že na pridelenie vodičov na jednotlivé linky a teda aj na ich zárobky má veľký vplyv dispečer, ktorý rozdelenie organizuje. Veľkou položkou mzdy zamestnanca je aj podiel na tržbách. Na druhej strane je pravdou aj to, že máme zastarý systém odmeňovania. Je taký komplikovaný, že si nikto nedokáže vypočítať, koľko v mesiaci zarobí. Aj toto by sme chceli pri príprave nového návrhu kolektívnej zmluvy zmeniť.

*** S akými problémami sa najčastejšie v základnej organizácii stretávate? Čo riešite?**

Ján OSTROLUCKÝ: Stále sa u nás veľa hovorí na tému zamestnaneckých zliav. Dost' dlho trvalo, kým sa ich podarilo vybrať a podpísať. Mysleli sme si, že to bude tak, ako bolo sľúbené, ale realita je taká, že zamestnanci majú 100 percentnú zľavu na dopravu, ale rodinní príslušníci a dospelí len 50 percentnú zľavu aj to nie na všetkých linkách. Z tohto sme trochu sklamaní.

Problém sa vyskytol aj pri nedávno schválenom cestnom zákone, podľa ktorého by si zamestnanci mali hrať sami náklady na preventívne lekárske prehliadky a psychotesty. Doteraz hradil tieto náklady zamestnávateľ. Ani teraz sa tomu náš zamestnávateľ nebráni, len je potrebné, aby sa to súladilo so zákonom. Odborový zväz KOVO reagoval veľmi rýchlo a žiadal vyjadrenie a výklad zákona od ministerstva. Uvidíme, aký bude.

Preventívne lekárske prehliadky u vodičov sú veľmi dôležité, lebo sedavé zamestnanie prináša so sebou rôzne ochorenia, ktoré by bolo treba včas zachytiť. V konečnom dôsledku aj v tejto súvislosti ide o bezpečnosť cestujúcich. Nároky na vodičov sa z roka na rok zvyšujú, na čo má vplyv nielen hustota premávky, ale napríklad aj projektovanie ciest. Vodiči by mal byť sledovaný ako pilot. Ved' keď havaruje autobus, koľko životov ľudí je ohrozených? V poslednom čase počujeme veľmi často o haváriách autobusov.

Peter GÁBOR: Pri haváriách autobusov ide väčšinou o vodičov autobusov súkromných prepravcov. Tí zamestnajú mnohokrát aj neskusených mladých vodičov, nevyžadujú dlhodobější prax. Vofakedy si za volant autobusu nemohol sadnúť človek, pokiaľ nemal aspoň 5 rokov praxe.

Ján OSTROLUCKÝ: V našej spoločnosti je zaužívané, že noví vodiči – aj s dlhšou praxou – začínajú na linkách mestskej hromadnej dopravy, dispečer sleduje, ako sa vodič správa a tento sa postupne môže vypracovať až na medzinárodnú linku. Ale to sú roky presvedčania nadriadeného, že si dôveru na medzinárodnej linke zaslúži. Ja osobne v tejto firme robím 17-ty rok a na medzinárodnú linku som

sa dostal minulý rok. Popravde, nikdy som sa o to nezaujímal, vyhovovalo mi to tak, ako som robil.

V minulosti bola armáda najväčšia „firma“, ktorá „vyrábala“ vodičov pre tento štát. Branci si vo veľkom rozširovali vodičské preukazy. Dvojročná prax na vojne urobila svoje, po skončení aj takýto mladý človek už spĺňal vekovú hranicu na vedenie autobusu a po praxi na nákladných autách si ju mohol rozšíriť. Dnes stať mať 21 rokov, vodičský preukaz na skupinu „B“ a dá sa rozšíriť na autobus. To je veľké riziko. Naša spoločnosť rozširuje aj teraz vodičské preukazy, ale len zo skupiny „C“ – z nákladného auta. Naši vodiči tým, že začnú kurz, majú hneď garantovanú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú a hneď ich zamestnáme. Kurz robí naša vlastná autoškola. Teraz momentálne si v nej robí 30 vodičov rekvalifikačný kurz z úradu práce.

*** Ako ste povedali, predĺžili ste v januári platnosť pôvodnej kolektívnej zmluvy do konca tohto kalendárneho roka, musíte však už v priebehu roka pripraviť nový dokument a začať o ňom so zamestnávateľom vyjednávať, aby ste mali zabezpečený rok 2010 a možno i ďalšie roky...**

Ján OSTROLUCKÝ: Áno, tento rok sme riešili len odmeňovanie zamestnancov, lebo ostatné sociálne veci v kolektívnej zmluve zostali a platia. Do pol roka by sme chceli pripraviť návrh novej kolektívnej zmluvy a predložiť ju zamestnávateľovi.

Peter GÁBOR : Pri vypracovaní novej kolektívnej zmluvy nám prisľúbilo pomoc Metodické pracovisko OZ KOVO Banská Bystrica a my sme radi, že ju bude pripravovať viac ľudí, že sa stretne viac názorov a dovolím si tvrdiť, že to bude ešte na lepšej úrovni. I keď sociálne výhody tu zamestnanci majú, napr. čo sa týka príspevku na regeneráciu, príspevok za odpracované roky, pri jubileách a podobne. Nie všetci zo všetkých závodov však môžu rovnako využívať napríklad poukážky na regeneráciu, keďže zariadenia tohto druhu napr. v Detve a v Modrom Kameni nie sú. Museli by dochádzať do Zvolena.

Vzhľadom k tomu, že v Brezne sú v súčasnosti naši zamestnanci len v provizórnych priestoroch, zamestnávateľ pripravuje výstavbu novej haly, základný kameň ktorej by sa mal položiť v apríli t.r. Okrem opravárenskej dielne by tam mala byť aj umývací linka a čerpacia stanica. Takže aj pracovné a sociálne podmienky našich kolegov v Brezne by sa mali zlepšiť.

*** Ako vnímate vy a vaša členská základňa zmenu – vstup do OZ KOVO? Čo od Odborového zväzu KOVO očakávate?**

Ján OSTROLUCKÝ: Zmena to určite je, ja som to podrobne hodnotil na nedávnej výročnej konferencii. Odborový zväz KOVO je pre nás nový vietor v plachtách. Kolegovia s ktorými spolupracujeme sú pružní, pracujú na vysokej profesionálnej úrovni. Dúfame, že spoločne budeme napredovať. Aké sú naše očakávania? My máme v štruktúre svojho titulárneho podpredsedu Michala ČEKELA, ktorý dopravnú problematiku pozná, takže očakávame, že spolu s predstaviteľmi OZ KOVO, ktorí do našej problematiky vnikajú, sa nám podarí veci riešiť k spokojnosti našich členov.

Peter GÁBOR: Páči sa mi práca Metodického pracoviska OZ KOVO v Banskej Bystrici. Sú tam ochotní ľudia, ktorí hneď reagujú na naše podnety a pomáhajú nám pri riešení problémov. Uvedomujeme si, že sa nedajú všetky vyriešiť zo dňa na deň, ale to, že operatívne pracujú, nám dáva nádej na ich rýchle odstránenie.

Poznámka redakcie:

Deň po našom rozhovore prišlo stanovisko z Policajného zboru SR na výklad cestného zákona. Sporné body zákona sa výkladom negujú a platby za preventívne prehliadky či psychologické testy ostávajú v kompetencii zamestnávateľa. (Stanovisko uvádzame v Prílohách v plnom znení na strane 6).

Predstavujeme vám

KTO JE Ján OSTROLUCKÝ ?



* predseda VZO OZ KOVO SAD, a. s., Zvolen

STOJÍM NOHAMI PEVNE NA ZEMI

Dátum a miesto narodenia: 17.5.1970 vo Zvolene

Znamenie: Byk

Vzdelanie: stredné odborné učilište, odbor mechanik strojov a zariadení

Stav: ženatý, otec 18 ročnej Evy, 13 ročnej Zuzany a 7 ročného Adama

Zájmy: záhradkárčenie a turistika

Po skončení Stredného odborného učilišta strojárského v roku 1988 som začal pracovať v Podpolianskych strojárňach Detva, kde som sa vrátil aj po absolvovaní dvojročnej základnej vojenskej služby. Krátko na to začali vo fabrike problémy, zrušila sa vojenská výroba a začalo sa veľké prepúšťanie. Nečakal som na to, kým príde na mňa rad a odišiel som robiť vodiča autobusu do Zvolena. Až na malú - 8 mesačnú prerušenie – pracujem v SAD Zvolen od roku 1992.

Sedemnásty rok robím vodiča profesionála. Začínal som na autobusoch miestnej hromadnej dopravy vo Zvolene, potom som robil vodiča prímestskej dopravy a teraz chodím na diaľkovú linku Zvolen – Praha. Mám najazdených okolo 800 tisíc kilometrov a mal som jednu dopravnú nehodu na MHD. Táto robota ma bavila a aj baví. Možno som mal skúsiť aj niečo iné, ale teraz už o tom neuvažujem. Keby sa v deväťdesiatych rokoch v Detve neudialo to, čoho sme boli svedkami, možno by som tam bol dodnes. Podmienky tam boli veľmi dobré, rovnako aj starostlivosť o zamestnancov. Mal som 20 rokov a dostal som byt od firmy! Po tejto stránke to tam bolo bezkonkurenčné. Ako k tomu došlo, že som sa stal funkcionárom odborov? Ja som bol náhradný variant. V roku 2005 sa náš predseda pán BRODZIANSKY rozhodol odísť do dôchodku a bolo ho treba nahraďiť. Horúcim kandidátom bol kolega z Detvy, ktorý však z firmy odišiel. Pol roka robil zastupujúceho predsedu terajší podpredseda Peter GÁBOR. V decembri 2005 boli voľby, na ktorých som bol zvolený za predsedu odborovej organizácie a túto funkciu som dodnes. Či som túto funkciu vzal z presvedčenia? Musím povedať, že z presvedčenia som začal pracovať skôr vo výbere základnej organizácie. Lebo „havkáčov“ na dvore bolo veľa, ale nebolo toho, kto by priložil ruku k dielu. Ja som bol tiež jedným z nich a veľkým kritikom vtedajšieho výboru, keď bol predsedom pán GÁBOR. A keďže som bol najväčší rybak, tak mi povedali, že nielen rybať, ale si to treba aj vyskúšať na vlastnej koži. A nebudem klamať keď poviem, že ma do tej funkcie dokopali. Teraz sa mi všetko vracia ako bumerang. Niekedy to aj tujem, že tento stres som si mohol odpustiť, lebo táto robota nestojí za žiadne peniaze. Či sú naši členovia s prácou výboru spokojní? Vtedy, keď sa odbory podieľajú na organizovaní dovolenky, hodnotia to tak, že odbory niečo robia. Vlastne sme takéto aktivity nemali, tak to niektorí zhodnotili tak, že odborová organizácia nerobí nič. Ale odbory nie sú cestovná kancelária! Keď sú nejaké peniaze navyše, zorganizujeme výlet. Keď firma nedosahuje zisk, odvádzajú do sociálneho fondu len základný zákonný vklad a to vystačí len na stravovanie zamestnancov. Na iné aktivity nezvyšuje. Mnohí ľudia však akoby to nechceli pochopiť a kritizujú odborovú organizáciu. Teraz mám dobrý pocit z toho, že sa nám hneď na prvom stretnutí kolektívneho vyjednávania podarilo dohodnúť 5 percentný nárast miezd na tento rok, lebo keby sme boli zaváhali, v tomto období by bola dohoda asi veľmi zložitá.

Veľa voľného času mi po práci neostáva a keď áno, najradšej spím. Ale mám rodinu, ktorej sa venujem a záhradku v ktorej rád relaxujem. Oslavuje ma aj turistika.

Životné krédo nemám. Som realista a na čo nemám, na to nesiaham. Stojím nohami pevne na zemi!

Stranu pripravila:
Ľuba KOLLOVÁ

Radíme vám

Hlavným znakom súčasnej hospodárskej krízy je vo firmách nedostatok zákazkovej náplne (objednávok). Niektorí zamestnávateľia sa snažia problém zníženej potreby pracovnej sily riešiť skrátením ustanoveného týždenného pracovného času s úmerným znížením mzdy. Je takýto spôsob riešenia v súlade so Zákonníkom práce.

Zn.: Priority

Odpovedá Ing. Stanislav TARNOVSKÝ, vedúci úseku kolektívneho vyjednávania OZ KOVO:

Dĺžka pracovného času zamestnanca je jednou z pracovných podmienok zamestnanca a vyplýva buď z pracovnej zmluvy, alebo z kolektívnej zmluvy. Pokiaľ ide o rozlíšenie pracovného pomeru z hľadiska dĺžky dohodnutého pracovného času, poznáme pracovný pomer na tzv. ustanovený týždenný pracovný čas (§ 85 ods. 8), ktorý je v Zákonníku práce určený najviac 40 hodín týždenne (§ 85 ods. 5). Vtedy ide o tzv. plný pracovný úväzok. Z vymedzenia ustanoveného pracovného času v ZP, ako týždenného maxima je možné odvodiť, že ustanovený pracovný čas možno dohodnúť v pracovnej alebo v kolektívnej zmluve aj ako kratší ustanovený týždenný pracovný čas. Vždy však ostáva charakter

takéhoto pracovného pomeru tzv. plným úväzkom. Ustanovený pracovný čas je pracovným časom vždy väčšej skupiny zamestnancov zamestnávateľa, napr. všetkých zamestnancov, alebo zamestnancov pracujúcich na zmeny a pod.

Zákonník práce v § 49 upravuje dohodnutie pracovného pomeru na kratší pracovný čas (používa sa aj pojem skrátený úväzok), ako je ustanovený týždenný pracovný čas, pritom takéto riešenie je možné dohodnúť len individuálne medzi zamestnávateľom a zamestnancom. To znamená, že **skrátený úväzok sa nemôže dojednávať v kolektívnej zmluve**, čo je jeden zo zásadných rozdielov oproti ustanovenému týždennému pracovnému času.

Pokiaľ ide o ďalšie podmienky práce sú najdôležitejšie pracovnoprávna ochrana a mzdové nároky zamestnanca.

Plná pracovnoprávna ochrana zamestnanca (napr. pri prepustení) je len pri plnom

pracovnom úväzku. Pri pracovnom pomere na kratší pracovný čas je plná pracovnoprávna ochrana zamestnanca len vtedy, ak je dĺžka takéhoto pracovného času najmenej 15 hodín týždenne. Ak je táto doba kratšia ako 15 hodín, je znížená aj ochrana takéhoto zamestnanca (§ 49 ods. 6 - 7 ZP).

Pri pracovnom pomere na kratší pracovný čas, priamo zo zákona vyplýva (§ 49 ods. 4), že mu patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času, t.j. ak má tzv. polovičný úväzok, patrí mu mzda len vo výške polovice mzdy zamestnanca vykonávajúceho takú istú prácu na plný úväzok.

Pri **skrátení ustanoveného týždenného pracovného času sa však neznižuje ani pracovnoprávna ochrana zamestnanca ani jeho mzda**. Toto tvrdenie možno odvodiť z ustanovenia § 120 ods. 5 ZP, podľa ktorého, pri ustanovení týždenného pracovného času na menej ako 40 hodín týždenne sa sadzby minimálnych mzdových nárokov stanovené za hodinu úmerne zvyšia. Podľa § 134 ods. 5 ZP, ak zamestnávateľ skráti ustanovený pracovný čas podľa § 85 ods. 5, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času. V prvom prípade (§ 120 ods. 5) sa teda zamestnancom

zaručuje, aby mu nepoklesla mesačná mzda po skrátení ustanoveného pracovného času a v druhom prípade, aby mu nepoklesla náhrada mzdy v období po skrátení pracovného času, kedy sa na niektoré pracovnoprávne nároky vypočítavajú z jeho priemerného zárobku (napr. náhrada mzdy za dovolenku). **Z uvedeného jednoznačne vyplýva, že cieľom ani výsledkom znížovania ustanoveného pracovného času nemôže byť ani nie je súčasne dosiahnutie zníženia mzdy.**

Toto stanovisko vychádza aj zo stanoviska Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR zo dňa 25. 2. 2009, ktoré na vyžiadanie KOZ SR podpísala ministerka Viera TOMANOVÁ a ktorého celé znenie je k dispozícii na OZ KOVO.

Z uvedeného stanoviska ministerstva citujem záverečnú pasáž, ktorá jednoznačne určuje, akým spôsobom môže zamestnávateľ dosiahnuť pri skracovaní pracovného času aj zníženie mzdy. „Mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času patrí zamestnancom len v prípade individuálnej dohody zamestnanca a zamestnávateľa podľa § 49 Zákonníka práce“.

THERMO SOLAR je pripravený zdvojnásobiť výrobné kapacity

DOTÁCIE BY MOHLI PODRŽAŤ TRH SO SLNEČNÝMI KOLEKTORMI

Najväčší slovenský výrobca slnečných kolektorov THERMO SOLAR Žiar, s.r.o., Žiar nad Hronom očakáva, že situáciu na trhu so slnečnými kolektormi v Európe počas hospodárskej krízy najviac ovplyvní výška štátnej podpory v jednotlivých krajinách únie. Medzi krajinami, v ktorých by nemal nastáť dramatický pokles a dokonca je možné očakávať aj určitú rast na trhu solárnych zariadení, radí Nemecko, Českú republiku a Rakúsko. Informoval o tom riaditeľ THERMO SOLARU Ing. Milan NOVÁK.

„V Nemecku by mal pomôcť hlavne nový zákon o povinnom inštalovaní zariadení na výrobu tepla z obnoviteľných zdrojov energie (OZE) vo všetkých

novopostavených a rekonštruovaných budovách. Pre starú zástavbu sa investičné stimuly niekoľkonásobne zvýšili až na 500 mil. €/rok. Vďaka tomu, že Česko

plní Kjótsky protokol, môže svoje prebytočné emisné kredity predať štátom, ktoré naopak, budú mať problém svoj medzinárodný záväzok splniť. Podľa posledných správ, v ČR by už od apríla 2009 mal byť odštartovaný mohutný dotačný program. Práve z predaja ušetrených emisií by sa malo investovať do zateplenia budov, alebo čistého vykurovania. V rokoch 2009 až 2012 by to malo byť celkom 25 miliárd českých korun a v ďalších rokoch až 100 miliárd. Konzervatívne odhady hovoria o vytvorení minimálne 12 000 nových pracovných príležitostí, reálny výsledok sa predpokladá ešte vyšší“, konštatoval Milan NOVÁK.

Zdôraznil, že v období hospodárskej krízy ide o tzv. rozumné dotácie, ktoré sú skutočnými investíciami do budúcnosti a nie iba pláťaním trhu. Tento grantový program podporí hlavne energetické úspory a využívanie obnoviteľných zdrojov energie pre vykurovanie a prípravu teplej vody v bytových a rodinných domoch v ČR. Program zviazaný s predajom emisných povolení celkom konkrétne podporí stavebníctvo, výrobu materiálov a zariadení, ďalšie pracovné príležitosti vzniknú v poľnohospodárstve, službách a logistike.

„Ďalšou strategickou podporou českej ekonomiky v čase krízy by malo byť zrýchlenie čerpania európskych fondov. Operačný program Životné prostredie sa na čerpaní európskych prostriedkov podieľa na konci minulého roku približne jednou polovicou napriek tomu, že sem bolo alokovaných 18,4 % zo všetkých disponibilných štrukturálnych fondov. Dotačné prostriedky môžu v tomto roku dosiahnuť až 30 miliárd českých korun a pomôžu opäť stavebníctvu a zeleným technológiám“, argumentoval Milan NOVÁK.

Ďalší pozitívny príklad poskytuje Rakúsko, kde koncom roku 2007 v solárnej branži našlo pracovné uplatnenie 6500 osôb. Solárne teplo patrí medzi najrýchlejšie rastúce odvetvia a od roku 2006 je v prvej dvadsiatke najväčších rakúskych priemyselných odvetví. Ilustrujú to aj čísla - kým v roku 2007 sa na Slovensku namontovalo cca 10

tis. m² slnečných kolektorov, v Rakúsku sa v tom istom roku namontovalo 281 tisíc m² slnečných kolektorov, čo viac ako trojnásobne prevyšuje plochu kolektorov, ktoré sa na Slovensku namontovali za celú jeho existenciu.

„V posledných desiatich rokoch sme na Slovensku urobili veľa pre to, aby sme sme priťahli významných zahraničných investorov. Pre naštartovanie hospodárskeho rozvoja to bolo nevyhnutné, ale nebolo to zadarmo. Je najvyšší čas, aby časť týchto finančných zdrojov sa presmerovala i do rozvoja OZE. To, že je to jedno z najperspektívnejších odvetví vidieť aj na príklade Nemecka. Ak sa zrealizujú vládne scenáre vyššieho využitia OZE, do roku 2020 sa tu vytvorí 500 000 nových pracovných príležitostí. A to v situácii, keď sa automobilový priemysel sťahuje do krajín s lacnejšou pracovnou silou. Dúfajme, že tieto príklady bude v dohľadnom čase nasledovať aj Slovensko. Máme pripravené významné technologické inovácie, ktoré by nám mali umožniť v priebehu dvoch rokov viac ako zdvojnásobiť kapacitu výroby“, poukázal Milan NOVÁK.

Dodal, že to, či nakoniec firma zrealizuje všetky plánované zámery bude závisieť od vývoja situácie v nasledujúcich mesiacoch. Kým úspory v akciových fondoch sa rozplývajú, solárne kolektory prinášajú zisk vo forme ušetrených nákladov na ohrev teplej vody a kúrenie. Ich hodnota časom takmer neklesá, lebo majú praxou overenú životnosť viac ako 30 rokov. Sú ideálnym riešením pre investovanie v čase krízy - bezpečnejším než banky a dôchodkové sporenia.

„Za investované peniaze si môže každá rodina zabezpečiť okamžité zníženie platieb za teplú vodu až o 70% a to na najbližších najmenej 30 rokov. Napríklad solárny systém spoločnosti THERMO SOLAR s kolektorovou plochou 6 m² a s 300 litrovým solárnym bojlerom, pri dodávke na kľúč, vrátane montáže, stojí 4049 € (122-tis. Sk). Takýto systém stačí pre 4-5 člennú rodinu a ušetrí približne 70 % z ročnej spotreby energie na prípravu teplej vody“, uzavrel Milan NOVÁK.

(utí)

ABECEDA MZDOVEJ ÚČTOVNÍČKY 2009

Anotácia

Kolektív autorov:
3. vydanie
ISBN 978-80-7263-509-2
ANAG, Olomouc 2009
559 s.

Začiatkom tohto roka vyšla vo vydavateľstve ANAG, s.r.o., Olomouc, ČR odborná publikácia venovaná mzdovým účtovníckam pod názvom „Abeceda mzdovej účtovníčky 2009“ od skúsenej autorského kolektívu (JUDr. Štefan BRUNOVSKÝ, JUDr. Oľga DOHÁNOŠOVÁ, JUDr. Gabriela HIRJAKOVÁ, Ing. Lenka JÁNOŠKOVÁ, JUDr. Martina JANOVČIKOVÁ, Mgr. Adriana JÁROŠIOVÁ, Ing. Miroslav MAČUHA, Ing. Ľuboslava MINKOVÁ, Ing. Oľga PARTLOVÁ, Ing. Dagmar PIRŠELOVÁ, Mgr. Edita SCHWOTTOVÁ, Vlasta ŠEFCÍKOVÁ, JUDr. Anna VOJNÁROVÁ, Bc. Edita VOJTEKOVÁ, JUDr. Tímea VÖRÖSOVÁ).

Na začiatku je potrebné konštatovať, že ide o široký záber obsiahnuť tak širokú problematiku v Slovenskej republike a poskytnúť recept, resp. návod z oblasti z pracovnoprávnej a mzdovej, úpravu problematiky náhrad na pracovnú cestu tuzemskú i zahraničnú, povinnosti zamestnávateľov k úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a ich vzájomné vzťahy, dávky v nezamestnanosti, oblasť týkajúcu sa dane z príjmov zo závislej činnosti, verejné zdravotné poistenie, poisťné na sociálne poistenie, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a nemocenské dávky, dôchodkové poistenie, platobná neschopnosť zamestnávateľa a dávka garančného poistenia a tiež úrazové poistenie.

Cieľom tohto autorského kolektívu je poskytnúť čo najširšej verejnosti návod, ako sa pohybovať na tenkom ľade zákonov formou tejto príručky, ktoré vysvetľujú a objasňujú postupy, ako sa dostať do problémov. Dielo je rozdelené podľa jednotlivých oblastí do desiatich častí a umožňuje pomerne rýchlo sa orientovať v jednotlivých hmotnoprávných predpisoch. Ide o prehľadnú odbornú pomôcku, ktorá je obohatená o prehľad použitých právnych predpisov.

Abeceda mzdovej účtovníčky je určená predovšetkým mzdovým účtovníckam, aby sa ľahšie zorientovali v spleti jednotlivých právnych predpisov v Slovenskej republike. Určite bude praktickou pomôckou aj pre slovenské podnikateľské subjekty, ako i pre študentov a širokú odbornú verejnosť. Želaním autorov je, aby sa táto príručka stala nielen potrebným pomocníkom vo vašej každodennej práci, ktorá vyžaduje presnosť a zodpovednosť, ale aby prispela i k dokonalej a bezproblémovej orientácii a praktickej aplikácii zákonov a predpisov v praxi. Všetkým, ktorých táto problematika zaujíma, ju môžeme iba odporučiť.

doc. JUDr. Alena PAULIČKOVÁ, PhD.
Vysoká škola v Sládkovičove

Pracovnoprávna poradňa



ROKOVANIE VÝBORU ZÁKLADNEJ ORGANIZÁCIE A PRÁCA NADČAS

Zamestnávateľ z dôvodu nedostatku zákaziek a iných výrobných problémov, ako aj v súvislosti s tým prijatých rozhodnutí, požiadal výbor základnej organizácie o ich prerokovanie. Rokovanie začalo o 16.00 hod. a skončilo o 22.00 hod. Je čas strávený rokovaním prácou nadčas? Vzniká členom výboru ZO nárok na náhradu mzdy?

Zn.: členovia výboru ZO

Odpovedá Mgr. Ján BOČKAY, právnik Metodického pracoviska OZ KOVO Bratislava:

Podľa § 240 ods. 1 Zákonníka práce činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý

patrí zamestnancovi **mzda**. Z uvedeného vyplýva, že takáto činnosť členov výboru ZO sa považuje obdobne, ako úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh, uvedených v § 220 ods. 2 Zákonníka práce. Čas, počas ktorého rokovali členovia výboru ZO mimo svojho pracovného času, sa posudzuje ako výkon práce, t.j. práca nadčas, za ktorú im patrí mzda aj so mzdovým zvýhodnením.

ÚPRAVY PRACOVNÉHO ČASU A MOŽNÉ DOPADY NA ZAMESTANCOV

Zamestnávateľia z dôvodu finančnej krízy a v snahe prekonať jej negatívne dopady, predkladajú zástupcom zamestnancov, ako aj samotným zamestnancom rôzne návrhy úprav pracovného času, napr. úprava v zmysle § 142 ods. 4 (prekážka na strane zamestnávateľa – dohoda s náhradou mzdy najmenej vo výške 60 %), podľa novej úpravy § 252c, podľa § 54 a § 49 ZP dohoda so zamestnancom o kratšom pracovnom čase a dokonca aj návrhy na čerpanie pracovného voľna bez náhrady mzdy (neplatené voľno). K posledným dvom návrhom uvádza Mgr. Ján BOČKAY súvislosti a možné dopady:

A) Vplyv čerpania pracovného voľna bez náhrady mzdy na nároky zamestnanca

- Podľa zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov § 26 ods. 1 písm. a) zamestnancovi sa prerušuje povinné nemocenské poistenie, povinné dôchodkové poistenie a povinné poistenie v nezamestnanosti v období, v ktorom čerpá pracovné voľno bez náhrady mzdy podľa Zákonníka práce. Vznik prerušenia povinného nemocenského, dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti sa posudzuje rovnako, ako zánik uvedeného povinného poistenia (ods. 5).
Ochranná lehota, ktorá je 42 dní po zániku nemocenského poistenia (ak sa zamestnanec stane práceneschopným v tejto lehote, má nárok na dávky nemocenského poistenia). Nevzniká pri zániku nemocenského poistenia z dôvodu jeho prerušenia uvedeného vyššie (nárok na náhradu príjmu z dôvodu dočasnej práceneschopnosti podľa § 4 zákona č. 462/2003 mu vzniká 10 dní a to 3 dni po 25 % z denného vymeriavacieho základu a od 4. až do 10. dňa 55 % - túto náhradu vypláca zamestnávateľ).
Obdobie neplateného voľna má však vplyv na výpočet výšky starobného dôchodku.
- Ak zamestnanec čerpá pracovné voľno bez náhrady mzdy, ktoré mu poskytol zamestnávateľ na jeho žiadosť (§ 144 ods. 3 písm. a) alebo § 141 ods. 3 ZP) tento zameškaný pracovný čas sa nepovažuje ako výkon práce na účely dovolenky (zamestnávateľ nemôže zamestnancovi určiť čerpanie pracovného voľna bez náhrady mzdy!). Dovolenka za odpracované dni vzniká v rozsahu 1/12 z dovolenky za kalendárny rok (§ 105 ZP) za každých 21 odpracovaných dní. Nárok na dovolenku za kalendárny rok vzniká až pri odpracovaní aspoň 60 dní u toho istého zamestnávateľa.
- Zamestnávateľ môže po prerokovaní s výborom základnej organizácie upra-

viť podmienky, za ktorých bude poskytovať stravovanie (stravovacie poukážky – gastroličky) počas prekážky na strane zamestnanca (neplatené voľno podľa ustanovení uvedených vyššie) v zmysle § 152 ods. 7 ZP.

B) Pracovný pomer na kratší pracovný čas – dohodou o zmene pracovných podmienok v pracovnej zmluve podľa § 54 ZP :

- Ak sa zamestnanec dohodne so zamestnávateľom na kratšom pracovnom čase na obdobie napr. 4 mesiacov (od 1.3. do 30.6.), bude to mať vplyv aj na výšku mzdy. Poberanie nižšej mzdy bude mať však vplyv aj na výšku priemerného zárobku na účely poskytovania náhrady mzdy.
Podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, ktorým je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodnom období a používa sa počas celého štvrtroka. Z uvedeného vyplýva, že na výšku náhrady mzdy, ktorú bude zamestnávateľ vyplácať zamestnancom v III. štvrtroku pri poskytovaní dovolenky alebo odstupného (alebo v iných prípadoch, ktoré upravuje Zákonník práce), sa bude priemerný zárobok vypočítavať z II. štvrtroka. Výška náhrady mzdy bude zodpovedať výške dosahovanej mzdy v tomto období.
- Kratší pracovný čas nemá vplyv na rozsah nároku na dovolenku. Aj tu platí úprava podľa § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, t.j. základná výmera najmenej 4 týždne a pri odpracovaní 15 rokov najmenej 5 týždňov pri splnení podmienky odpracovania 60 dní (dovolenka za kalendárny rok) alebo za každých 21 odpracovaných dní 1/12 tejto dovolenky (ak 60 dní zamestnanec ešte neodpracoval).
- Podľa § 49 ods. 3 kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni. Ak bude úprava pracovného času taká, že zamestnanci budú pracovať v 8 hodinových pracovných zmenách pondelok až streda a vo štvrtok a piatok nebudú pracovať, potom ak sviatok prípadne na dni, kedy nebudú pracovať, nebudú mať samozrejme nárok na náhradu mzdy.
- Ak by pracovný čas bol rozvrhnutý na dni pondelok až piatok a pracovné zmeny by trvali 4,5 hod. (napr. pri týždennom pracovnom čase 22,5 hodín), zamestnanci by nemali nárok na prestávku podľa § 91 v trvaní 30 minút, ale nárok na poskytnutie stravy by im vznikol, lebo ten vzniká, ak v rámci zmeny vykonávajú prácu viac ako 4 hodiny.

POKUTA V PRACOVNOM PRÁVE



Pracoval som u zamestnávateľa ako vodič. Pri odchode z pracoviska ma zamestnanec kontroly pristihol, ako som nedovolené odnášal z pracoviska v dvoch 5 litrových kanistroch pohonné hmoty. Vzhľadom k tomu, že som závažne porušil týmto konaním pracovnú disciplínu, zamestnávateľ so mnou okamžite skončil pracovný pomer. Ako pokutu za porušenie pracovnej disciplíny mi zamestnávateľ predložil na podpis Dohodu o porušení pracovnej disciplíny, v ktorej som sa zaviazal, že zaplatím 1000 € v mesačných splátkach.

Túto dohodu som podpísal. Môže po mne zamestnávateľ vymáhať 1000 €, aj keď mu žiadna škoda nevznikla?

Zn.: vodič

Odpovedá Mgr. Alexandra MIČIETOVÁ, právnička Metodického pracoviska OZ KOVO Prešov:

Nepochybne ste sa svojím správaním dopustili závažného porušenia pracovnej disciplíny a porušenia základných povinností zamestnanca podľa § 81 Zákonníka práce.

Avšak podľa Zákonníka práce zamestnávateľ môže zamestnanca, ktorý porušil pracovnú disciplínu, postihnúť len zákonom stanoveným spôsobom.

Ako dôsledok porušenia pracovnej disciplíny napríklad zamestnávateľ môže so zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, čo sa vo vašom prípade aj stalo.

Ďalej môže zamestnávateľ v dôsledku porušenia pracovnej disciplíny zamestnancovi nepriznať pohyblivú zložku mzdy, pokiaľ je naviazaná na dodržiavanie pracovnej disciplíny – napr. osobné ohodnotenie.

V prípade, ak vznikne zamestnávateľovi škoda, môže zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 179 a § 186 Zákonníka práce žiadať náhradu škody, ktorú mu zamestnanec svojím konaním spôsobil.

V tomto konkrétnom prípade však ku vzniku škody nedošlo (pretože kanistre s pohonnými hmotami ste z pracoviska nevyhniesli), teda je vylúčené jej vymáhanie.

Predpokladám, že v danom prípade bolo úmyslom zamestnávateľa sankcionovať odsúdeniahodné správanie zamestnanca uložením akejsi „pokuty“.

Avšak zaplatenie finančnej sumy ako pokuty za porušenie disciplíny Zá-

konník práce nedovoľuje a v tomto konkrétnom prípade na zaplatenie takejto čiastky nie je právny titul.

Hoci máte podpísanú Dohodu o porušení pracovnej disciplíny, ktorej obsahom je váš záväzok zaplatiť zamestnávateľovi finančnú sumu ako pokutu za porušenie pracovnej disciplíny, táto dohoda je podľa § 39 Občianskeho zákonníka neplatná, pretože je v rozpore so zákonom a takisto sa prieči dobrým mravom.

Ak bude zamestnávateľ požadovať plnenie tejto dohody bez platného právneho dôvodu, bude to v rozpore so zákonom.

Preto vám odporúčam, aby ste sumu, protiprávne uloženú za zaplatenie, neplatili.

LEKÁRSKE PREHLIADKY VODIČOV

V paragrafe 86 ods. 4 cestného zákona č.8/2009 sa uvádza, že náklady spojené s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti vodičov uhrádza ten, koho zdravotná spôsobilosť sa posudzuje. Platí táto zásada aj pre vodičov z povolania, napríklad spoločnosti SAD, keď iné zákony – ako napr. zákon č. 124/2006 a zákon č.355/2007 – uvádzajú, že zdravotné prehliadky spojené s výkonom práce hradí zamestnávateľ?

Odpovedá Mgr. Ľubomír ĎURINA z odboru dopravné policie Prezídia policajného zboru SR, Bratislava:

V súvislosti s vašou žiadosťou, ktorá nám bola postúpená sekciou legislatívy a vonkajších vzťahov Ministerstva vnútra Slovenskej republiky, vo veci uhrádzania lekárskej prehliadky, ktorou sa zisťuje zdravotná spôsobilosť na vedenie motorového vozidla, uvádzame nasledovné:

Podľa § 77 ods. 1 písm. d) zákona sa vodičské oprávnenie udelí žiadateľovi, ktorý je k dátumu udeľenia vodičského oprávnenia zdravotne spôsobilý.

Podľa § 86 ods. 4 zákona sa zdravotná starostlivosť na vedenie motorového vozidla posudzuje lekárskou prehliadkou, pričom podľa odseku 5 náklady spojené s posudzovaním zdravotnej starostlivosti uhrádza ten, koho zdravotná spôsobilosť sa posudzuje.

V § 87 ods. 3 a 4 zákona sa ustanovujú okruhy vodičov, ktorí sú povinní podrobovať sa pravidelným lekárske prehliadkam, ako aj lehoty ich vykonávania.

Podľa § 92 ods. 2 písm. b) zákona sa vodičské oprávnenie odobere tomu, kto nie je spôsobilý viesť mo-

Zn.: MP OZ KOVO Banská Bystrica
torové vozidlo pre stratu zdravotnej spôsobilosti.

Podľa zákona je teda zdravotná spôsobilosť jednou z podmienok na výkon určitej činnosti (ktorá môže byť vykonávaná tak súkromne, ako aj pracovne) - vedenie motorového vozidla, pričom zákon komplexne upravuje problematiku jej posudzovania (okruh osôb, lehoty, posudzujúci lekár, spôsob vykonávania prehliadky, preskúmanie).

Pokiaľ je výkon tejto činnosti (vedenie motorového vozidla) zároveň výkonom práce, pričom právne vzťahy z toho vyplývajúce (vrátane financovania posudzovania zdravotnej spôsobilosti) upravujú osobitné zákony, nemožno podľa nášho názoru v tejto oblasti aplikovať zákon o cestnej premávke. Tento zákon nezmenil práva a povinnosti zamestnávateľov, resp. zamestnancov, vyplývajúce im z iných právnych predpisov, napr. zo zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006“) alebo zo zákona 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007“).

Nemožno tak usudzovať ani z faktu, že v zrušenej vyhláške Ministerstva zdravotníctva SR č. 164/1997 Z.z. o zdravotnej spôsobilosti na vedenie motorového vozidla bolo ustanovenie § 6 ods. 4, podľa ktorého odosiela lekárske prehliadky a psychologické vyšetrenia zabezpečuje právnická osoba a fyzická osoba, s ktorou sú v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnoprávnom vzťahu, ktoré v novej vyhláške Ministerstva vnútra č. 9/2009 Z.z., ktorou sa vykonáva zákon o cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov, chýba. Spomínané ustanovenie vyhlášky č.164/1997 Z.z. bolo iba odkazovacom normou a jeho zrušením nedošlo k vypusteniu tejto povinnosti, ktorá je pre zamestnávateľa ustanovená v iných zákonoch.

Vyplýva tak aj z § 87 ods. 5 zákona, podľa ktorého sa za pravidelnú lekársku prehliadku považuje aj prehliadka zamestnanca a fyzickej osoby – podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, vykonaná podľa § 30 zákona č. 355/2007 (tzn. lekárska preventívna prehliadka), ak táto prehliadka spĺňa požiadavky na zdravotnú spôsobilosť ustanovenú týmto zákonom. Zákon o cestnej premávke teda nezmenil podmienky vykonávania prehliadok podľa zákona č. 355/2007. V tomto ustanovení je len daná možnosť, aby aj lekárska preventívna prehliadka mohla byť považovaná za lekársku prehliadku podľa zákona č. 8/2009.

Podľa § 30 ods. 1 písm. b) zákona č. 355/2007 je zamestnávateľ povinný zabezpečiť pre svojich zamestnancov posudzovanie zdravot-

nej spôsobilosti na prácu podľa odseku 3.

Podľa § 30 ods. 3 písm. c) zákona č. 355/2007, posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu sa vykonáva na základe výsledkov lekárske preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci a výsledkov hodnotenia rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia zamestnanca alebo inej fyzickej osoby, ktorých zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis.

Podľa § 30 ods. 14 zákona č. 355/2007, náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu... uhrádza zamestnávateľ alebo fyzická osoba – podnikateľ, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby.

Podľa § 6 ods. 1 písm. q) zákona č. 124/2006 je zamestnávateľ povinný v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu podľa § 26 vrátane lekárske prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada.

Podľa § 6 ods. 11 zákona č. 126/2006 náklady spojené so zaisťovaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný znášať zamestnávateľ. Tieto náklady nesmie presunúť na zamestnanca.

Blížšie informácie môžu poskytnúť Ministerstvo zdravotníctva SR a Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, keďže vyššie citované zákony patria do ich pôsobnosti.

Banskobystrický samosprávny kraj rozbieha pilotný projekt

CESTOVANIE ZADARMO POMÔŽE NEZAMESTNANÝM PRI HĽADANÍ PRÁCE

Banskobystrický samosprávny kraj prichádza s pomocou pre ľudí, ktorí v dôsledku hospodárskej krízy prišli o zamestnanie. Vďaka tzv. sociálnym kartám budú môcť nezamestnaní v rámci kraja cestovať pri hľadaní si práce zadarmo. Pilotný projekt odštartuje Banskobystrický samosprávny kraj v apríli t.r.

Hospodárska kríza už výrazne zasiahla aj Banskobystrický samosprávny kraj a počet nezamestnaných v kraji sa neustále zvyšuje. V súčasnosti Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny eviduje viac ako 50 tisíc ľudí bez práce. Výrazný nárast bol zaznamenaný v posledných troch mesiacoch.

V čase hospodárskej krízy sa mnoho občanov snaží hľadať si prácu nielen vo svojom regióne, ale aj vo vzdialenejších okresoch Banskobystrického kraja: „Uvedomujeme si, že v najchudobnejších regiónoch si ľudia rozmyslia, či dajú peniaze na autobus, alebo na chlieb“ – povedal v súvislosti

s rozbehnutím pilotného projektu sociálnych kariet predseda BBSK Milan MURGAŠ.

Bezplatnú dopravu pre držiteľov tzv. „S“ kariet (sociálnych kariet) zabezpečia najväčší dopravcovia v Banskobystrickom kraji – SAD Zvolen a SAD Lučenec. Sociálne karty budú prideľovať títo dopravcovia pre nezamestnaných, ktorí prišli o prácu v dôsledku hospodárskej krízy a na úrade práce sa zaevidovali po 1. decembri 2008.

„Pozorne sme po zverejnení prvej tlačovej správy sledovali reakcie ľudí a odozvy napríklad aj v diskusiách na internetových portáloch. Mnohé z názorov boli konštruktívne

a my sme ich zohľadnili v príprave projektu“, povedal na stretnutí s novinármi Milan MURGAŠ. Ohlasy boli namierené najmä na možnosť zneužívania sociálnych kariet na cestovanie pre dlhodobu nezamestnaných, ktorí nemajú záujem hľadať si zamestnanie, ale mohli by využívať prepravu zdarma. „Toto sa nestane, oprávnení získať sociálnu kartu sú iba nezamestnaní, ktorí stratili prácu v posledných troch mesiacoch“ – reagoval predseda BBSK.

Nezamestnaných, ktorí sú oprávnení získať S kartu na to pri najbližšej návšteve Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny upozorní zamestnanec úradu. Po vyplnení tlačiva im sociálnu kartu vydá dopravca.

Pilotný projekt bude trvať dovtedy, kým bude na vývoj zamest-

nanosti vplývať hospodárska kríza. Zoznamy oprávnených žiadateľov sa budú obnovovať každý mesiac. Ak si nezamestnaný nájde prácu, jeho karta prestane platiť. Karty budú platiť na prímestských linkách v kraji, ktoré prevádzkuje spoločnosť SAD Zvolen, alebo SAD Lučenec. „BBSK nebude platiť z dôvodu tohto opatrenia nič naviac, lebo už prepláca stratu dopravcom cez výkony vo verejnom záujme. Tvrdenie, že na cestovanie pre nezamestnaných sa poskladajú zamestnaní občania zo svojich daní, nie je pravdivé. Podľa tohto princípu uvažovania by sa museli zrušiť výhody všetkým dotknutým skupinám v už dnes platnej tarife – napríklad študentom“ – povedal k téme Adrián POLÓNY zo spoločnosti SAD Zvolen.

(uts)

Európsky rozhovor tentoraz v Prahe

Európska únia stojí pred jednou z najťažších výziev od svojho založenia. Môže za to vyostrená finančná a dnes už aj svetová hospodárska kríza. Ďalšia integrácia Európy vyžaduje politiku, ktorá vyvodí závery z prmrštenej orientácie na trh a burzu. Regulácia a zodpovednosť štátu stojí naliehavo na programe národnej aj európskej politiky. Potrebujeme rozšírenú ochranu základných sociálnych práv a posilnenie práv zamestnancov. Aj preto sú také dôležité nadchádzajúce voľby do európskeho parlamentu v júni tohto roka. Zamestnanci si môžu zvoliť zástupcov, ktorí budú brať ohľad na ich záujmy. O týchto témach diskutovali v dňoch 10.-11. februára 2009 zástupcovia odborov a predstavitelia inštitúcií z mnohých európskych krajín. predovšetkým však z Nemecka, na konferencii Európsky rozhovor 2009, ktorá sa niesla v duchu: Voliť sociálnu Európu. Doposiaľ sa „európsky rozhovor“ konal pravidelne v Berlíne, prípadne v Bruseli.

„Heslo českej vlády pre predsedníctvo EÚ – Európa bez bariér“ – nás odborárov neoslivilo“, pripustil na konferencii predsed Českomoravskej konfederácie odborových zväzov Milan ŠTĚCH. „Heslo je totiž myslené ako Európa bez akýchkoľvek bariér pre podnikanie. České predsedníctvo nemá žiadny sociálny plán a rozmer. Vládu totiž sociálny dialóg obťažuje. Tvorivé nápady od nej nečakajte. Na krízu sa nepripravila a ešte si oslabila pozíciu predchádzajúcimi reformami. Odborný tím NERV pritom navrhuje na liečenie krízy tie isté prostriedky, ktoré k nej prispeli. Vláda sa snaží zneužiť krízu proti tým, ktorí ju nezavinili, teda proti zamestnancom. A časť týchto riešení sa bude snažiť presadiť i v rámci EÚ. Pritom riešenie spočíva v pravdivom pomenovaní príčin krízy, a to je nielen zlyhanie bankárov, ale aj dlhodobé oslabovanie strednej triedy, prepať medzi príjmovými skupinami, existencia daňových rajov, kasínový kapitalizmus... Ale tiež umelo nízka cena práce v Ázii. Treba kontrolovať toky peňazí. Investovať do výskumu a vývoja. Je nutné, aby sa do európskeho parlamentu dostali ľudia s podobnými názormi, ako máme my“ zdôraznil M. ŠTĚCH.

„Európska komisia a Rada Európy sa podľa nás, odborárov, starajú len o európske trhy“ podotkla podpredsedníčka nemeckej odborovej centrály DGB Ingrid SEHRBROCKOVÁ.

NÁDEJOU JE EURÓPSKY PARLAMENT

„Európsky parlament získal za tridsať rokov svojej existencie ďalšie právomoci, pre ktoré sú voľby do neho stále dôležitejšie. Média málo informujú o jeho práci. To je škoda a musí sa to zmeniť. Odborári potrebujú parlament ako priateľského partnera. Európska komisia a Rada sa nebudú báť postupne zhoršovať niektoré sociálne záležitosti. Nahrávajú tomu i posledné výroky Európskeho súdneho dvora. DGB sa usiluje o nové výhrybky v Európe. Európsky parlament sa ako jediný kriticky vyjadril k zmieneným súdnym výrokom. Európu nemôžeme prenechať neoliberalom a teraz už dupťom nie! Bez silného parlamentu, ktorý nám bude naklonený, nemôžeme krízu prekonať. Rámcové podmienky pre hospodárstvo a spoločnosť musia byť nanovo

nastavené. Ekonomika musí slúžiť ľuďom“ uviedla podpredsedníčka DGB.

V HRE JE EURÓPSKY SOCIÁLNY MODEL

„Odbory patria medzi základné piliere európskej spoločnosti, ako protiváha politickej a hospodárskej moci“ uviedol prostredníctvom videonahrávky bývalý predseda Európskej komisie Jacques DELORS. „Systémy sociálneho zabezpečenia sú nahradované. Sociálna nerovnosť sa stále zvyšuje. Preto musia byť odbory k dispozícii, aby obhajovali záujmy zamestnancov. Voľbami do Európskeho parlamentu sa rozhoduje o európskej budúcnosti“, dodal J. DELORS.

„Je čas na zmenu v politike, aby sa človek znovu stal stredobodom hospodárstva. Vykurovanie treba zastaviť“ vyzval zástupca generálneho tajomníka Európskej odborovej konfederácie Reiner HOFFMANN. „Stretli sme sa s českým ministrom KALOUSEKOM a on vôbec nevidí dôvod podieľať sa na európskom pakte rastu a stability. To by sme nemali tripieť! Ide totiž o posilnenie práv pracujúcich práve v období krízy. Európska komisia sa jednostranne zameriava na zvýšenie konkurencieschopnosti a sociálna Európa tak už dávno prešľapuje na mieste. Európsky súdny dvor v štyroch prípadoch neposilnil postavenie zamestnancov, ale naopak, oslabil ich. Dal prednosť hospodárskym slobodám pred sociálnymi. Chceme, aby cez parlament dostali práva zamestnancov konečne zelenú. Finančná kríza nemôže byť vyriešená na úkor zamestnancov. Ide o to, aby európsky sociálny model vyšiel z krízy posilnený“ zdôraznil R. HOFFMANN.

POZOR NA EURÓPSKY SÚDNY DVOR!

„Podarilo sa nám predísť tomu, aby sa európska smernica o službách nestala nástrojom sociálneho dampingu. Zo siedmich požiadaviek sa nám do smernice podarilo presadiť šesť a pol. Mali sme totiž v Európskom parlamente veľmi dobré kontakty.

Ale Európsky súdny dvor nám svojimi rozhodnutiami následne toto víťazstvo ukradol. Musíme bojovať ďalej“ uistoval právnik švédskych odborov LO Claes-Mikael JONSSON.

„V 80. a 90. rokoch prinášala judikatúra Európskeho súdneho dvora pozitívne príklady“, uviedol na konferencii rakúsky minister sociálnych vecí Rudolf HUNSTORFER v zastúpení svojej asistentky. „Dnes však vietor fúka iným smerom. Ako sa s týmito novými rozsudkami vysporiadať? Žiadny patent na neexistuje. Pakt rastu a stability nás nesmie viesť k sociálnym škrtom. Práve v období krízy treba mať silnú sociálnu sieť. Je nutné bojovať so sociálnym dampingom, preto sme sa v Rakúsku rozhodli uzavrieť nášho pracovného trhu ešte predtým“ odkázal rakúsky minister.

MÔžeme prísť o našu civilizáciu

„Som toho názoru, že situácia je dnes najhoršia od poľnohrovej doby“ upozornil podpredseda ČMKOS Zdeněk MÁLEK. „Bude to prerastať do ostrej sociálnej krízy a hrozí nebezpečenstvo, že to dôjde až ku kríze spoločenskej. V tejto situácii bude veľmi problematické udržať európsky sociálny model. My, odborári, sme ale povinní takýmto snahám čeliť. Existuje nebezpečenstvo, že teraz sa v rozvojom svete ešte znížia sociálne náklady. A v EÚ budú narastať hlasy, že ich treba znížiť tiež. Pokiaľ by sme si to nechali vnútiť, tak prideme o našu civilizáciu založenú na ľudských právach a o veľkú časť našej histórie a staneme sa tak jedným z hospodárskych ohnísk v globalizovanom svete. Pritom chýba politická vôľa posilňovať sociálny rozmer Európskej únie. Mechanizmy EÚ fungujú v čase rastu, ale je otázka, či ešte fungujú aj v čase krízy. Existujú pravidlá jednotného trhu, ale v sociálnych a pracovných záležitostiach si každý štát robí čo chce. Udržať sociálny systém bude preto zložitá. Ľudia majú strach a to nie je dobrý vklad do budúcnosti“ upozornil Z. MÁLEK.

„Musíme byť optimisti, aj keď sa bojím, že k voľbám pôjde málo ľudí a že pravica je viac schopná mobilizovať svojich voličov. Ale ešte sa dá niečo zmeniť“, vyjadrila nádej podpredsedníčka holandských odborov FNV Agens JONGERUSOVÁ.

„Čím dlhšia bude kríza, tým viac sa budú posilňovať antieurópske sily“ podotkol predseda nemeckej odborovej centrály DGB Michael SOMMER. „Musíme v oblasti financií presadiť regulačný poriadok. Na národnej úrovni to nedokážeme, to vidíme v Írsku. Kapitalizmus nechce nikto rušiť, ale vlčí kapitalizmus je nutné regulovať“ zdôraznil M. SOMMER.

(Prezvaté z týždenníka OS KOVO KOVÁK č.8)

Informácie Európskej komisie ku kríze - podklady na rokovanie Výboru pre priemernú politiku EMF

DOPADY EKONOMICKEJ KRÍZY NA KLÚČOVÉ PRIEMYSLENDÉ ODVETVIA EURÓPSKEJ ÚNIE

Dopady ekonomickej krízy na výrobný a stavebný priemysel

Najnovšie údaje za november 2008 ukazujú, že vo výrobnom priemysle bol zaznamenaný pokles o 8,2 percenta a v stavebnom priemysle pokles o 4,2 percenta, v porovnaní s predchádzajúcim rokom. Obe odvetvia spolu stratili okolo 150 miliárd €.

Export Európskej únie v rámci výroby do krajín mimo EÚ sa znížil o 11 percent v porovnaní s predchádzajúcim rokom.

Európske monitorovacie centrum pre zmeny ohlásilo, že od 4. kvartálu 2008 (vrátane januára 2009) sa značne zvýšil počet plánovaných rušených miest na 158 000, plán tvorby nových pracovných miest poklesol na 25 000. Očakáva sa teda strata 130 000 pracovných miest. Oproti tomu počas prvého kvartálu 2008 bol plánovaný pokles pracovných miest 130 000 vyvážený plánom tvorby nových miest vo výške 132 000.

Ďalším z dôsledkov finančnej krízy je nedostatočný prístup k financiam. Odhaduje sa, že viac ako 90 percent medzinárodného obchodu bolo financovaných pomocou kreditov.

SITUÁCIA V JEDNOTLIVÝCH ODVETVIACH

Výrobný priemysel

Výrobný priemysel tvoril okolo 20,2 percenta HDP (viac ako 1 630 miliárd € v pridanej hodnote). Viac ako 2,3 miliónov podnikov, väčšinou malých a stredných, poskytovalo okolo 35 miliónov pracovných miest.

Automobilový priemysel

Priamo zamestnáva 2,2 milióna ľudí. Celkovo podporuje okolo 12 miliónov nepriamych pracovných miest. Prispieva 8 percentami k celkovej pridanej hodnote 27 krajín Európskej únie. Má 11 percentný podiel na celkovom exporte a len 4 percentný podiel na importe Európskej únie. Toto odvetvie za posledné obdobie zvýšilo zamestnanosť a výrobu, čo vyvrcholilo v roku 2007. Od konca roku 2008 sa výroba znižuje, pričom ešte väčší pokles sa očakáva v roku 2009. Predpokladá sa, že toto odvetvie vytvorilo 20 percentnú nadkapacitu. Existuje vysoké nebezpečenstvo zatvárania podnikov v jednotlivých členských štátoch Európskej únie.

Registračia nových áut v Európskej únii sa znížila o 14,5 percenta v októbri, o 25,8 percenta v novembri a o 17,8 percenta v decembri. Táto situácia viedla k celkovému ročnému zníženiu o 7,9 percenta. V celkových číslach bolo o 1,2 milióna menej registrovaných nových áut. Posledné predpoklady pre rok 2009 hovoria o znížení medzi 12 percentami až 18 percentami. Očakáva sa tiež pokles predaja komerčných automobilov o 30 percent v roku 2009. Predaj je ovplyvnený aj skutočnosťou, že 60 až 80 percent nových súkromných áut bolo financovaných cez leasing.

Mechanické a elektrotechnické strojárstvo

Tieto odvetvia zamestnávajú spolu viac ako 4 milióny ľudí v Európskej únii. Majú 3,4 percentný podiel na HDP Európskej únie. Spolu tvoria 34 percent exportu EÚ. Doteraz sú tieto odvetvia menej dramaticky ovplyvnené krízou, ako iné odvetvia. Očakáva sa, že kríza ich zasiahne koncom roka 2009.

Oceliarstvo

Zamestnáva okolo 440 000 zamestnancov. Európska únia je po Číne druhý najväčší výrobca ocele. Výroba okolo 200 miliónov ton ocele za posledných 5 rokov, tvorí okolo 15 percent svetovej produkcie. Podiel na HDP EÚ predstavuje zhruba 1,4 percenta. V tomto odvetví sa predpokladá zhruba 30 percentný pokles produkcie v prvom štvrtroku a asi 16 percentný pokles v druhom štvrtroku 2009. V poslednom štvrtroku 2008 bol zaznamenaný pokles produkcie o 7,3 percenta. Znamená to predpokladanú stratu 72 000 pracovných miest a dotkne sa to 17 percent všetkých zamestnancov.

REAKCIE NA KRÍZU

Automobilové odvetvie

Napr.

- **Rakúsko:** 1500 € prémie za zošrotovanie auta staršieho ako 13 rokov, platná od 1. apríla do 31. decembra 2009.
- **Francúzsko:** 440 miliónov € vládnej podpory do rozvoja a výskumu (R&D) počas 4 rokov a 300 miliónov € na vytvorenie investičného fondu pre reštrukturalizáciu automobilového odvetvia (vrátane 100 miliónov € príspevku od hlavných výrobcov automobilov). Plán tiež zahŕňa 1 miliardu € na refinancovanie automobilových finančných podnikov a 1 000 € prémie za zošrotovanie automobilu staršieho ako 10 rokov (s podmienkou kúpy nového osobného automobilu s emisnou hodnotou 160g/km CO2 alebo menej).
- **Nemecko** ohlásilo šrotovaciu prémie vo výške 2500 €, zavedenie daňového systému založeného na hodnotách CO2.
- **Portugalsko** oznámilo 70 miliónovú podporu pre refinancovanie školiacich programov pre zamestnancov v čase zatvorenia podniku v roku 2009, ako aj 200 miliónov € kreditný program pre malých a stredných subdodávateľov.
- **Rumunsko** oznámilo výnimku z dane za znečistenie pre nové autá, 800 € šrotovaciu prémie od 1. januára 2009.
- **Španielsko** oznámilo 800 miliónovú podporu pre toto odvetvie a plán VIVE s rozpočtom 1,2 miliárd € obsahuje pomoc pri kúpe vozidla na pôžičku 5 000 € s odpuštením úrokov
- **Švédsko** oznámilo 2,6 miliardovú balíček.

(mh)

ŠTÁTNA ÚČELOVÁ DOTÁCIA

**Dovolenka
ešte lacnejšia**



sorea
HOTELOVÁ SPOLOČNOSŤ

POBYTY SO ŠTÁTNOU ÚČELOVOU DOTÁCIOU PRE DÔCHODCOV

Prostriedky stanovené ako dotácia k cenám poukazov sú poskytnuté Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR a poukázané Konfederácií odborových zväzov Slovenskej republiky.

Pobyty so štátnou účelovou dotáciou sú poskytované spoločnosťou SOREA na základe "Dohody o použití dotácie zo štátneho rozpočtu SR na výberovú rekreáciu na rok 2009" uzatvorenej s Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky.

Využitie príspevku

Spoločnosť SOREA poskytuje dotačný príspevok výhradne na:

1/ rekreačno-rehabilitačné pobyty občanov nad 18 rokov poberajúcich plný starobný dôchodok, resp. plný výsluhový dôchodok a nie sú zamestnancami, ani fyzickými osobami, ktoré podnikajú, a nie sú samostatne zárobkovo činnými osobami,

2/ rekreačno-rehabilitačné pobyty občanov nad 18 rokov poberajúcich invalidný dôchodok s percentuálnym zdravotným postihnutím v rozpätí 71 - 100 %, a nie sú zamestnancami, ani fyzickými osobami, ktoré podnikajú, alebo nie sú samostatne zárobkovo činnými osobami.

Záujemca o pobyt so štátnou účelovou dotáciou môže vykonať rezerváciu pobytu priamo na hoteli, alebo v Cestovnej kancelárii SOREA.

Účastník rekreácie, ktorý už využil prostriedky štátnej dotácie, si môže v príslušnom roku zakúpiť v spoločnosti SOREA iný cenovo zvýhodnený pobyt určený pre dôchodcov - seniorský pobyt.

Upozornenie:

Dotácia je určená pre občanov SR s trvalým pobytom v Slovenskej republike. Účastník rekreácie môže prostriedky štátnej účelovej dotácie využiť len raz v roku.

**SPOLOČNOSŤ SOREA VÁM PRAJE
KRÁSNE ZÁŽITKY V NAŠICH ZARIADENIACH**



SOREA spol. s r. o., Odborárske námestie 3, 815 70 Bratislava, Slovenská republika
tel.: +421 / 2 / 55 42 23 32, 55 42 42 96 fax: +421 / 2 / 5542 5853
e-mail: obchod@sorea.sk, www.sorea.sk