

priority



**MESAČNÍK
ODBOROVÉHO ZVÄZU KOVO**

XVII. ročník

11

24. 11. 2009

V Tatranskej Lomnici sa uskutočnil v poradí tretí zlučovací zjazd kovákov

SPOLU DOKÁŽEME VIAC

Za účasti viceprezidenta KOZ SR Eugena ŠKULTÉTYHO, predstaviteľov Odborového zväzu KOVO, Odborového zväzu METALURG, ako aj delegátov obidvoch zväzov sa 12. novembra 2009 uskutočnil v Tatranskej Lomnici zlučovací zjazd.

Tesne pred jeho konaním sa konal mimoriadny zjazd OZ METALURG, ktorý rozhodol o zániku tohto odborového zväzu bez likvidácie k 31. decembru 2009 zlúčením sa s OZ KOVO a o právnom nástupníctve OZ KOVO.

Po zlúčení sa OZ KOVO so SOZ služieb v roku 2007, s Nezávislým odborovým zväzom verejnej cestnej dopravy v roku 2008, je tohtoročný novembrový zlučovací zjazd už tretím v poradí na ceste k vytvoreniu silného výrobného odborového zväzu.

Ako v príhovore k delegátom zdôraznil predseda OZ KOVO Emil MACHYNA, cieľom integrácie odborových zväzov je nielen väčšia akčioschopnosť a nezávislosť zväzu, ale aj jeho ekonomické a personálne posilnenie. Vyslovil presvedčenie, že toto rozhodnutie bude v prospech členov Odborového zväzu KOVO.

Predseda OZ METALURG Róbert KULIK vo svojom vystúpení povedal, že aj keď sa pred dva-

nástimi rokmi cesty týchto dvoch zväzov rozišli, spolupráca naďalej pokračovala v oblasti kolektívneho vyjednávania hutníckej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Vtedy mal tento zväz 23 700 členov z vyše 28 tisíc zamestnancov VSŽ Košice. Transformácia sa však aj tu podpísala pod pokles zamestnanosti i organizovanosti v odboroch. V súčasnosti má OZ METALURG vyše 11 900 členov, z ktorých je 8300 aktívnych. „Aj keď sa Odborový zväz METALURG prezentoval ako otvorený, okrem hutníkov sme zastrešovali aj zdravotníkov, stavbárov či služby, zostali sme regionálnym zväzom. Po zlúčení sa našich zväzov budeme mať otvorené dvere do európskych aj svetových kováckych organizácií“ – povedal okrem iného Róbert KULIK.

Zlučovací zjazd svojim uznesením schválil zlúčenie OZ KOVO a OZ METALURG a generálne ná-

(Pokračovanie na 2. str.)



• Pri podpise zlučovacích dokumentov zjazdu. Zľava Róbert KULIK a Emil MACHYNA.

My, delegáti Zlučovacieho zjazdu OZ KOVO a OZ METALURG so znepokojením sledujeme vývoj ekonomiky Slovenskej republiky, podobne ako ekonomiky iných štátov v Európe a vo svete, ktoré musia odolávať dopadom globálnej finančnej a hospodárskej krízy. Prekonanie prekážok a úsilie o eliminovanie negatívnych dopadov krízy musí byť sprevádzané koordinovaným úsilím vlády, zamestnávateľov a odborov.

Stále naliehavšie si uvedomujeme vážnosť dramatických zmien na trhu práce, neustále zvyšovanie nezamestnanosti, dlhodobú stagnáciu pri vytváraní nových pracovných pozícií, ako aj enormný nárast počtu občanov, ktorí sú reálne odkázaní na sociálnu pomoc. Vnímame nesta-

Rezolúcia delegátov zlučovacieho zjazdu OZ KOVO a OZ METALURG k súčasnej ekonomickej kríze

bilitu podnikateľského prostredia, spomalenie finančných tokov, nepriaznivú situáciu v spotrebiteľskom sektore a reálnu hrozbu prepuknutia druhojnej platobnej neschopnosti.

Na prekonávanie dôsledkov prebiehajúcej hospodárskej krízy je potrebné vytvoriť zodpovedajúcu klímu v spoločnosti. Odborové zväzy KOVO a METALURG ponúkajú spoluprácu na prijímaní a plnení sociálnych, ekonomických a spoločenských opatrení, ktorých cieľom bude hľadať východiská z finančnej a hospodárskej krízy, napomáhať sociálnemu zmieru ako základu pre stabilitu spoločnosti. V tomto smere budeme najmä:

- pôsobiť ako relevantný partner zákonodarnej a výkonnej moci štátu pri presadzovaní záujmov zamestnancov,
- v rámci definovaných kompetencií a právomocí dôsledne dozeráť na realnosť navrhovaných riešení a vyhodnocovať efektívnosť prijatých opatrení, s cieľom znižovať, resp. predvídať možné riziká a negatívne trendy.

My, delegáti Zlučovacieho zjazdu OZ KOVO a OZ METALURG prehlasujeme, že budeme nápomocní pri realizácii takých opatrení vlády Slovenskej republiky, ktoré budú na prospech radových zamestnancov a občanov tohto štátu.

Zároveň však upozorňujeme, že budeme dôsledne obhajovať práva a postavenie svojich členov.

Tatranská Lomnica, 12. november 2009

Delegáti zlučovacieho zjazdu

Zaznamenali sme

7. september 2009 – príprava kolektívneho vyjednávania podnikovej KZ KAMAX Bardejov
8. september 2009 – výbor Regionálnej rady predsedov Banskobystrického kraja
8. september 2009 – príprava podnikovej KZ SAD Zvolen
9. september 2009 – výbor Regionálnej rady predsedov Žilinského kraja
9. september 2009 – stretnutie zástupcov OZ KOVO so zamestnancami spoločnosti MOBIS Žilina
10. september 2009 – príprava podnikovej KZ KINEX Bytča
10. september 2009 – rokovanie Dozornej rady OZ KOVO a Dozornej rady OZK Service, s.r.o., Bratislava
11. september 2009 – príprava podnikovej KZ Bornetze Nitra
11. september 2009 – stretnutie zástupcov OZ KOVO so zamestnancami spoločnosti MACHINTEC Martin
11. september 2009 – protestný pochod bývalých zamestnancov PPS Detva Holding v konkurze v Dolnom Kubíne
16. september 2009 – kolektívne vyjednanie KZVS hutníckej v Košiciach
16. september 2009 – kolektívne vyjednanie podnikovej KZ v spoločnosti KAMAX Bardejov
17. september 2009 – výbor Regionálnej rady predsedov Prešovského a Košického kraja v Prešove
17. september 2009 – rokovanie odvetvovej tripartity na ministerstve dopravy v Bratislave
18. september 2009 – zasadnutie Rady OZ KOVO v Žiline
22. september 2009 – príprava kolektívneho vyjednávania podnikovej KZ SAD Zvolen
22. september 2009 – kolektívne vyjednanie podnikovej KZ v SBD III Košice
23. september 2009 – zasadnutie výborov mandátových obvodov č. 20 a 21 v Dolnom Kubíne
24. september 2009 – zasadnutie výborov mandátových obvodov č. 19 v Martine a č. 18+22 v Žiline
24. september 2009 – konferencia ZO OZ KOVO ZVL AUTO Prešov
25. september 2009 – zasadnutie Dozornej rady OZ KOVO v Krpáčove
28. september 2009 – zasadnutie výboru mandátového obvodu č. 24 Brezno
29. september 2009 – zasadnutie výborov mandátových obvodov č. 25 v Detve a č. 28 v Lučenci
1. október 2009 – zasadnutie výboru mandátového obvodu č. 27 – Žiar nad Hronom
1. októbra 2009 – zasadnutie výborov mandátových obvodov č. 26+29 – Banská Bystrica
2. október 2009 – ustanovujúca členská schôdza ZO OZ KOVO Eurovia Hencovce
5. október 2009 – zasadnutie Komisie OZ KOVO pre kolektívne vyjednanie v Bratislave
7. október 2009 – kolektívne vyjednanie KZVS hutníckej v Košiciach
14. október 2009 – zasadnutie výboru mandátového obvodu č. 1 Bratislava
19. október 2009 – zasadnutie výboru mandátového obvodu č. 32 Prešov
20. október 2009 – zasadnutie výboru mandátového obvodu č. 31 Košice
21. október 2009 – zasadnutie výboru mandátového obvodu č. 33 Stropkov
22. október 2009 – zasadnutie výboru mandátového obvodu č. 30 Poprad
22. október 2009 – konferencia ZO OZ KOVO Nižná
22. október 2009 – kolektívne vyjednanie podnikovej KZ MOBIS Žilina
23. október 2009 – zasadnutie výboru mandátového obvodu č. 36 – doprava- Prešov
26. október 2009 – zasadnutie výboru mandátového obvodu č. 34 Michalovce
26. október 2009 – kolektívne vyjednanie KZVS hasičov a záchranárov v Bratislave
27. október 2009 – kolektívne vyjednanie podnikovej KZ Nobel Automotive Dolný Kubín
27. október 2009 – zasadnutie výboru mandátového obvodu č. 35 Krompachy
28. október 2009 – kolektívne vyjednanie podnikovej KZ ZVL Slovakia, a.s., Bytčica
29. október 2009 – seminár ku kolektívnemu vyjednávaniu pre regióny Prešov a Košice
30. október 2009 – spoločné predsedníctvo Rady OZ KOVO a OZ Metalurg v Žiline

SPOLU DOKÁŽEME VIAC

(Dokončenie z 1. str.)

stupníctvo OZ KOVO po zaniknutom OZ METALURG s účinnosťou od 1. januára 2010. Schválil rokovací poriadok zlučovacieho zjazdu, Stanovy OZ KOVO a volebný poriadok, Program OZ KOVO na roky 2009 – 2013, ako aj protokoly súvisiace so zlúčením oboch zväzov.

Potvrdil novozvolených funkcionárov do orgánov OZ KOVO, pričom vo funkcii titulárneho podpredsedu bude pôsobiť Dušan ŠTEFÁNI. Za členov Rady OZ KOVO boli zvolení: Juraj ANTALÍK, Mikuláš HINTOŠ, Karol KRIŠICA a Juraj VARGA. Člena Revíznej komisie OZ KOVO za bývalý OZ METALURG si zvolia košická hutníci do 15. decembra 2009.

Zjazd uložil podpredsedovi zväzu písomne oznámiť Ministerstvu vnútra SR zánik OZ METALURG ku koncu decembra t.r. a zmenu Stanov OZ KOVO k 1. januáru 2010.

Do 30. apríla 2010 musí zvolená komisia vykonať všetky práce a činnosti nevyhnutné k vecnému a právnomu ukončeniu zlučovacieho procesu.

Do konca februára 2010 by mali Základné organizácie OZ METALURG zosúladiť názvy odborových organizácií s názvom vyplývajúcim zo Stanov OZ KOVO, pričom do konca decembra by mali delegáti zjazdu oboznámiť svoje odborové organizácie s priebehom a výsledkami zlučovacieho zjazdu.

K zlučovaciemu zjazdu OZ KOVO a OZ METALURG sa ešte vrátíme v januárovom vydaní Priorít, ktoré už bude distribuované aj do základných organizácií bývalého Odborového zväzu METALURG.

Delegáti zlučovacieho zjazdu schválili aj dve rezolúcie, ktoré uvádzame v plnom znení.

Zaznamenala Ľuba KOLLOVÁ

Rezolúcia zlučovacieho zjazdu k sociálnemu dialógu a novele zákona o kolektívnom vyjednaní

My, delegáti zlučovacieho zjazdu OZ KOVO a OZ METALURG vieme, že významnú úlohu pri určovaní podmienok zamestnávania zohráva kolektívne vyjednanie, ktoré považujeme za najvyššiu formu sociálneho dialógu na odvetvovej a podnikovej úrovni. Z tohto vyjednávania majú osov ako zamestnanci, tak aj zamestnávateľia. Mrzí nás, že niektoré zamestnávateľské zväzy zo svojich stanov predmet vyjednávania vypúšťajú. To nesvedčí o ich snahe hľadať také riešenia, ktoré sú únosné pre oboch sociálnych partnerov.

Dnes, keď Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR, za účasti zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov konečne pripravilo novelu zákona o kolektívnom vyjednaní a predložilo ju do Národnej rady SR, sme svedkami neustáleho spochybňovania a veľakrát aj zastrašovania, najmä zo strany predstaviteľov Republikovej únie zamestnávateľov, ako táto novela ohrozí podnikateľské prostredie a bude mať za následok prepúšťanie a zatváranie fabrik.

Pritom nikto nechce vidieť fakt, že terajší stav je neúnosný. Neustále sa znižuje počet zamestnávateľov, ktorí sú členmi zamestnávateľských zväzov, čím klesá aj počet firiem na ktoré sa vzťahujú kolektívne zmluvy vyššieho stupňa.

Taktiež nie je pravdou, že extenzie KZVS sú protiústavné. Obdobnými pravidlami pre rozširovanie platnosti kolektívnych zmlúv sa riadia viaceré krajiny Európskej únie.

My, delegáti zlučovacieho zjazdu dvoch významných odborových zväzov apelujeme na poslancov zákonodarného zboru, aby túto novelu prijali v takom znení, ako ju vláda predložila. Tento vládny návrh vznikol za veľmi širokej diskusie sociálnych partnerov na tripartitnej úrovni. Taktiež bol podrobený analýze expertov Medzinárodnej organizácie práce, ktorí nemali námietky k jej obsahu.

Prijatím novely zákona sa výrazne zjednoduší proces rozširovania KZVS, ale najmä, a to je to najpodstatnejšie, podstatne sa zvýši pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami, čím sa budú vytvárať lepšie, dôstojnejšie podmienky pre výkon ich práce.

V Tatranskej Lomnici, 12. novembra 2009

Delegáti zlučovacieho zjazdu



• Delegáti zlučovacieho zjazdu.

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. Redakčná rada: Mgr. Pavel KÚS – predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, Vladimír FILIPČA, Mgr. Ľudmila PAZDEROVÁ, Irena ŠKROVINOVÁ, Jozef BURIAN. 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 21. 12. 2009

Hovoríme s predsedom VZO OZ KOVO Považské strojárne Považská Bystrica Pavlom ŠUJAKOM

POMÁHAME ĽUĎOM V ZLOŽITÝCH SITUÁCIÁCH

Koncom osemdesiatych rokov zaznamenávala strojárská výroba v bývalom Československu veľký rozmach. Medzi firmy, ktoré patrili v tom čase medzi dôležité piliere hospodárstva patrili aj Považské strojárne Považská Bystrica. Podnik so svojimi 14 odštepými závodmi zamestnával v čase najväčšieho rozmachu vyše 13 tisíc ľudí.

Okrem hutných polotovarov sa tu vyrábali letecké motory, prevodovky do traktorov a malá poľnohospodárska technika, motocykle Babetta a Korado, obrábacie a jednoúčelové stroje, náradie a formy, kuželkové, valčekové a veľkorozmerné ložiská a ďalší sortiment. Dôležitou súčasťou bola špeciálna výroba.

Odborová organizácia bola v tom čase neoddeliteľnou súčasťou firmy. V roku 1996 bol do funkcie predsedu základnej organizácie zvolený Pavol ŠUJAK, ktorý už trinásť rokov stojí na čele odborárov považskobystrických strojárni.

*** Pán predseda, ako sa uplynulých trinásť rokov podpisalo pod život vašej odborovej organizácie?**

Treba povedať, že v roku 1996 mala naša základná organizácia 4326 členov. Privatizácia, ktorá v tomto roku prebehla spôsobila, že väčšinovým akcionárom Považských strojárni sa stala spoločnosť HTC holding. Následná transformácia firmy znamenala rozdelenie celku na 11 akciových spoločností a 3 spoločnosti s ručením obmedzeným. Tento krok priniesol následne nielen vínu hromadných prepúšťaní, ale aj zánik niektorých spoločností.

*** Aký to malo dopad na činnosť odborovej organizácie?**

Ak sme v roku 1996 mali vyše 4320 členov, 14 závodných výborov a 11 uvoľnených predsedov VZO, transformácia firmy sa podpísala aj pod postupný úbytok členskej základne. Do roku 2000 nám poklesla na 1800 členov a o päť rokov neskôr nás bolo len 560. Menil sa aj počet základných organizácií a postupne sa znižovali počty uvoľnených predsedov. V roku 2009 evidujeme vyše 330 členov, ktorí sú združení v 8 závodných výboroch a vedú ich neuvolení predsedovia. Napriek tejto neutešenej bilancii problémy neubúdajú, práve naopak.

*** V januári 2009 sme aj v Prioritách zaznamenali protest zamestnancov spoločnosti Colmet Považská Bystrica, ktorým zamestnávateľ dva mesiace nevyplátil mzdu, nehovoriac už o nevyhovujúcich pracovných podmienkach, v ktorých boli nútení existovať. Nebyť odborovej organizácie, bol by sa tento problém len prehlboval...**

Museli sme situáciu riešiť, lebo nový majiteľ, ktorý do firmy vstúpil, vzhľadom na jej stav nemal šancu vo výrobu pokračovať. „Stratil sa“ a ľudí nechal napospas osudu. Protestným zhromaždením sme chceli nielen poukázať na neúnosnú situáciu do ktorej sa nie vlastnou vinou dostali, ale najmä pomôcť im ju riešiť. Zorganizovali sme stretnutie so zástupcami Sociálnej poisťovne, aby si zamestnanci mohli uplatniť vyplatenie časti miezd z garančného fondu, pričom im pracovnícky poisťovne pomohli aj s vypisovaním prihlášok. Podobne to bolo aj pri vypisovaní prihlášok do konkurzu, kde si uplatňovali nárok na svoje mzdy a odstupné. Z garančného fondu už peniaze dostali, konkurz ešte nie je ukončený. Sú potencionálni záujemcovia o kúpu tejto firmy, avšak zatiaľ nič nie je rozhodnuté.

*** Toto však nebola jediná firma a zamestnanci, ktorí vašu potrebovali pomoc?**

Nie, v septembri t.r. sa niečo podobné stalo vo firme VOJUS, kde sa vyrábali obrábacie a jednoúčelové stroje. Vlni tam bolo zamestnaných okolo 260 ľudí, postupne sa ich počet znižoval a nakoniec muselo odísť aj 160 posledných. Firma síce začala reštrukturalizačné konanie, ale pre ďalšie nabaľovanie dlhov nakoniec skončila v konkurze. Zamestnancom zostala dlžná mzdy za tri mesiace. Absolvovali sme s nimi znovu ten istý kolotoč ako s Colmetákmi, avšak v tomto prípade im príspevok z garančného fondu pokrýje iba štvrtinu dlhu, ďalšie mzdové nároky a odstupné si musia uplatniť u správcu konkurznej podstaty. Záležitosti okolo vyplatenia dávky z garančného fondu sú so Sociálnou poisťovňou už vybavené, problémom sú nároky z konkurzu. Keďže je firma odpojená od energií, museli sa nájsť iné priestory na napojenie systému, aby mohli byť vypočítané dlžné čiastky pre jednotlivých zamestnancov. Našťastie sa riešenie už našlo a aj tento problém by mal byť minulou otázkou, je koľko peňazí sa im ujde z konkurzu, keďže sa hovori o tom, že firma je v zložitej majetkovej situácii.

*** Ani toto však nie je v tomto čase jediná „horúci zemiak“, ktorý sa vám dostal do rúk...?**

V súčasnosti riešime aj problém nevyplatených miezd v spoločnosti Lettecké motory. Táto firma bola kedysi pýchou strojárského priemyslu, dnes je jej jediným vlastníkom spoločnosť HTC holding. Spoločnosť v roku 2005 prešla reštrukturalizáciou, žiaľ výrobné programy sa nenaplnili, po čo sa čiastočne podpísala aj hospodárska kríza. Ale boli to

aj problémy v riadení chodu firmy v dôsledku čoho zamestnanci nedostali 4 mesiace mzdy. Naším tlakom na HTC sa dosiahlo to, že im boli doplatené mzdy za 3 mesiace, napriek tomu zostáva 1,5 mesačný dlh aj naďalej. Vo firme zostalo len 70 zamestnancov, ktorí dostávajú výpovede k 1. októbru 2009. Firma končí, dlh zamestnancom sa však bude asi nabaľovať, keďže počas trojmesačných výpovedných lehôt už nijakú prácu nebudú mať. Ako to bude v konečnom dôsledku s vyrovnaním dlhov voči zamestnancom, ukáže čas.

Toto je teda história najväčších troch závodov, ktoré skončili v tomto roku a my sme v rokovaní so správcami konkurzných podstat. Musím však otvorene povedať, že problémy Colmetu a VOJUSu nie sú zapríčinené iba krízou.

*** Nájdú sa u vás aj pozitívnejšie príklady?**

Iste. Rád by som vyzdvihol spoločnosť PSL – ložiská, ktorá aj napriek dopadom krízy zamestnáva v súčasnosti vyše 1000 ľudí. Aj napriek výpadkom výroby sa snažia zabezpečiť zamestnanosť tak, aby čo najmenej ľudí prišlo o prácu. Využívajú flexikonto, aj 60 percentnú náhradu mzdy. Snažia sa zachovať zamestnanosť.

S firmou Energetika, kde máme tiež svoju členskú základňu, sme v tomto čase v spore pri kolektívnom vyjednávaní. Žiadali sme zvýšiť mzdu zamestnancom, ktorí by mali prísť v budúcnosti o prácu, keďže nová technológia si bude vyžadovať podstatne menej ľudí. Zamestnávateľ nie je ochotný akceptovať naše návrhy, požiadali sme preto o sprostredkovateľa. Ale ani pred ním sme sa nedohodli. Tento problém budeme musieť v spolupráci s našimi členmi v tejto základnej organizácii vyriešiť a uvažujeme aj o tom, že použijeme aj nátlakové akcie, ak to bude nevyhnutné.

Mám obavy z toho, že prichádza zima a mnohí ľudia budú pracovať v nevyhovujúcich podmienkach. Aj tu budeme musieť vyvinúť aktivity.

*** Ste trinásť rokov vo funkcii predsedu odborovej organizácie. Ktoré obdobie bolo najhektickejšie?**

Určite rok 2003, kde sme zorganizovali štrajk z dôvodu, že sme sa nedohodli pri kolektívnom vyjednávaní na mzdách v troch spoločnostiach – Grand, Polnotech a Lettecké motory. Zamestnávateľia nechceli dať ani korunu do miezd. Vyhlásili sme štrajk, ktorý v prvý deň podporilo zhruba 65 % zamestnancov, druhý deň podpora vzrástla na vyše 90 %, chybní len ľudia z vedenia. Pomohlo aj to, že sme ľudí autobusmi odviezli pred sídlo spoločnosti HTC holding do Bratislavy, kde nám bol daný prísľub na 6 % navýšenie miezd. Ale k štrajku prispela nielen nespokojnosť so mzdami, ale aj porušovanie pracovnoprávných predpisov, nevyplácanie miezd v dohodnutom termíne a nevyhovujúce pracovné podmienky. Tieto skutočnosti len znásobilo to, že sa ľudia v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní rozhodli pre štrajk. Štrajk bol úspešný a úloha odborov pri jeho organizovaní bola veľmi dôležitá. Z nuly sme nakoniec dosiahli 6 % ! To, že sme ľudí dokázali postaviť sa za seba, je stále veľkou hrozbou pre zamestnávateľov. Lebo si uvedomujú, že tu funguje odborová organizácia, ktorá dokázala zorganizovať ľudí do štrajku. Z tejto vydarenej akcie stále žijeme.

*** Zaznamenali ste výrazný pokles členskej základne, napriek tomu podľa toho čo hovoríte, život odborovej organizácie ide zmysluplne ďalej. Aj keď je to často zložitá, často pomáhate svojim členom domôcť sa práva a hľadať spravodlivosť.**

Vývoj v základnej organizácii odzrkadľoval vývoj vo fabrike. So znižovaním počtu zamestnancov nám ubúdalo členov. Naša práca v odboroch to nie je o nejakých guľaspartách, či rekreáciách. Od toho sme už dávno upustili. Ľudia sa na nás obracajú, keď majú problémy a potrebujú pomoc. Ako v prípadoch o ktorých som hovoril. V týchto zložitých situáciách je však už veľmi ťažké robiť rozdiel medzi členom a nečlenom. To, že niekto nemá 3 - 4 mesiace výplatu, postihuje celú jeho rodinu a tam potom poradíme aj nečlenom, lebo je to veľmi citlivá záležitosť.

V areáli bývalých Považských strojárni sú dnes ďalšie nové firmy, je tam taliansky a francúzsky kapitál a dve kórejské firmy. Máme ambíciu osloviť zamestnancov týchto firiem a ponúknuť im náš servis.

Predstavujeme vám

KTO JE Pavol ŠUJAK?



*** Predseda VZO OZ KOVO Považské strojárne Považská Bystrica**

PRÁCA V PROSPECH ĽUDÍ MA OBOHACUJE

Dátum a miesto narodenia: 27. júna 1956 v Dolnej Maríkovej

Znamenie: Rak

Stav: ženatý, otec dvoch dospelých dcér

Vzdelanie: úplné stredné odborné so zameraním na strojárstvo

„Do práce som nastúpil v roku 1976 v Považských strojárňach. Krátko na to som išiel na základnú vojenskú službu a po jej absolvovaní som sa znovu vrátil do fabriky. Bol som zaradený na plánovanie výrobných kapacít na ekonomickom úseku. Tam som bol až do roku 1983, kedy sa začala výroba leteckých motorov. Prešiel som do tohto závodu ako vedúci obsluhy výroby a údržby, kde som bol do roku 1996.

V máji 1996 som bol zvolený za predsedu výboru základnej organizácie OZ KOVO.

Čo má táto práca dávať? V prvom rade je to veľká škola života. Spoločne musíme riešiť právne aj ekonomické záležitosti, pričom je veľmi dôležitá práca s ľuďmi, ako aj komunikácia s nimi.

Som presvedčený o tom, že tak, ako sa integrujú zväzy, mali by sa zlučovať aj základné organizácie. A na našej odborovej organizácii to jasne vidieť. Nebyť toho, že ja, ako predseda, som nezávislý od zamestnávateľov, boli by sa len veľmi ťažko dali zrealizovať kroky, ktoré sme doteraz podnikli. Nevynímajúc ostrý štrajk v roku 2003. K profesionalizácii funkcionárov a zlučovaniu odborových organizácií musí dôjsť. Je to jediná šanca úspešnej existencie odborov v budúcnosti.

O čo má táto práca oberať? O rodinný život, lebo si vyžaduje veľmi veľa času. Či má spoločnosť 30-40 zamestnancov alebo viac, musíme vyjednávať osobitnú kolektívnu zmluvu, aby sme ľuďom pomohli. Doteraz sme vyjednávali 10 kolektívnych zmlúv, každá spoločnosť má dnes iného majiteľa, a úplne iných akcionárov. Je to práca náročná na čas, keď chceme kolektívne vyjednávanie dotiahnuť do konca.

Táto práca má však obohacuje o dobrý pocit z toho, keď sa nám podarí ľuďom pomôcť. A ešte vzácnejšie je to vtedy, keď sa ľudia dajú dokopy a spoločne idú za svojím cieľom. Vtedy dokážeme pohnúť aj najtvrdohlavejším zamestnávateľom.

Mnohokrát sa ozývajú zdravotné problémy. Od roku 2006 stále zápasim o svoje zdravie a bol by som rád, keby mi čo najdlhšie vydržalo, aby sme do úspešného konca dotiahli veci, ktoré sme si predsavezali.

Čo sa týka mojich záujmov, bol to v prvom rade šport. Dlho som bol aktívnym športovcom, hrával som 11 rokov hádzanú, neskôr som trénoval dorastencov v Považskej Bystrici. Teraz je to skôr pasívne pozeranie športu a vo voľných chvíľach si rád vypočujem dobrú hudbu. Za najväčší relax však považujem hubárčenie a prechádzky lesom.

Osobné krédo nemám, čo sa však týka práce odborov, veľmi dôležitá je nezávislosť odborových funkcionárov od zamestnávateľov, aby títo neboli pod vplyvom vyplácaných miezd. Lebo najdôležitejšie je to, čo odborová organizácia pre svojich členov dokáže urobiť, ako im pomôcť. A tu je nezávislosť nezastupiteľná.“

Stranu pripravila: Ľuba KOLLOVÁ

MINIMÁLNA MZDA VYŠŠIA O 4,1 %

• Nariadením vlády Slovenskej republiky z 21. októbra 2009 bola ustanovená suma minimálnej mzdy, ktorá nadobudne platnosť 1. januára 2010 nasledovne:

- a) **307,70 eura za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou**
- b) **1,768 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.**

Ak sa suma mesačnej minimálnej mzdy na rok 2011 nedohodne podľa §7 odst. 2 alebo odst. 4 zákona č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde, suma mesačnej minimálnej mzdy určená na rok 2011 podľa § 8 odst. 2 tohto zákona sa zvýši o 4 % zo sumy mesačnej minimálnej mzdy ustanovenej na rok 2009.

O zvýšení minimálnej mzdy o 4,1 % rozhodla vláda po tom, čo sa na jej výške nevedeli dohodnúť sociálni partneri – odbory a zamestnávateľi. Odbory navrhovali zvýšenie minimálnej mzdy o 8,1 %, zamestnávateľi presadzovali názor vôbec ju nezvyšovať.

NEZAMESTNANÝCH PRIBÚDA

• Podľa údajov Štatistického úradu SR v 1. polroku 2009 poklesla zamestnanosť v národnom hospodárstve podľa štatistického podnikového výkazníctva v priemere o 3,4 % na 2 109 900 osôb. Priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve sa v porovnaní s 1. polrokom minulého roka zvýšila o 3,7 % na 721,40 Eur. Reálna mzda medziročne vzrástla o 1,0 %.

Z toho v podnikoch s 20 a viac zamestnancami, v odvetví finančného sprostredkovania a v neziskových organizáciách bez ohľadu na počet zamestnancov, ako aj v podnikoch, ktoré majú ročné tržby za vlastné výkony a tovar 5 miliónov Eur a viac v 1. polroku 2009 v priemere klesla zamestnanosť o 3,9 % (o 52 900 osôb), na 1 292 400 osôb. Najvyšší pokles zamestnanosti bol v administratívnych službách – 13,5 % (6 500 osôb) v priemyselnej výrobe o 12 % (47 800 osôb) a v pôdohospodárstve o 10,4 % (4 700 osôb). Najviac rástla zamestnanosť v odvetví Odborné, vedecké, technické činnosti o 11,4 % (3 100 osôb). Činnosti v oblasti nehnuteľností o 8,9 % a v odvetví Informácie a komunikácia o 4,2 %.

(red)

ZAMESTNANCI VO VEREJNEJ A ŠTÁTNEJ SLUŽBE BUDÚ MAŤ OD JANUÁRA VYŠŠIE MZDY O 1 %

• Po štvormesačnom vyjednávaní sa začiatkom októbra 2009 dohodli zástupcovia vlády, orgánov územnej samosprávy a odborov na Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnancov štátnej služby na rok 2010 a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnancov verejnej služby na rok 2010. V oboch kolektívnych zmluvách bolo dohodnuté zvýšenie všetkých stupňíc platových taríf od 1. januára 2010 o 1 %. Ostatné dojednané oblasti pracovných podmienok, odchodného a odstúpeného, doplnkového dôchodkového sporenia a prídely do sociálneho fondu zostávajú na úrovni kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa na rok 2009. (red)

Pracovnoprávna poradňa

URČENIE PRACOVNÉHO ČASU V PRACOVNEJ ZMLUVE

V súčasnej situácii finančnej a ekonomickej krízy mnohí zamestnávateľi využívajú skracovanie týždenného pracovného času ako jeden z nástrojov na udržanie chodu firmy. Podľa našich poznatkov sa však začínajú objavovať i prípady, keď zamestnávateľ skrátil tento pracovný čas dohodou o zmene pracovnej zmluvy, v ktorej si vyhradil právo jednostranne a to percentuálnym vyjadrením z pôvodného ustanoveného pracovného času určiť pracovný čas pre jednotlivé týždne, čo je podľa nášho názoru v rozpore s ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“). Keďže ide o prípad veľmi špecifický, predtým, než podnikneme ďalšie kroky vo veci, dovoľujeme si vás touto cestou požiadať o stanovisko k prípadu.

V konkrétnej situácii ide o to, že zamestnanci pod vplyvom strachu zo straty zamestnania boli nútení prísť k dodatkom o zmene rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času, v ktorých bolo stanovené, že týždenný pracovný čas zamestnanca určuje generálny riaditeľ spoločnosti v rozpätí od 50 % do 100 % z doterajšieho ustanoveného 37,5 hodinového pracovného času. Pre jednoznačnosť uvedeného citujeme konkrétne ustanovenie tejto dohody o zmene pracovnej zmluvy: „*Pracovný čas sa stanovuje dohodou v rozsahu od 50 % do 100 % z 37,5 hodinovej týždennej pracovnej doby v súlade s § 43 a § 49 Zákonníka práce. Dĺžka týždenného pracovného času pre príslušné obdobie bude stanovená rozhodnutím generálneho riaditeľa*“.

Domnievame sa, že zamestnávateľ takýmto postupom porušuje viaceré ustanovenia Zákonníka práce. Považujeme totiž za nemožné, aby bol schopný pri takejto frekvencii zmien určenia týždenného pracovného času dodržiavať celý proces zákonom stanoveného zavedenia zmeny určeného týždenného pracovného času. Následne teda nedodržiava ustanovenie § 90 odst. 4 Zákonníka práce, v zmysle ktorého začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné. Podľa nášho názoru taktiež koná v rozpore s § 90 odst. 9 Zákonníka práce, podľa ktorého je rozvrhnutie pracovného času zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.

Najspornejšou otázkou je pre nás však skutočnosť, či je vôbec zamestnávateľ v pracovnej zmluve oprávnený dohodnúť ustanovený týždenný pracovný čas percentom pracovného času. Zákonník práce síce v § 85 odst. 5 umožňuje zamestnávateľovi určiť pracovný čas tak, aby neprekročil maximálne stanovenú hranicu (vo všeobecnosti 40 hodín týždenne), no ani v tomto, ani v nijakom inom ustanovení nepripúšťa určiť rozsah týždenného pracovného času dojednaním určitého percentuálneho rozpätia. Napriek tomu, že sa zamestnávateľ odvoláva na § 49 Zákonníka práce, ktorý síce umožňuje „dohodnúť kratší pracovný čas ako je ustanovený týždenný pracovný čas“, ale z logiky uvedeného ustanovenia jednoznačne vyplýva, že tento, i keď kratší pracovný čas, musí byť jednoznačne ustanovený. Máme teda za to, že zamestnávateľom ustanovený týždenný pracovný čas by mal byť vyjadrený konkrétnym číslom a nie neistým rozpätím, ktoré závisí od náhleho rozhodnutia zamestnávateľa.

Dovoľujeme si Vás požiadať o stanovisko, či je takýto spôsob stanovenia pracovného času v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce ?

Zn.: Odborový zväz KOVO

Odpovedá JUDr. Mária BUCHTOVÁ, odbor pracovných vzťahov, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

K Vašej žiadosti o stanovisko uvádzame nasledovné:

V § 49 Zákonníka práce je zamestnávateľovi a zamestnancovi daná možnosť dohodnúť kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas. Na rozdiel od skrátenia týždenného pracovného času podľa § 85 Zákonníka práce, kde ide o skrátenie pracovného času bez zníženia mzdy, pri individuálnej dohode zamestnanca a zamestnávateľa na kratšom pracovnom čase, patrí zamestnancovi, ktorý sa so zamestnávateľom dohodne na kratšom pracovnom čase, mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času.

Pri skrátení pracovného času podľa § 49 Zákonníka práce dohodne zamestnávateľ so zamestnancom nový rozsah pracovného času a tomuto rozsahu zodpovedajúcu mzdu.

V § 1 odst. 4 Zákonníka práce je ustanovené, že ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

Podľa § 34 Občianskeho zákonníka je právny úkon prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú.

Pracovná zmluva je právny úkon, ktorý zakladá vznik práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch. Zmena obsahu pracovnej zmluvy je právny úkon smerujúci k zmene práv a povinností dohodnutých v pracovnej zmluve.

V zmysle § 37 odst 1 Občianskeho zákonníka právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je neplatný a v § 39 Občianskeho zákonníka je ustanovené, že je neplatný právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa priech dobrým mravom.

Ak je dohodnutý pracovný čas v pracovnej zmluve vyjadrený v percentách (od 50 % - 100 %), nie je splnená podmienka určitosti právneho úkonu a taký úkon je možné považovať v zmysle vyššie uvedeného za neplatný.

Záverom podotýkame, že v článku 2 odseku 2 Ústavy Slovenskej republiky je vyjadrený princíp legality (zákonosti), podľa ktorého „ štátne orgány môžu konať iba na základe ústavy v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon. Z ústavného rámca vychádza aj zákon č. 575/2001 Z.z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov, ktorý Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR nepriznáva kompetenciu v oblasti podávania záväzných výkladov.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky nie je preto podľa Ústavy Slovenskej republiky, ako základného zákona štátu, oprávnené podávať záväzné výklady právnych predpisov. Výklad zákonov podľa § 8 odst. 3 zákona č. 757/2004 Z.z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov robí Najvyšší súd svojou rozhodovacou činnosťou a tým, že prijíma stanoviská k zjednocovaniu výkladu zákonov a iných všeobecne záväzných predpisov. Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ako orgánu vecne príslušného na prípravu zákonov v jeho pôsobnosti, nemá právnu záväznosť a je len podpornou pomôckou pre aplikačnú prax.

Pracovnoprávna poradňa

PRÁCA V REŽIME FLEXIKONTA A ODPRACOVANIE PRACOVNÉHO VOĽNA

Môže zamestnávateľ podľa novej úpravy v Zákonníku práce o flexikonte nariadovať odpracovanie pracovného voľna, ktoré on určil hocikedy? Ak mi ostane mínusové konto, za ktoré mi dal zamestnávateľ základnú mzdu a chcel by som odísť z firmy, musím ju vrátiť, resp. môže ju zamestnávateľ odo mňa vymáhať (zraziť zo mzdy)?

Zn.: flexikonto



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

Podľa novely Zákonníka práce zákon č. 49/2009 Z.z., nová úprava § 252c znie:

(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 zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré patrí zamestnancovi **mzda najmenej vo výške základnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3 ZP**. Ak pominie 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 zamestnancov.

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

SKRÁTENÝ PRACOVNÝ TÝŽDEŇ

Zamestnávateľ po dohode so zamestnancami skrátil pracovný týždeň na 30 hodín. Nakoľko zamestnávateľ získal niekoľko zákaziek, určil, že sa dĺžka pracovného času vracia do pôvodnej dĺžky. Dokonca sa vyhrádza, že kto nenastúpi do práce na plný rozsah pracovného času, bude to vykazovať ako absenciu. Je postup zamestnávateľa v súlade so Zákonníkom práce?

Zn.: zamestnanci

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

Ak zamestnávateľ z dôvodu výrobných prekážok skrátil dĺžku týždenného pracovného času, t.j. skrátil ustanovený týždenný pracovný čas dohodou s každým zamestnancom (mal by byť v písomnej forme ako dodatok k pracovnej zmluve

(3) Čas pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi podľa ods. 1 sa posudzuje **ako výkon práce**.

(4) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného voľna poskytnutého podľa ods. 1 a evidenciu pracovného času, v ktorom si zamestnanec nadpracúva pracovné voľno poskytnuté podľa ods. 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 zamestnancovi podľa odseku 1 prvej vety, do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňa čas, počas ktorého zamestnanec vykonáva prácu podľa odseku 1 druhej vety.

Ak zamestnávateľ poskytne zamestnancom po dohode s príslušným odborovým orgánom (VZO) podľa uvedenej úpravy pracovné voľno, toto voľno je poskytnuté z dôvodu prekážky na jeho strane. I keď je zamestnanec povinný toto pracovné voľno nadpracovať, jej odpracovávaním nepôjde o prácu nadčas v zmysle § 97 ods. 1 ZP a vyššie uvedeného ods. 2. Preto zamestnávateľ nemôže nariadiť zamestnancovi jeho nadpracovanie jednostranne, t.j. nariadiť ho v intenciaciach úpravy § 97 ods. 5 ZP. Musí sa s ním dohodnúť na harmonograme nadpracovania tohto pracovného voľna. Na základe ods. 3, ktorý posudzuje toto pracovné voľno ako výkon práce (aj z dôvodu, že zamestnanec nepracoval z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa), zamestnávateľ si nemôže v prípade skončenia pracovného pomeru zamestnanca s mínusovým kontom uplatňovať voči nemu vrátenie vyplatených základných zložiek mzdy a už vôbec nemá právny podklad na vykonanie zrážky zo mzdy v zmysle § 131 ZP (nejde o preddavok na mzdu ani o bezdôvodné obohatenie).

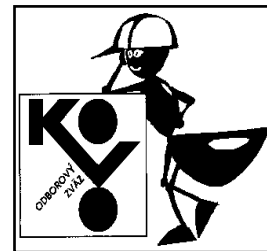
– zmena dojednaných pracovných podmienok), môže vrátiť jeho dĺžku do pôvodnej podoby **opäť len po dohode so zamestnancom**.

Dokonca pri dohodnutom kratšom pracovnom čase nemôže zamestnávateľ zamestnancovi nariadiť prácu nadčas. Nenastúpenie na dlhší pracovný čas nemôže zamestnávateľ posudzovať ako neospravedlnenú neprítomnosť v práci, resp. porušenie pracovnej disciplíny.

Ako mi pomohol Odborový zväz KOVO

VIKTOR

Pán Viktor pracoval u zamestnávateľa Technické služby mesta Levoča od 1. júla 1996 ako majster dopravy. Bol riadnym členom základnej organizácie Slovenského odborového zväzu pracovníkov služieb, ktorá pôsobila na pracovisku zamestnávateľa. Dňa 9. augusta 2005 bol zvolený za člena výboru základnej organizácie do funkcie tajomníka.



Po zmene vedenia Technických služieb dovtedy dobrá spolupráca s odborovou organizáciou skončila a novému vedeniu pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku prekážalo.

Dňa 5. júna 2007 zamestnávateľ okamžite skončil pracovný pomer s pánom Viktorom, pre údajné porušenie pracovnej disciplíny.

Pán Viktor prostredníctvom právneho zástupcu Slovenského odborového zväzu pracovníkov služieb podal žalobu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, kde žalobným dôvodom bola skutočnosť, že okamžité skončenie pracovného pomeru nebolo v zmysle § 74 Zákonníka práce vopred prerokované s odborovou organizáciou, čo spôsobuje neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Hneď na prvom pojednávaní zamestnávateľ listinným dôkazom preukázal, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo vopred prerokované s odborovou organizáciou.

S účinnosťou od 1. januára 2008 došlo k zlúčeniu Slovenského odborového zväzu pracovníkov služieb s Odborovým zväzom KOVO a tento pracovnoprávny spor prevzala právnička metodického pracoviska v Prešove Mgr. Alexandra MIČETOVÁ.

Viktorova právna zástupkyňa zmenila žalobný dôvod a neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru tvrdila preto, že k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov nemal zamestnávateľ predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov, v súlade s ustanovením § 240 ods. 7 vtedy platného Zákonníka práce (teraz § 240 ods. 8 ZP).

Právny zástupca zamestnávateľa v konaní spochybňoval najmä legitimitu zlúčenia odborových zväzov, legitimitu právneho zastúpenia navrhovateľa Odborovým zväzom KOVO a aj samotnú existenciu odborovej organizácie na pracovisku zamestnávateľa.

Zamestnávateľ preukazoval neexistenciu Základnej organizácie OZ KOVO v Technických službách Levoča aj dotazníkmi, ktorými u svojich zamestnancov zisťoval, či sú členmi odborovej organizácie a aké. Právna zástupkyňa žalobcu upozornila na to, že samotným zisťovaním príslušnosti zamestnancov k odborovej organizácii formou dotazníkov porušil zamestnávateľ ustanovenie § 11 ZP a ustanovenie § 8 zákona č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov, ktorý stanovuje, že spracúvať osobné údaje, ktoré odhaľujú okrem iného aj členstvo v odborových organizáciách sa zakazuje.

Zamestnávateľ neváhal v spore využiť aj „čestné prehlásenie“ členky výboru ZO OZ KOVO, ktorá tvrdila, že žiadna odborová organizácia nikdy nefungovala a pán Viktor nebol zástupcom zamestnancov. Týmto sa tento pracovnoprávny spor neustále predžoval a komplikoval.

Dňa 29. apríla 2009 Okresný súd v Spišskej Novej Vsi žalobe vyhovel a vo svojom rozsudku vyslovil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcou žalovaným listom zo dňa 5. júna 2007 je neplatné.

Proti tomuto rozsudku podal zamestnávateľ na Krajský súd odvolanie. Krajský súd rozsudkom zo dňa 16. septembra 2009 potvrdil rozsudok súdu 1. stupňa, čím sa toto konanie o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru skončilo pre žalobcu – pána Viktora úspešne. Rozsudky nadobudli právoplatnosť 28. októbra 2009.

Pre Viktora, odborového funkcionára, to bola obrovská morálna satisfakcia. Príbeh sa tu však nekončí. Hoci Viktor definitívne vyhral spor o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, ešte stále prebieha spor o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, ktorú mu zamestnávateľ bude musieť vyplatiť.

Pán Viktor listom podakoval predsedovi Odborového zväzu KOVO aj právničke MP OZ KOVO Prešov za profesionalitu, odbornosť a veľkú morálnu podporu v jeho pracovnoprávnom spore.

(ma)

Z analýzy rizikovej práce na Slovensku vyplýva, že

HLUK JE PRI PRÁCI NAJČASTEJŠÍM ŠKODLIVÝM FAKTOROM

Druhá polovica októbra sa niesla v znamení ukončenia dvojiročnej kampane Zdravé pracoviská a Európskeho týždňa (19. – 23. októbra) bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorý organizuje Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EÚ-OSHA). Kampaň bola zameraná na posudzovanie a hodnotenie rizík pri práci, považované za kľúčový krok pre systematickú kontrolu a riadenie rizík a budovanie efektívnej prevencie.

POSUDZOVANIE RIZÍK A ANALÝZA RIZIKOVEJ PRÁCE NA SLOVENSKU

Aktivity, ktoré sa k tejto téme vzťahujú, sú aj celoročnou pracovnou náplňou Odborov preventívneho pracovného lekárstva a toxikológie Regionálnych úradov verejného zdravotníctva, nevyimajúc RÚVZ v Banskej Bystrici, ktorý vedie MUDr. Ľubica HETTY-CHOVÁ. Podľa nej ambíciou kampane bolo informovať zamestnávateľov, zamestnancov i fyzické osoby – podnikateľov, o ich právach a povinnostiach v tejto oblasti. Nemenej závažným cieľom bolo propagovať význam posudzovania rizík, ako systematické skúmanie všetkých aspektov vykonávanej práce a zhodnotiť, či môže spôsobiť poškodenie zdravia, či je možné riziká eliminovať, a ak nie, aké preventívne alebo ochranné opatrenia je potrebné prijať na kontrolu rizík. **Cieľom je ochrana zamestnancov a znížovanie poškodení zdravia z práce, najmä v odvetviach, priemyselnej výroby, ťažbe surovín, stavebníctva, poľnohospodárstva a lesníctva.**

Úrad verejného zdravotníctva (ÚVZ SR) a jeho regionálne úrady v SR, ako orgány verejného zdravotníctva (VZ), sú kompetentné podľa zákona č. 355/2007 Z.z. kontrolovať, ako si zamestnávateľia plnia povinnosti v oblasti posudzovania rizík a vypracovania posudku o riziku. Posudok o riziku spolu s prevádzkovým poriadkom je zamestnávateľ povinný predkladať orgánu verejného zdravotníctva na schválenie pred začatím prevádzky na pracovisku, alebo pri zmenách v ich prevádzkovaní. Podľa úrovne (expozície) a charakteru faktorov práce a pracovného prostredia (závažnosti účinku), ktoré môžu ovplyvniť zdravie zamestnancov, **zamestnávateľ je povinný vykonať primerané opatrenia, ktoré znížia expozíciu zamestnancov na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň**, minimálne na úroveň ustanovených limitov. Pokiaľ nie je technicky možné expozíciu znížiť na úroveň limitov, jedným z opatrení je časovo obmedzené zaradenie prác do rizika 3. a 4. kategórie, o čom rozhoduje príslušný orgán verejného zdravotníctva na návrh zamestnávateľa, ale aj z vlastného podnetu.

Z analýzy rizikovej práce v SR vyplýva, že celkový počet exponovaných pracovníkov na rizikových pracoviskách v jednotlivých regiónoch od polovice deväťdesiatych rokov klesá. Súvisí to so zmenami v spoločnosti, zrušením alebo rozpadom výrobných závodov s najvyšším počtom exponovaných zamestnancov. Od roku 2000 to súvisí najmä so zlepšovaním pracovných podmienok, modernejšími technológiami, ktoré nie sú zdrojom škodlivých faktorov ako v minulosti.

V roku 2008 vykonávalo na Slovensku rizikové práce 115 825 zamestnancov (z toho 26 541 žien), najviac zamestnancov v riziku bolo v 3. kategórii (99 739 zamestnancov, z toho 24 706 žien). Mierny vzostup počtu žien v 3. kategórii spolu s výrazným poklesom ich počtu v 4. kategórii je možné vysvetliť ich prehodnotením zo 4. kategórie do 3. kategórie v dôsledku zníženia expozície. **Od roku 1995 do súčasnosti došlo k poklesu počtu zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce o 39 072 zamestnancov, t.j. o 25,2 percent.**

Najvyšší počet exponovaných zamestnancov je v krajoch, kde je ťažiskovým ekonomickým odvetvím priemysel - Košický, Žilinský, Trenčiansky, Trnavský a Banskobystrický kraj. Najnižší počet je v Bratislavskom, Nitrianskom a Prešovskom kraji.

Ako najčastejšie sa vyskytujúci škodlivý faktor pracovného prostredia v r. 2008 dominoval hluk. Nadmernému hluku bolo vystavených 88 300 zamestnancov, t.j. 76 percent. **Najvyšší podiel rizi-**

kovej práce žien (78,3 percent z celkového počtu zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce v danom ekonomickom odvetví) je v zdravotníctve, čo vyplýva zo zamestnaneckej štruktúry tohto odvetvia.

KARCINOGENY V PRACOVNOM PROSTREDÍ A VÝSLEDKY CELOEURÓPSKEJ ŠTÚDIE ZA SLOVENSKO NA TÉMU PRACOVNÉHO PROSTREDIE A RAKOVINA PĽÚC

S karcinogénmi prichádzame do kontaktu denne v bežnom živote, mnohí pri práci a u niektorých je miera expozície významnejšia, podľa charakteru práce. Osobitne sa evidujú tie práce, kde je vzhľadom k intenzite, trvaniu a frekvencii kontaktu s chemickými karcinogénmi, nutné vyhlásiť rizikovú prácu. Mnohé karcinogénne faktory sú súčasne aj mutagénmi podľa mechanizmu ich účinku na genetický materiál človeka.

V r. 2008 bolo takto evidovaných na Slovensku pri práci s karcinogénnymi a mutagénnymi faktormi 6 497 zamestnancov (z toho 2 507 žien), čo oproti r. 2007 znamená nárast o 215 zamestnancov (z toho nárast počtu žien o 146). Najvyšší počet exponovaných zamestnancov karcinogénnym a mutagénnym faktorom bol evidovaný v Banskobystrickom kraji (1550/812 žien), Trenčianskom kraji (1408/157 žien) Košickom kraji (843/149 žien) a v Prešovskom kraji (717/202 žien).

Z procesov s rizikom chemickej karcinogenity sa eviduje koksárenské spracovanie čierneho uhlia, kde je práca spojená s expozíciou zamestnancov polycyklickým aromatickým uhlíkovým, nachádzajúcim sa v uhoľných sadziach, dechte, smole, dyme alebo v prachu, či s expozíciou polycyklickým aromatickým uhlíkovým pri elektrolytickej výrobe hliníka. Expozícia prachu z tvrdého dreva je v drevospracujúcom a nábytkárskom priemysle, v stolárskych dielňach. S benzénom môžu prísť do kontaktu zamestnanci pri výrobe a spracovaní ropy a ropných derivátov. Etylénoxid sa používa na sterilizáciu zdravotníckych materiálov. Cytostatiká sú liečivá na nádorové ochorenia a prichádzajú s nimi do kontaktu okrem výroby aj zdravotníckymi pracovníkmi pri príprave a podávaní pacientom.

Zamestnávateľia musia rešpektovať platné legislatívne požiadavky, aj keď stále pretrvávajú nedostatky pri uplatňovaní primeraných preventívnych a ochranných opatrení. Treba zvyšovať aj zdravotné vedomosti zamestnancov, aby sa účinnejšie chránili. Štátny zdravotný dozor sa zameriaval hlavne na kontrolu vypracovaných prevádzkových poriadkov, posudkov o riziku pri práci, dodržiavania režimu v kontrolovanom pásme, na výsledky objektívizácie uvedených faktorov, záznamníctvo a evidenciu zamestnancov exponovaných karcinogénnym a mutagénnym faktorom.

„Výskyt karcinogénnych a mutagénnych faktorov vrátane azbestu sme posudzovali na pracoviskách najmä v zdravotníctve, stavebníctve, v petrochemickom a chemickom priemysle, v laboratóriách, v drevospracujúcich prevádzkach a na vedecko-výskumných pracoviskách. Vysoký počet exponovaných zamestnancov v riziku chemických karcinogénnych faktorov bol aj v r. 2008 v rezorte zdravotníctva pri práci s cytostatikami. V 67 zdravotníckych zariadeniach bolo celkovo exponovaných 1 466 zamestnancov, z toho 1 270 žien. Expozícia súvisí s poskytovaním zdravotníckej starostlivosti na špecializovaných zdravotníckych pracoviskách“, uviedla hlavná odborníčka hlavného hygienika SR pre odbor preventívneho pracovného lekárstva a toxikológie MUDr. Eleonóra FABIÁNOVÁ, PhD. Najviac exponovaných zamestnancov bolo v Bratislavskom kraji (442, z toho 383 žien), v Banskobystrickom kraji (297, z toho 272 žien), v Žilinskom kraji (203 zamestnancov, z toho 181 žien), v Košickom kraji 157/116.

Vysoký počet zamestnancov bol vystavený aj expozícii prachu z tvrdého dreva. Tomuto karcinogénu bolo v 123 prevádzkach vystavených 1 383 zamestnancov, z čoho bolo 265 žien.

Expozícia azbestu v roku 2008 bola evidovaná u 1829 osôb z toho u 133 žien. Používanie azbestu je na Slovensku v súčasnosti zakázané, ale je potrebné odstraňovať materiály s obsahom azbestu, čo znamená expozíciu pre ľudí, ktorí túto prácu robia. ÚVZ SR vydáva oprávnenia na odstraňovanie azbestových materiálov zo stavieb podľa § 5 ods. n) zákona č. 355/2007 Z. z.. Aktuálne je najmä odstraňovanie azbestových materiálov vo vnútorných priestoroch slúžiach na pobyt ľudí.

Vedecky je dokázané, že veľa karcinogénov pochádza z našich návykov a súvisí s naším životným štýlom. V súčasnosti podľa údajov Medzinárodnej agentúry pre výskum rakoviny (I.A.R.C. v Lyone) je v pracovnom prostredí 28 dokázaných karcinogénov (skupina 1), pravdepodobných karcinogénov (skupina 2A) je známych 27 a 110 je potenciálnych (skupina 2B) karcinogénov. **Medzi látky, zmesi a faktory, ktoré boli I.A.R.C. zhodnotené ako dokázané karcinogény pre človeka pri práci, patrí okrem iných ionizujúce žiarenie a jeho zdroje vrátane Rtg žiarenia, slnečné žiarenie, respirabilný prach a vlákna azbestu, oxid kremičitý kryštalický, anorganický arzén a jeho zlúčeniny, berýlium, kadmium a jeho zlúčeniny, šesťmocný chróm a jeho zlúčeniny, zlúčeniny niklu, vrátane oxidov a sulfidov niklu, drevo a fosilné palivá a ich medzi produkty, benzén, uhoľné dechty a smola, ale aj pesticídy, či nedobrovoľné (pasívne) fajčenie tabaku a ďalšie.** „V súčasnosti je zoznam karcinogénov pri práci už veľmi dlhý, ale aj tak hlavnou príčinou rakoviny pľúc je fajčenie tabaku, ktoré zodpovedá za 85 percent všetkých nádorov pľúc u mužov a za 47 percent u žien. Rakovina pľúc je najčastejším nádorovým ochorením u mužov, pričom väčšine týchto ochorení by sa dalo predísť účinnou prevenciou“, upozorňuje MUDr. FABIÁNOVÁ.

OCHRANA A PODPORA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Poradenstvo, ako jedna zo špecializovaných úloh verejného zdravotníctva, má dlhoročnú tradíciu. **V roku 1993 vznikla na RÚVZ v Banskej Bystrici, ako na prvom pracovisku v rámci Slovenska Poradňa zdravia.** Do jej činnosti boli premietnuté ciele programu svetovej zdravotníckej organizácie (WHO) CIN-DI, ktoré majú viesť k zlepšeniu zdravotného stavu obyvateľstva, či k zníženiu chorobnosti a úmrtnosti na kardiovaskulárne ochorenia prostredníctvom zníženia výskytu rizikových faktorov týchto ochorení. „Okrem základnej poradne sa poradenstvo na RÚVZ v B. Bystrici uskutocňuje v špecializovaných nadstavbových poradniach, okrem iných aj v Poradni pre ochranu a podporu zdravia pri práci. Systém, aký sa v tejto oblasti najviac osvedčil, je poradenstvo priamo na pracovisku v rámci spoločných výjazdov so základnou poradňou už niekoľko rokov v rámci projektu Zdravé pracoviská. Ide o komplex poradenstva pre zamestnávateľa a zamestnanca v otázkach ochrany a podpory zdravia pri práci, doplnené vyšetreniami rizikových faktorov životného štýlu zamestnancov. Osobitnú pozornosť venujeme prevencii vzniku ochorení podmienených prácou, najmä pri práci s bremenami, so zobrazovacími jednotkami, ale aj otázkam zabezpečenia pitného režimu a podobne“ približuje aktivitu banskobystrického RÚVZ vedúca oddelenia sledovania zdravotného stavu obyvateľstva a fyziológie práce MUDr. Jarmila BELÁKOVÁ. V posledných rokoch sa v tejto oblasti osvedčila aj forma individuálneho poradenstva prostredníctvom elektronickej pošty, či skupinové a hromadné poradenstvo.

(mat)

Prečo spôsobuje minimálna mzda slovenským zamestnávateľom vrásky na čele?

MINIMÁLNA MZDA V EURÓPE

Spochybnovanie inštitútu minimálnej mzdy na Slovensku, najmä zo strany zamestnávateľských subjektov, je už chronicky známe. Nedávne rozhodnutie vlády o jej zvýšení od januára 2010 o 4,1 %, vyvolalo rôzne reakcie. Bol to kompromis medzi 8,1 %, o ktoré navrhovali zvýšiť minimálnu mzdu odbory a jej nezvyšovaním, čo bolo stanoviskom zamestnávateľov.

Ponúkame vám zaujímavé informácie zo zdrojov európskeho štatistického úradu – EUROSTATU – o minimálnej mzde v európskych krajinách. Z prehľadu vidíme, že minimálna mzda na Slovensku patrí v rámci európskych krajín medzi najnižšie. Prečo teda spôsobuje vrásky našim zamestnávateľom?

Výška zákonom daných minimálnych miezd vo východnej a západnej Európe v roku 2008 v Euro, ako aj v porovnateľných štandardoch kúpnej sily (KKS)

	EURO	KKS
Rumunsko	141,1	232
Bulharsko	112,5	245
Lotyšsko	229,4	351
Slovensko	267,0	381
Litva	231,7	388
Estónsko	278,0	390
Maďarsko	285,0	418
Česko	329,0	460
Poľsko	334,0	469
Chorvátsko	380,9	537
Portugalsko	497,0	588
Slovinsko	566,5	736
Španielsko	700,0	753
Grécko	680,6	768
Malta	612,3	837
Írsko	1462,0	1160
Veľká Británia	1148,0	1183
Francúzsko	1321,0	1239
Belgicko	1336,0	1268
Holandsko	1356,6	1316
Luxembursko	1609,5	1532

IG Metall sa pripravuje na kolektívne vyjednávanie

ZMRAZENIE MIEZD JE NEAKCEPTOVATEĽNÉ!

IG Metall začal prvé diskusie ohľadne nasledujúceho kola kolektívneho vyjednávania v rámci kovopracujúceho a elektrotechnického priemyslu. Platnosť súčasnej mzdovej časti kolektívnej zmluvy vyprší 30. júna 2010.

V rozhovore pre Stuttgarter Zeitung povedal koncom októbra Berthold HUBER, predseda IG Metall, že klasický model "inflácia plus zvýšenie produktivity" by mohla sťažiť požiadavku na vysoké navýšenie miezd začiatkom nasledujúceho roka. Predpoklad publikovaný štyrmi hlavnými nemeckými inštitúciami očakáva 0,6 % nárast inflácie a 2,4 % nárast produktivity.

Je obrovskou výzvou zaistiť príjmy počas krízy, ale IG Metall si uvedomuje, že je potrebné zvyšovať mzdy ako zo sociálneho, tak aj z ekonomického hľadiska. Len pomocou dostatočnej kúpnej sily zamestnancov je možné stabilizovať vnútorný trh. Neexistuje žiadny dôvod na zmrazovanie miezd! Ďalšou veľkou výzvou počas krízy je zabrániť prepúšťaniu a nájsť pracovné miesta pre mladých zamestnancov po skončení školskej dochádzky.

Diskusie v jednotlivých regió-

noch IG Metall ukazujú, že požiadavka počas nasledujúceho kola kolektívneho vyjednávania bude klást dôraz na zabezpečenie príjmu a zamestnanosti. Zníženie miezd, alebo zmrazenie miezd je pre IG Metall absolútne neakceptovateľné. HUBER povedal, že dokonca aj počas krízy v 1993 až 1995, kedy asociácia zamestnávateľov požadovala 5% zníženie miezd, bol IG Metall schopný odporu.

Preto bude IG Metall na nasledujúci rok bude presadzovať požiadavku na zvýšenie miezd, ako aj požiadavku na vytvorenie nástrojov, ktoré zabezpečia zamestnanosť. Zmrazenie miezd je neakceptovateľné. Diskusie sa ešte len začali. Všetko, čo bolo doteraz publikované, sú len návrhy na diskusiu, ktorých cieľom je vytvoriť adekvátnu požiadavku počas jarneho vyjednávania.

Mgr. Monika HRUŠECKÁ

Podiel minimálnej mzdy na národnej priemernej mzde		
30 – 35 %	35 – 40 %	41 – 46 %
Rumunsko Lotyšsko Litva	Poľsko Maďarsko Česko Chorvátsko	Bulharsko Estónsko Slovensko Slovinsko

Minimálne mzdy na západnom Balkáne (Euro)

Albánsko	138	* v Macedónsku a Čiernej Hore neexistuje minimálna mzda (údaje o KKS ešte nie sú v Eurostate k dispozícii).
Bosna – Hercegovina	159	
Srbsko	142	
Chorvátsko	381	
Srbsko a Čierna Hora	159	

(mh)

V VII. ročníku minifutbalového turnaja žiakov stredných odborných škôl Žilinského kraja

ZVÍTAZILI CHLAPCI Z MARTINA

Výbor Regionálnej rady predsedov OZ KOVO Žilinského kraja zorganizoval v rámci projektu stabilizácie členskej základne OZ KOVO v Martine už siedmy ročník minifutbalového turnaja žiakov stredných odborných škôl v pôsobnosti OZ KOVO v tomto regióne.

Stalo sa už tradíciou, že súčasťou podujatia sú aj prednášky zamerané na pracovné právo a Zákonník práce pre žiakov maturitných tried usporiadajúcej školy. Tejto odbornej témy sa veľmi fundovane zhostila právna poradkyňa Metodického pracoviska OZ KOVO Banská Bystrica JUDr. Renáta MATEJOVÁ. Člen predsedníctva Rady OZ KOVO za Žilinský kraj a hlavný usporiadateľ podujatia Augustín PECKO priblížil mladým ľuďom vo svojom vystúpení úlohu a postavenie odborových organizácií vo firmách, ako aj význam kolektívneho vyjednávaní.

V športovom záporení sa stretli reprezentanti domácej usporiadateľskej školy so súpermi z Čadce, Námestova, Kysuckého Nového Mesta a z Dolného Kubína.

Najlepšie výkony martinských

(bak)



*** Víťazné družstvo usporiadateľskej Spojenej školy z Martina**
Foto: Pavol SOLÁVA

KARTA ZLIAV PRE ČLENOV ODBOROV

SOREA / KOZ SR / SPHERE Card



je najväčším univerzálnym vernostným programom svojho druhu, prevádzkovaným na území Slovenskej a Českej republiky, v rámci ktorého sú vydávané karty Sphere card. Držitelia kariet s vernostným programom Sphere card môžu využívať výhody a zľavy v širokom spektre odborov.

Karty s vernostným programom Sphere card umožňujú :

- využívanie vernostného programu Spheredcard nielen na Slovensku ale aj v Českej republike
- počet predajných miest je **viac ako 7 000 v ČR a SR**
- z toho je **viac ako 2600 predajní na Slovensku**
- v Bratislave je cca 680 predajní a prevádzok, kde je možné uplatniť zľavu na Sphere card
- na SR cca 160 hotelov a penziónov, v ČR je v databáze viac ako 480 hotelov a penziónov
- kartu je možné využívať aj na golfových ihriskách, v golfshopoch, indooroch a iných voľnočasových aktivitách
- karta slúži ako reklamný prostriedok Vašej spoločnosti, vďaka častému používaniu karty u iných partnerov a zvyšuje Váš imidž
- je prínosom pre celú rodinu
- zľava sa uplatňuje už pri prvom nákupe
- držiteľ je oprávnený používať ju dňom jej obdržania
- pre Vašu spoločnosť prináša vysoký reklamný efekt
- zároveň garantujeme správu a rozširovanie obchodnej siete po dobu platnosti kariet
- starostlivosť o klientov podobu platnosti kariet v rámci programu Spheredcard – klientservis, zasielanie e – Sphere card News

Každý subjekt zaradený do vernostného programu Sphere card je označený viditeľnou nálepkou pri vstupe, alebo pokladni .

Zoznam niekoľkých vybraných predajcov a poskytovateľov zliav :

KORYNA kuchyne
OBUV Partizánske - 35 predajni v rámci SR
ALLIANZ - SLOVENSKÁ POISTOVŇA, a. s.
AS Očná optika – 40 predajni v rámci SR
optika Exclusiv
ORAVA značková predajňa – elektronika, biela technika
EURONICS TPD – spotrebná elektronika
TELESAT – spotrebná elektronika
ADLO – bezpečnostné dvere
NOKIA Rybotel – mobilné telefóny
GORENJE – značkové predajne kuchynských liniek a elektrospotrebičov
KORATEX – koberce, laminátové parkety, PVC krytiny
PANTA RHEI – knihy, mapy, pohľadnice, glóbusy
SATUR TRAVEL cestovná kancelária
KARTÁGO TOURS
KOALA TOURS cestovná kancelária
CK ČEDOK
TPD Bratislava – spotrebná elektronika
Hotel MINERAL Bardejovské kúpele
Thermál park Bešeňová
AQUA CITY Poprad – masážem rehabilitácie, sauny
WESTERNOVÉ MESTEČKO - ŠIKLŮV MLÝN TATRALANDIA
SKISERVIS _ Niňaj&Ondruš
SPORT RYSY – športový tovar a doplnky
PUMA STORE – športový tovar a doplnky
HANSA SPORT – športový tovar a doplnky
AUTOSKLO – SERVIS
PNEU TATRY
AUTOKLUB - PP
SPaP – Lodná a osobná doprava – vyhlídkové plavby loďou
FAnn parfuméria – parfúmy a kozmetické prípravky renomovaných svetových značiek
FUJI IMAGE SERVICE – fotoateliéry a fotoslužby
SCAN quilt – bytový textil a doplnky
MIRANTES – žalúzie, rolety, markízy
Ústav lekárskej kozmetiky
MSJ kožené sedačky

Autoškoly, autoservisy, autopríslušenstvá, pneuservisy
 Reštaurácie, pizzérie, Mc Donalds, čajovne
 Lekárne
 Potraviny, Biopotraviny, mäso - údeniny

Elektronický zoznam všetkých partnerov , aj podľa krajov SR, sa nachádza na
http://www.sphere.cz/elektronicky_katalog/sk

Hotelová spoločnosť SOREA poskytne v rámci karty SPHERE card nasledovné zľavy v celej sieti hotelov SOREA:

- 20% zľava z pultového cenníka pre člena odborov, manžela-manželku a nezaopatrené deti
- 10% zľava z pobytového cenníka pre člena odborov, manžela-manželku a nezaopatrené deti
- 5% zľava z produktových balíkov SOREA pre člena odborov, manžela-manželku a nezaopatrené deti
- 20% zľava na vstup do BOWLING centra v Hoteli SOREA HUTNÍK v Tatranských Matliaroch
- 30% zľava na vstup do AQUA Relax centra v Hoteli SOREA TITRIS v Tatranskej Lomnici
- 1x vstup do krytého bazéna s termálnou vodou z liečivého prameňa Rudolf v Hoteli SOREA MÁJ v Liptovskom Jáne

Zľavy budú uvedené na zadnej strane karty.

Zakúpenie karty cez Sphere Card stojí 1 500,- Sk
Platnosť karty a využívanie zliav je tri roky.
Každá karta je embusovaná číslom , na zadnej strane do bieleho pásu sa vypíše meno člena odborov.

Pri objeme 25 000 ks – cena pre Odborové zväzy 2 EUR / ks