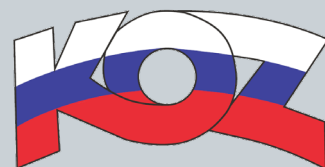


ePRÁCA

IOZ (STR. 6)

LEX KORONA (STR. 8)

MESAČNÍK KOZ SR – ČÍSLO 6/2020 (22)

JÚN
2020

GASTROLÍSTKY (STR. 9)

INICIATÍVA EURÓPSKEJ KOMISIE OHĽADOM SPRAVODLIVÝCH MINIMÁLNYCH MIEZD JE POTREBNÁ (STR. 3)

MINIMÁLNA MZDA SA OPÄŤ RIEŠI



KOZ SR sa pri stanovovaní minimálnej mzdy opiera o záväzky a zásady vyplývajúce z medzinárodných dokumentov a Ústavy Slovenskej republiky. Slovenská republika, ako aj všetky členské štáty Rady Európy, je v otázke minimálnej mzdy viazaná čl. 4 ods. 1 revidovanej Európskej sociálnej charty. Ide o záväzok „priznať pracovníkom právo na odmenu, ktorá zabezpečí im a ich rodinám dôstojnú životnú úroveň“. Na uvedený záväzok z čl. 4 ods. 1 sa KOZ SR dlhodobo odvolávala pri stanovovaní sumy mesačnej minimálnej mzdy. Otázka minimálnej mzdy je ďalej zmienená v zásade 6 Európskeho piliera sociálnych práv, ktorý môže byť podkladom na vytvorenie pravidiel európskej minimálnej mzdy s cieľom zamedziť pracujúcej chudobe. Obdobný záväzok vyplýva aj z čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky.

Pokračovanie na 2. strane.

M. MAGDOŠKO: „VZNIK KOZ SR BOL POZITÍVNÝM MOMENTOM.“



Tento rok si pripomínáme 30. výročie vzniku Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky. O tom, ako si spomína na minulé časy a ako vidí súčasnosť v odboroch, sme za zhovárali s prezidentom KOZ SR Mariánom Magdoškom.

Pokračovanie na 5. strane.

EDITORIÁL ŠÉFREDAKTORA



Azda väčšina z nás už pochopila, že ekonomika Slovenska sa bez náležitých stimulov začne rútiť na svoje historické dno. Zdá sa mi však, že politici patria k tej menšej časti obyvateľstva, ktorá si to ešte neuvedomuje. Ich činy – alebo skôr nečinnosť – sú toho dôkazom. Povestný lex korona je len chabým pokusom, ktorého účinnosť spochybňujú rôzni odborníci. Dobrým príkladom pre našich kormidelníkov by mohlo byť rozhodnutie koalície rady v Nemecku, ktorá sa na svojom zasadnutí 3. júna dohodla na prijatí „konjunkturpaket“ v hodnote 130 miliárd eur. Opatrenia majú zabezpečiť rast ekonomiky a v budúcnosti aj konkurencieschopnosť krajiny. K najdôležitejším opatreniam patrí zníženie DPH od 1. 7. 2020 do 31. 12. 2020. Záujem vlády je, aby za tento polrok pomohla obyvateľom a motivovala ich k tomu, aby nestratili spotrebiteľské návyky. Ako ďalšiu podporu pre rodiny plánujú jednorazový bonus 300 eur na dieťa. Pre osamelých rodičov možnosť zvýšenia odpočítateľnej položky zo základu dane z pôvodných 1 908 eur na 4 008 eur. Preplácanie fixných nákladov spoločnostiam. Malé a stredné podniky dostanú pomoc spolu vo výške 25 miliárd eur. Na zvýšenie konkurencieschopnosti a modernizácie krajiny vyčlenili 50 miliárd eur. Nám ostáva dúfať, že k podobným informáciám sa dostanú aj naši úradníci a možno sa nechajú inšpirovať.

AKTUÁLNE O KORONAVÍRUSE

KOZ SR na svojej webovej stránke zriadila špeciálnu informačnú sekciu pod názvom "Aktuálne o koronavíruse".

Pokračovanie z 1. strany.

NÁVRH ÚPRAVY SUMY MINIMÁLNEJ MZDY NA ROK 2021

Minimálna mzda je základným nástrojom zvyšovania miezd v národnom hospodárstve. Jej výška určuje minimálnu hodnotu práce, ktorú je zamestnávateľ povinný zaplatiť zamestnancovi za odpracovaný čas.

Zvyšovanie minimálnej mzdy sa prostredníctvom minimálnych mzdových nárokov prenáša aj do odmeňovania prác s vyšším stupňom náročnosti. Týmto zabezpečuje spravodlivé minimálne nároky na odmeňovanie zamestnancov v porovnateľnom postavení bez ohľadu na vek, pohlavie, zamestnávateľa, pracovnú pozíciu, región a pod.

MINIMÁLNA MZDA V ROKU 2020

Vláda ustanovila v roku 2019 sumu minimálnej mzdy na rok 2020 vo výške 580 € mesačne a vo výške 3,333 € za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.

Zvýšenie minimálnej mzdy na 580 € zabezpečilo čistú minimálnu mzdu vo výške 476,75 €. Čistá minimálna mzda v roku 2020 je nad hranicou rizika chudoby v roku 2018.

ZÁKONNÁ ÚPRAVA

Slovenská republika ako prvá schválila zmenou zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde s účinnosťou od 1. januára 2020 mechanizmus určovania minimálnej mzdy, ktorý zabezpečí, že minimálna

mzda na Slovensku bude predstavovať 60 % priemernej mzdy v národnom hospodárstve. KOZ SR išla pri stanovení mechanizmu do kompromisu, a to zabezpečiť predvídateľnosť rastu minimálnej mzdy (bude rásť takým tempom ako priemerná mzda v predchádzajúcom roku), a pri porovnaní podielu minimálnej mzdy (ďalej aj „MM“) na priemernej mzde (ďalej aj „PM“) v jednom a tom istom roku (teda MM v roku 2021 k PM v roku 2021) si tento podiel bude udržiavať stálej úrovne – odhadujeme okolo 55 %.

Zákomom sa ponechala možnosť sociálnym partnerom vyjednávať o výške minimálnej mzdy, čím sa neoslabuje úloha sociálnych partnerov ani sociálny dialóg. Sociálni partneri vyjednávajú o výške minimálnej najneskôr od apríla do konca augusta. Pokiaľ nedôjde k dohode medzi sociálnymi partnermi, použije sa na jej určenie vzorec predvídaný zákonom. Jeho základom je priemerná mesačná nominálna mzda zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnená Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy. Mesačná minimálna mzda bude 60 % tejto sumy.

Prakticky, ak sa v roku 2020 sociálni partneri nedohodnú na výške minimálnej mzdy na rok 2021, určí sa automaticky ako 60 % priemernej mzdy v národnom hos-

podárstve v roku 2019. Priemerná mzda v roku 2019 bola 1 092 €, preto minimálna mzda na rok 2021 bude v zmysle zákona 656 €, čo bude nárast oproti minimálnej mzde stanovenej na rok 2020 o 76 € (MM na rok 2020 je 580 €).

NÁVRH MINIMÁLNEJ MZDY NA 2021

Cieľom KOZ SR naďalej zostáva zabezpečiť plnenie odporúčania Európskeho výboru sociálnych práv, podľa ktorého by podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde mal dosahovať 60 %.

Hospodárske predpoklady z predchádzajúcich dvoch rokov, ako aj tie, ktoré boli zatiaľ dostupné na rok 2021, dávajú predpoklad na mierne zvýšenie minimálnej mzdy. V súčasnej situácii, keď dosahy pandémie na hospodárstvo SR nie sú známe (je len niekoľko scenárov), môžeme konštatovať, že prepád ekonomiky SR by mal byť dočasný a jeho hĺbka bude závisieť od viacerých faktorov. Zároveň jednotlivé scenáre predpokladajú prepád na rok 2020, a nie na rok 2021, keď by sa mal udržať ekonomický rast. Napriek súčasnej nepriaznivej situácii je vhodné, aby minimálna mzda kompenzovala minimálne rast cien, keďže nízkopríjmové skupiny budú krízou zasiahnuté najviac.

KOZ SR predpokladá zvýšenie minimálnej mzdy na rok 2021 v rozsahu minimálne 2,7 % až 13 %. Návrh tohto rozsahu vychádza z hospodárskych predpokladov, súčasnej situácie a platného zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde.

Marta Hašková

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Minimálna mzda (€)	405	435	480	520	580	656	596
Index rastu minimálnej mzdy (%)	6,58	7,41	10,34	8,33	11,54	13,10	2,76
Čistá minimálna mzda (€)	355	374	403	430	477	530,06	488
Hranica chudoby (€)	348	359	373	-	-	-	-
Podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde	44,41	45,60	47,38	47,62	51,01	54,85	49,83

ROKOVANIA O MINIMÁLNEJ MZDE NA ROK 2021

Na rokovaní so zamestnávateľmi (30. 6. 2020) sa KOZ SR nedohodla na výške minimálnej mzdy na rok 2021. Zamestnávateľia požadujú zmrazenie súčasnej výšky minimálnej mzdy, čiže 580 eur, čo predpokladá nulový nárast v roku 2021. Zároveň požadujú odpojenie príplatkov od minimálnej mzdy ako určujúcej veličiny. My trváme na zachovaní mechanizmu určenia minimálnej mzdy ako 60 % z priemernej mzdy spred dvoch rokov, čo bolo minulý rok zakotvené v Zákone o minimálnej mzde. Keďže sa naše predstavy o výške minimálnej mzdy na rok 2021 diametrálne odlišujú, na rokovaní nebolo možné dospieť k dohode.

Martina Nemethová



O VYJADRENIE K TÉME MINIMÁLNEJ MZDY SME POŽIADALI MINISTRA PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY MILANA KRAJNIAKA.

Rovnaké otázky sme položili aj Martinovi Hošťákovi, tajomníkovi Republikovej únie zamestnávateľov.

Aký je váš názor na zvyšovanie minimálnej mzdy v súčasnom krízovom období?

Pri úprave výšky minimálnej mzdy je vždy potrebné zohľadňovať aktuálny stav a očakávaný vývoj základných makroekonomických parametrov. V súčasnom období poznačenom koronakrízou, keď predikcie bankových analytikov či samotnej NBS hovoria až o 10-percentnom poklese HDP v stálych cenách, poklese zamestnanosti a raste nezamestnanosti, priestor na rast minimálnej mzdy nie je.

Čo si myslíte o regionálnej minimálnej mzde?

O tejto téme je možné diskutovať, avšak z môjho pohľadu ide o riešenie, ktoré nie je politicky realizovateľné.

Aký je váš názor na zvyšovanie minimálnej mzdy v súčasnom krízovom období?

Do 15. júla majú odborári a zamestnávatelia priestor, aby dospeli k dohode o minimálnej mzde. Ak dospejú k dohode, budeme, samozrejme, veľmi radi. Ak nedospejú k dohode, bude do toho musieť vstúpiť vláda a skúsiť navrhnúť taký model, kde by k dohode mohlo prísť.

„My máme záujem, aby minimálna mzda rástla, pretože chceme, aby bolo výhodnejšie pracovať ako poberať štátne dávky aj pre najnižšie príjmové skupiny.“

Faktom je, že ak by minimálna mzda automaticky vzrástla na úroveň šesťstopäťdesiat eur, tak by ohrozila predovšetkým

malých a stredných zamestnávateľov, ktorí si po tejto kríze nemôžu dovoliť takto skokovo zvyšovať mzdy. Apelujem aj na odborárov, aj na zamestnávateľov, aby skúsili nájsť kompromis.

Čo si myslíte o regionálnej minimálnej mzde?

Regionálnu mzdu nepovažujem za spravodlivú, nevidím dôvod, prečo by za tú istú prácu mal niekto napríklad v Rimavskej Sobote alebo Sobranciach dostávať menej ako v Trnave. Po dohode zamestnávateľov s odborármi by dávalo zmysel, keby sa na Slovensku zaviedla odlišná výška minimálnej mzdy podľa jednotlivých odvetví. Už dnes máme v niektorých odvetviach nástupnú alebo minimálnu mzdu o čosi vyššiu.

Roland Klokner



INICIATÍVA EURÓPSKEJ KOMISIE OHLĎADOM SPRAVODLIVÝCH MINIMÁLNYCH MIEZD JE POTREBNÁ

„Iniciatíva Európskej komisie ohľadom spravodlivých minimálnych miezd je potrebná nielen na nápravu škôd spôsobených hospodárskou politikou EÚ po kríze v roku 2008 a 2009, ale aj na vyrovnanie sa s následkami krízy spôsobenej koronavírusom,“ uviedli hlavní predstavitelia Európskej odborovej konfederácie (EOK) v deň, keď Európska komisia začala svoju druhú konzultáciu o európskej minimálnej mzde.

Odbory trvajú na tom, že zamestnanci potrebujú spravodlivé a udržateľné zotavenie sa z krízy spôsobenej pandémiou COVID-19. Zamestnanci prvej línie si zaslúžia viac než potlesk, potrebujú spravodlivé mzdy. Okrem toho sú naliehavo potrebné opatrenia na zvrátenie prudkého poklesu mzdového podielu, ku ktorému dochádza v Európe v posledných desaťročiach. Rovnako nemožno naďalej ignorovať nerovnosť v odmeňovaní a nespravodlivý rozdiel v odmeňovaní medzi východom a západom.

Oživenie hospodárstva Európy si vyžaduje ambiciózne opatrenie. Podľa analýzy EOK je potrebné zvýšiť domáci dopyt v celej EÚ, keďže čelíme globálnej recesii. Tí, ktorí vidia mzdy iba ako náklady, podceňujú mzdy ako zdroj dopytu, predaja a výroby v EÚ. Je to tiež záležitosť ľudských práv. Existujúce zákonné minimálne mzdy v Európe nezabezpečujú primeraný

príjem pre všetkých: v niektorých krajinách sú niektoré kategórie pracovníkov vylúčené, zatiaľ čo v iných je minimálna mzda stanovená v sadzbách, ktoré nie sú dostatočné na to, aby sa zabránilo chudobe pracovníkov a ich rodín. Základné sociálne právo na „spravodlivú“ a „primeranú“ mzdu – ako sa okrem iného požaduje v Európskom dohovore Rady Európy o ľudských právach, Európskej sociálnej charte a Charte základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva – sa v Európe masovo porušuje.

„Je dôležité znížiť nerovnosť v odmeňovaní v celej Európe, pretože pokračovanie rozdielov v odmeňovaní medzi východom a západom je neprípustné.“

EOK požaduje realistickú a ambicióznou reakciu EÚ, ktorá zabezpečí, že členské štáty prijímú potrebné opatrenia. EOK vyzýva EÚ, aby prijala silný právny nástroj vo forme rámcovej smernice, ktorý zaručí, že členské štáty prijímú potrebné opatrenia. Odpoveďou EOK teda je, že odporúčanie nebude schopné zabezpečiť potrebné zmeny. Odporúčanie nebude schopné odolať katastrofálnym politikám úsporných opatrení, akými boli politiky prijaté v poslednej kríze, ktoré zasiahli najzraniteľnejšie skupiny, odstránili ich kolektívne dohody, oslabili ich práva na odvetvové vyjednávanie a znížili ich mzdy. Minimálna mzda je často napadnutá ako prvá. Rámcová smernica môže stanoviť záväzné ciele, ktoré sa majú dosiahnuť na úrovni členských štátov, a súvisiace odporúčanie Rady môže stanoviť doplnkové nezáväzné metódy na dosiahnutie týchto cieľov. EOK je presvedčená, že tento prístup je nevyhnutný aj právne uskutočniteľný. Kľúčovou výhodou tohto prístupu je, že rámcová smernica zaväzuje členské štáty zabezpečiť požadované ciele a zároveň umožňuje každému členskému štátu, aby po konzultácii so sociálnymi partnermi zaviedol preferovanú kombináciu právnych, finančných a politických opatrení na dosiahnutie výsledkov.

EOK podporí iniciatívu EÚ v tejto oblasti, iba ak smernica poskytne dostatočné záruky, že sa bude môcť vykonávať spôsobom, ktorý zabráni negatívnemu dosahu na kolektívne zmluvy a systémy kolektívneho vyjednávania, ktoré poskytujú slušné mzdy. EOK rovnako nepodporí kro-



ky EÚ v tejto oblasti, ak výsledkom bude iba stanovenie metódy výpočtu minimálnej mzdy, ktorá navyše zviaže minimálnu mzdu.

Prezident KOZ SR Marián Magdoško uviedol: „Záruka práva na spravodlivú minimálnu mzdu (prostredníctvom kolektívneho vyjednávania alebo zákonných opatrení) pre čo najširšiu skupinu pracovníkov je jedinou cestou, ako poskytnúť spravodlivú odmenu a pracovné podmienky na európskom pracovnom trhu. Navyše, verím, že to zohráva dôležitú úlohu v zlepšení rovnoprávnosti na pracovnom trhu v EÚ. Trh, ktorý už teraz čelí narastajúcim výzvam, napríklad fragmentácii, neistote, outsourcingu a novým formám práce, bude čoskoro musieť čeliť blížiacej sa hospodárskej kríze spôsobenej pandémiou COVID-19.“

Európska komisia sa zaviazala, že zabezpečí, aby každý pracovník v EÚ dostal primeranú minimálnu mzdu. Konzultačný dokument, ktorý bol zverejnený, je krokom vpred. Berie na vedomie potrebu zabezpečiť, aby pracovníci mohli vyjednávať primeranú mzdu posilnením kolektívneho vyjednávania, spolu s opatreniami, ktoré by mohli zvýšiť zákonné minimálne mzdy, ako požaduje EOK. Zároveň nie je jasné, ako chce Európska komisia tieto ciele dosiahnuť.

EOK sa bude naďalej usilovať o jasný záväzok Európskej komisie zabezpečiť, aby členské štáty zvýšili svoje zákonné minimálne mzdy na úroveň dôstojných miezd. To znamená úroveň, ktorá predstavuje najmenej 60 % mediánu a ktorá

je tiež primeraná pre spotrebný koš tovaru a služieb dohodnutý na vnútroštátnej úrovni s odbormi a zamestnávateľmi.

„Je potrebné zaviesť skutočné opatrenia na podporu vyjednávania o mzdách medzi odborovými zväzmi a zamestnávateľmi, pretože len prostredníctvom kolektívneho vyjednávania je možné udržať spravodlivé minimálne mzdy v celej EÚ. Jedným zo spôsobov, ako to dosiahnuť, by bolo znemožnenie uchádzať sa o verejné financie zamestnávateľom, ktorí odmietajú rokovať s odborovou organizáciou,“ uviedol prezident KOZ SR Marián Magdoško.

Európski pracovníci už nemôžu čakať na to, kedy dostanú spravodlivú mzdu, ktorá ich ochráni pred chudobou v zamestnanosti alebo, tak ako v prípade našich krajín, pred nútenou migráciou za prácou. Viac než kedykoľvek predtým potrebujeme solidaritu odborov, aby sme ukázali našim členom, že európske odborové hnutie zastupuje všetkých pracovníkov bez ohľadu na krajinu pôvodu.

EOK zohráva kľúčovú úlohu v budovaní Európskej únie so silným sociálnym rozmerom. To platí aj pre ďalšie výzvy, ako napríklad technologické zmeny, starnúca pracovná sila, postupná digitalizácia hospodárstva či narastajúca úloha nadnárodných korporácií. Účinná reakcia odborov na tieto výzvy nie je možná bez vytvorenia európskeho právneho mechanizmu, ktorý by riešil základné problémy súvisiace s pracovnými podmienkami a spravodlivou mzdou.

© TASR, 2019



M. MAGDOŠKO: „VZNIK KOZ SR BOL POZITÍVNYM MOMENTOM.“

Pokračovanie z 1. strany.

Ako si spomínate na obdobie pred 30 rokmi?

Ako keby to bolo dnes. V tom čase som pôsobil v aktívnej službe ako policajt. Pred rokom 1989 bolo policajtom zakázané sa združovať sa v odboroch. V tých revolučných rokoch sme si toto právo ťažko vybojovali. Odborový zväz polície vznikol tri mesiace pred vznikom Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky. Boli sme vtedy zapálení policajní odborári plní entuziazmu, predstav a cieľov. Spomínam na tie časy rád, aj keď bola situácia neraz vypätá, vyhrážali sa nám, prenasledovali nás. Stálo to však za to, pretože dnes sú odbory v polícii pevne zakotvené. Som hrdý na to, že Odborový zväz polície SR bol jedným zo zakladajúcich členov KOZ SR v apríli 1990.

Čo sa za tých 30 rokov v odboroch udia- lo?

Veľmi pozitívnym momentom bol samotný vznik KOZ SR. Slovensko prechádzalo v tom čase ťažkým obdobím. V januári 1993 vznikla samostatná Slovenská republika. Mnoho inštitúcií zostalo v Prahe. Na Slovensku sa museli vytvárať nanovo. Navyše sa naplno rozbehla transformácia ekonomiky. Začalo sa podnikať, začal fungovať trhovú mechanizmus a mnoho podnikov skončilo v konkurze. Ľudia prichádzali o prácu, a tým činom odbory o svojich členov. Bola to veľká daň za prechod z plánovaného na trhové hospodárstvo, keď státisíce ľudí prišli o svoje zamestnanie a nové pracovné miesta vznikali veľmi pomaly.

Riešili by ste nejaké veci inak?

Z dnešného pohľadu – aj ako prezidenta KOZ SR – môžem povedať, že sme sa mohli viacej venovať procesu privatizácie. V tom čase naši politici vítali kohokoľvek, kto prichádzal na Slovensko podnikať.

Hodnotím to ako nie veľmi šťastný krok, pretože sa tu vytvárali schránkové firmy, pracovné pozície s veľmi nízkou prídavkom hodnotou, ktoré boli slabo platené. Nakoniec sa Slovensko stalo montážnou dielňou Európskej únie. Dovolím si tvrdiť, že ak by sme tu nemali krízu pre koronavírus, tak by sme videli, že slovenská ekonomika zažila svoj vrchol v rokoch 2018 a 2019. Ani pri najpriaznivejších podmienkach by sme z našej ekonomiky, tak ako ju máme na Slovensku vyskladanú, nedokázali dostať viac, a keďže máme trhovú mechanizmus, nevieme ovplyvniť rast cien, preto potrebujeme, aby zároveň rástli aj platy. Slovenskí zamestnanci si to zaslúžia. Som zvedavý, ako by zamestnávateľia dokázali vyžiť z 580 eur na mesiac. Hovorí sa, že po vojne je každý generál, a ja nechcem byť takým generálom. Myslím si, že odbory v tom čase urobili všetko, čo reálne urobiť mohli.

Ktoré obdobie bolo podľa vás najlepšie?

Po početných reformách pravicových vlád, ktoré nás stále vyzývali k uťahovaniu opaskov. Od roku 1993 sme si ich uťahovali viac ako 20 rokov, ale efekt sa stále neukazoval. Klasická mantra ekonómov, že trh všetko vyrieši, nefungovala. Platy na Slovensku stagnovali a ceny rástli. Rozsypala sa nám skladba spoločnosti. Stredná vrstva ubúdala a pribúdala vrstva chudobných. Tým, že sa ľudia stávali chudobnejšími, zároveň boli aj menej slobodní a ochotní pracovať za veľmi nízke mzdy. To boli tie horšie časy. Potom – po zmene vlád – prišlo to lepšie obdobie pre zamestnancov, keď sa začala aj ekonomika prebúdať po kríze v roku 2008. Niekedy od roku 2013 výraznejšie rástla minimálna mzda a následne začali rásť aj ostatné mzdy. Prichádzali ďalšie sociálne istoty, ako napríklad zastupovanie dôchodkového veku, zvýšenie príplatkov za soboty, nedele a za sviatky, príplatky

za nočné smeny atď. Naším cieľom bolo a má byť zabezpečenie dostatočných právnych, sociálnych a ekonomických istôt, ktoré práve po roku 2013 začali výrazne rásť.

Čo by ste zmenili v odboroch do budúcnosti?

Sú veci, o ktorých potrebujeme diskutovať vo vnútri odborov, takže o tých verejne hovoriť nebudem. Tie sa týkajú našej štruktúry, stavu členskej základne, prijímania nových členov. Tieto skutočnosti potrebujeme prediskutovať v rámci orgánov KOZ SR a s jednotlivými odborovými zväzmi, pretože aj my sa musíme prispôbovať novým trendom, ktoré prichádzajú s digitalizáciou, automatizáciou a novými formami práce. Napríklad, máme tu aj obrovskú skupinu živnostníkov, ktorí pracujú na živnosť z donútenia a do budúcnosti by sa mohli stať našimi členmi.

Už roky tlačíme pred sebou problém, o ktorom sa diskutuje v členskej základni, že odborári si platia členské príspevky, aby mohli existovať a napríklad kolektívne vyjednávať, ale výhody z kolektívneho vyjednávania si užívajú všetci zamestnanci, teda aj neodborári.

Čo sa týka činnosti smerom von, musíme byť nekompromisní vo vzťahu k reformám, ktoré Slovensko potrebuje urobiť. Tu by som spomenul materiál OECD z apríla minulého roka s názvom Stenčujúca sa stredná vrstva. Sám generálny tajomník Angel Gurría predstavoval opatrenia, ktoré OECD navrhuje jednotlivým vládam, ako zmenu daňového zaťaženia presmerovaním daní za prácu na kapitál, zavádzať nový daňový mix, progresívne dane, digitálne dane, zelené dane ako reakciu na nové procesy, ktoré ekonomika prináša. My musíme vyvíjať tlak na vládu, aby tieto zmeny nastali aj na Slovensku. Viem, že to nie je jednoduché a nedá sa to urobiť za jedno volebné obdobie, ale musíme diverzifikovať priemysel, pretože ak s týmto nepohneme, bude Slovensko iba prešľapovať na jednom mieste a so zamestnávateľmi si budeme možno už len cez médiá odkazovať, že sa viac nedajú zvýšiť mzdy zamestnancom. Svet okolo nás sa nezastaví, ceny budú naďalej rásť. Bol by som veľmi nerád, keby sa slovenskí zamestnanci, ktorí vynikajú pracovitou, odbornou a skúsenosťami, prepádali v sieti chudoby a mali problém zabezpečiť pre svoje rodiny dôstojný život.

Roland Klokner



HISTÓRIA A VZNIK INTEGROVANÉHO ODBOROVÉHO ZVÄZU

Odbory na Slovensku prešli svojím vývojom, v mnohom reagujúc na celospoločenské zmeny. K najväčším zmenám prišlo po rozdelení Československa a vzniku samostatnej Slovenskej republiky, keď v roku 1990 vznikali samostatné odborové zväzy, najmä na odvetvovej báze. K nim sa radili aj Odborový zväz dopravy, cestného hospodárstva a autoopravárstva, Odborový zväz STAVBA SR a Slovenský odborový zväz pracovníkov textilného, odevného a kožiarskeho priemyslu – zväzy s dlhoročnou tradíciou a svojou históriou v obhajobe práv a záujmov zamestnancov. V záujme posilnenia naplňania cieľov a úloh odborov sa tieto odborové zväzy rozhodli ísť cestou integrácie. Práve slovo integrácia a jeho významová sila sa niesla obdobím integračného procesu a natrvalo zakotvila aj v názve nového odborového zväzu.

Príbeh Integrovaného odborového zväzu sa začal v roku 2008, keď v závere roka ukončili činnosť tieto tri samostatné odborové zväzy. Zlúčený odborový zväz

sa tak stal nielen jedným z rozhodujúcich členov Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky, ale aj silnejším sociálnym partnerom. V dejinách odborov na Slovensku v ich novodobej histórii sa tak stalo po prvýkrát, že sa odborové zväzy odhodlali vytvoriť nový a silnejší odborový zväz zlúčením.

I. zjazd nového odborového zväzu sa konal 12. a 13. decembra 2008. Novovzniknutý odborový zväz Ministerstvo vnútra SR zaevidovalo pod názvom Integrovaný odborový zväz (ďalej len „IOZ“). Za predsedu IOZ bol zvolený Dušan Barčík a do funkcie podpredsedníčkou IOZ Marta Brodzianska a Daniela Žuffová. Po piatich rokoch bola na II. zjazde IOZ za predsedníčku zvolená Marta Brodzianska a v tejto funkcii pracuje dodnes (opätovne zvolená na III. zjazde v roku 2018).

Predsedníčku Integrovaného odborového zväzu Martu Brodziansku sme požiadali, aby nám v rozhovore povedala o ich zväze viac.

Akých členov teda združuje IOZ v súčasnosti?

Odborový zväz združuje členov predovšetkým z odvetví stavebného, textilného, odevného a kožiarskeho priemyslu, mestskej hromadnej dopravy, cestnej dopravy, pozemných komunikácií, civilného letectva, služieb, verejnej správy vrátane členov z radov zamestnancov stredných škôl, ako i členov z iných odvetví, ktorí prejavili záujem byť organizovaní v našom odborovom zväze.

Čo považujete za najväčšie úspechy z posledného obdobia?

Čo je úspech v ponímaní zamestnanca – odborára a ako ho možno merať? Je to relatívny pojem. Vo všeobecnosti náš základný úspech je udržanie pracovného miesta zamestnanca, zabezpečenie a skvalitňovanie pracovných podmienok, obhajoba práv a nárokov zamestnanca vrátane odmeňovania.

Najefektívnejším prostriedkom, ako toto dosiahnuť, je kolektívna zmluva. Preto môžeme pozitívne hodnotiť a považovať aj za úspech – mať uzatvorenú podnikovú kolektívnu zmluvu u všetkých zamestnávateľov, kde pôsobí naša základná organizácia. S rešpektom a určitou dávkou možnej neistoty sa k tejto úlohe stavíme v súčasnosti, t. j. období riešenia dosahov koronakrízy na ekonomiku a aj na našich zamestnávateľov. Verím, že stav sa nám podarí udržať, vrátane kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.

Na naplnenie týchto úloh a cieľov sú potrební dobre a odborne pripravení ľudia, funkcionári na všetkých stupňoch, a to od základných organizácií až po odborový zväz. Preto každoročnou súčasťou aktivít zväzu patrí, a zároveň je aj výzvou, pravidelné vzdelávanie členov orgánov na základnej a nadstavbovej úrovni. Čiže vzdelávanie aj v odborných oblastiach, napr. BOZP, komunikačných zručnostiach smerom k členom, ale aj sociálnemu partnerovi.

Samozrejme, základným článkom zväzu je člen, čiže naša členská základňa. Za ostatné roky môžeme hodnotiť členskú základňu ako stabilizovanú. Preto venujeme tejto oblasti našej činnosti, ako sa hovorí, každodennú pozornosť.

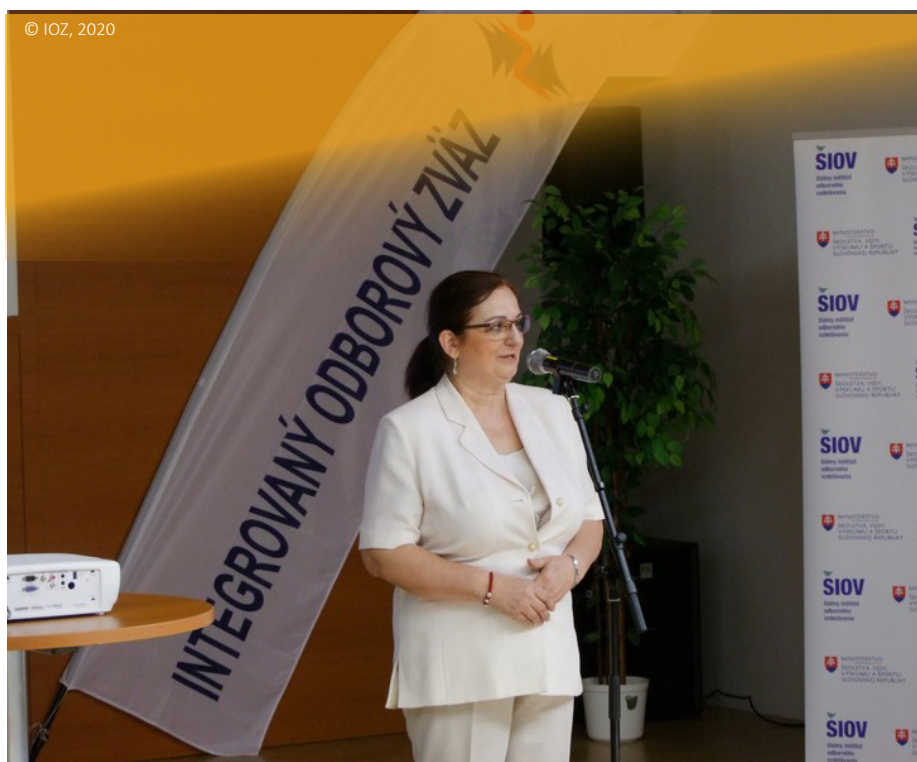
Verím, že k rastu členskej základne, jej zjednocovaniu, k príprave na akcieschopnosť a obhajobu našich práv, práv slabších

prispieva aj naša práca s mladými. Zväz od svojho vzniku vsadil na devízu práce s mladými. Nebolo ľahké dosiahnuť súčasný stav. Spojenie podpory a spolupráce zväzu, základných organizácií, ochota a predovšetkým chcenie našich mladých kolegov podieľať sa realizácii úloh nám prináša výsledky. Dnes už je samozrejmosťou podiel členov Rady mladých odborárov IOZ nielen na vlastných aktivitách, ale aj ich účasť na zväzových. Ďalším pozitívom a vyústením práce s mladými je ich zastúpenie vo výboroch základných organizácií, ale aj v najvyššom orgáne zväzu. Verím, že tieto prístupy sú príkladom riešenia nielen vlastných požiadaviek a problémov, ale aj medzigeneračných riešení. Medzi mladými odborármi sa veľkému záujmu teší každoročné organizovanie vzdelávacieho stretnutia Seminár mladých odborárov IOZ, organizovaný aj za účasti zástupcov mladých z partnerských odborových zväzov z ČR z odvetvia dopravy, stavebníctva a textilného, odevného a kožiarskeho priemyslu. Vážim si odhodlanosť, ochotu, cieľavedomosť a akcieschopnosť mnohých z nich. Verím, že budú príkladom pre ostatných a aj pre získanie nových členov.

K úspechom nielen za ostatné obdobie nášho zväzu sa radí ojedinelá aktivita na Slovensku, a to celoštátna súťaž žiakov stredných odborných škôl v oblasti BOZP, pričom v roku 2019 sa konal už jej 45. ročník. Z dôvodu pandémie koronavírusu v roku 2020 bol 46. ročník preložený na budúci rok. Príprava mladých na budúce povolanie a výchova k zodpovednosti za svoju bezpečnosť pri práci a ochranu zdravia je dôležitou úlohou IOZ. O tom svedčí aj účasť žiakov stredných odborných škôl so zameraním na stavebníctvo, automobilový priemysel, dopravu, lesníctvo, obchod a služby a škôl technického a polytechnického charakteru

Aké problémy najviac trápia zamestnancov, ktorých zastupujete?

Vzhľadom na to, že náš zväz je rôznorodý zastúpením členov, nie je jednoduché pomenovať problémy. Aj napriek tomu, že pracovnoprávna legislatíva nám doposiaľ priala, vyskytujúce sa problémy zamestnancov súvisia najmä s ekonomickou situáciou konkrétneho zamestnávateľa. Napr. odvetvie stavebníctva alebo textilného, odevného a kožiarskeho priemyslu je závislé predovšetkým od zákaziek a ich výkyvy sú citlivé, z nášho pohľadu na zamestnanosť a odmeňovanie, najmä u menších zamestnávateľov. Preto význa-



mnú úlohu tu zohráva kolektívne vyjednávanie. Na druhej strane napr. aj nedostatok určitých profesií prináša problémy pri riešení pracovnoprávných vzťahov, k čomu sa radí aj dovoz lacnej pracovnej sily z tretích krajín.

Ponúkate pre vašich členov nejaké výhody, ktoré dostávajú výhradne oni?

Samozrejme, aj náš zväz pre svojich členov vytvára ponuku určitých výhod oproti ostatným zamestnancom. Popri možnosti účasti na vzdelávacích aktivitách práve na bezplatné právne poradenstvo v pracovnoprávných vzťahoch poskytuje benefity v súlade s platnou legislatívou.

V súlade so zmluvou o spolupráci so spoločnosťou DALIAN naši členovia a ich rodinní príslušníci môžu získať napr. výhodné povinné zmluvné poistenie, poistenie domácnosti, zodpovednosti pri výkone povolania a ďalšie, zvýhodnené paušály Slovak Telekom a akciové mobilné telefóny, výhodné ponuky leasingov, hypoték a pôžičiek a poradenstvo až po čerpanie. Taktiež v nadväznosti na zmluvy o spolupráci alebo verejné prisľuby môžu členovia zväzu využiť pobyty s dohodnutými zľavami v kúpeľoch Dudince, Trenčianske Teplice, Vyšné Ružbachy, Brusno a Bardejovské kúpele. Na základe dohody o spolupráci s našim partnerským Odborovým zväzom pracovníkov školstva a vedy na Slovensku naši členovia s rodinnými príslušníkmi môžu využiť zvýhodnené pobyty v rekreačnom zariadení v Kežmarských Žľaboch a na Čingove. Tak-

tiež na základe zmluvy o spolupráci so spoločnosťou Magna energia, a. s., môžu členovia získať zľavnenú elektrickú energiu. Členovia môžu využiť zľavy na tovar aj u spoločnosti Breno alebo MKA Trading, s. r. o. V neposlednom rade tak ako členovia ostatných odborových zväzov Konfederácie aj naši členovia spolu s rodinnými príslušníkmi môžu využiť zvýhodnené pobyty v hoteloch Sorea.

Aká je vaša medzinárodná činnosť a spolupráca?

IOZ pokračuje v tradícii zlúčených OZ v spolupráci s partnerskými odborovými zväzmi z Českej republiky – OS pracovníkov dopravy, silničného hospodárství a autoopravárnení Čech a Moravy, OS STAVBA ČR a OS TOK Čech a Moravy.

Odborový zväz je členom medzinárodných odborových organizácií a spolupracuje s viacerými zahraničnými odborovými zväzmi. Je členom EFBWW (Európska federácia zamestnancov stavebníctva a drevospracujúceho priemyslu) a Industri-All Europa (Európska federácia priemyselných zväzov).

Touto cestou si dovoľujem poďakovať všetkým kolegom za prácu v prospech zamestnancov, členov odborov. Prajem všetkým najmä veľa zdravia s túžbou čo najskôr prekonať súčasné mimoriadne obdobie vyvolané koronakrízou, aby sme mohli pokračovať a naplňovať naše spoločné úlohy a ciele odborov.

Roland Klokner, Marta Brodzianska



O ČOM VÔBEC JE LEX KORONA?

Monika Uhlerová, viceprezidentka Konfederácie odborových zväzov SR

Minulý týždeň vláda prijala balíček opatrení na podporu podnikateľského prostredia, známy pod názvom Lex korona. Euforické pocity spojené s týmto momentom prežíval snáď len minister hospodárstva a podpredseda vlády Richard Sulík, ktorý sa k nim aj úprimne priznal. Vraj je to najkrajší moment v jeho živote od roku 2004, keď bola prijatá daňová reforma. Aj mi ľúto prišlo, aký smutný a prázdny život musí mať ten náš pán minister, keď ho do vytrženia dostane takýto balíček opatrení. Možno to bolo tým, že išlo o akúsi variáciu jeho – už niekoľkokrát prevareného – „kilečka“, ktorým strašil už v predvolebnom programe strany SaS. No a ako sa nechal počuť, vraj tým vytrhli podnikateľom trň z päty a úradníkom z rúk mučidlá, ktorými tých podnikateľov trápili. Akoby zamestnanci štátu mali niešť hanbu za to, že vyžadujú dodržiavanie zákonov alebo predpisov. Balíček Lex korona bol počas jeho prípravy zahalený rúskom tajomna, i médiá sa dostali snáď len k jednému z opatrení, ktorému venovali značnú pozornosť.

A tak sa gastrolístky stali jeho mediálnou hviezdou. Odborom sa však podarilo debatu o nich, ako aj o ďalších opatreniach dotýkajúcich sa bezprostredne zamestnaneckého prostredia, odsunúť na rokovanie a riadne legislatívne konanie na jeseň.

Minister práce okrem toho dostal od vlády úlohu upraviť povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca pre prácu z domu v oblasti BOZP, požiarnej ochrany, evidencie pra-

covného času a ergonomie na pracovisku, upraviť podmienky pri dočasnom prideľovaní zamestnancov medzi dcérskymi a materskými spoločnosťami alebo zohľadniť kritérium reprezentatívnosti pri pôsobení zástupcov zamestnancov. K tomu je ešte potrebné očakávať náročné diskusie o minimálnej mzde s hamletovskou dilemou „zmraziť či nezraziť“, vyjednávanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa pre verejný sektor na rok 2021, hrozby ďalšieho prepúšťania a rastu nezamestnanosti, snahy o zastavenie rastu miezd a plátov, čo dynamike ekonomiky určite nepomôže.

"JESEŇ BUDE TEDA PRE ODBORÁROV A ZAMESTNANCOV HORÚCA."

Ale pozornosť sa sústreďí na to, či si zamestnanci majú vybrať medzi finančnou hotovosťou alebo „zbytočnými papierikmi“ vo svojich peňaženkách.

Pri takzvanom „kilečku“ možno však vyjadriť i niečo pozitívne, teda minimálne oceniť úmysel znížiť administratívnu záťaž pre podnikateľské prostredie. Niektoré opatrenia to naozaj zaručujú. Ale to je asi tak všetko. Výhrad je podstatne viac. Odbory od začiatku požadovali, aby takýto zásadný rozsah návrhov opatrení, ktoré zasahujú do gescie mnohých rezortov a orgánov štátnej správy a majú dosah na širokú verejnosť, bol predmetom diskusie v rámci štandardného legislatívneho procesu, čo umožňuje vyjadriť sa rozsiahlej odbornej verejnosti a dotknutým subjektom. V uvedenom kontexte poukážme aj

na záväzky vlády SR vyplývajúce z jej Programového vyhlásenia na obdobie rokov 2020 – 2024 smerujúce k transparentnejšej a kvalitnejšej legislatíve. Napriek týmto námietkam a časovému tlaku pristupovali odbory k materiálu konštruktívne a vecne. Po analyzovaní heslovitých návrhov opatrení, ktoré sa v priebehu posledného mesiaca niekoľkokrát menili, dopĺňali či redukovali (bez štandardného dialógu so sociálnymi partnermi, dotknutými subjektmi, reprezentatívnymi organizáciami a rezortmi) možno konštatovať, že mnoho z nich už bolo predmetom rokovaní aj v predchádzajúcich obdobiach a boli odmietnuté alebo upravené.

Čo je však ešte horšie, neprinášajú nové nápady a posun k modernejšiemu štátu. Nereagujú na súčasnosť ani na výzvy, ktoré nastanú v blízkej budúcnosti. Len „oprašujú“ staré, niekoľkokrát „prevarené“ a „prežuté“ nápady a už vôbec nezodpovedajú snahe zmierniť sociálne a ekonomické dosahy pandémie koronavírusu či ambícií čeliť prichádzajúcej kríze. Obsah balíčka vôbec nekorešponduje s tým, čo zavádzajúco asociuje jeho názov (súvislosť s korunou), ani to, za čo sa marketingovo vydáva, a to súbor protikrizových opatrení na zlepšenie podnikateľského prostredia. Zrušenie časového obmedzenia pri predaji burčiaka a mladého vína či zrušenie povinnosti lepiť kontrolnú nálepku na sklo ako dôkaz o vykonaní technickej a emisnej kontroly možno poteší pár jednotlivcov, ale určite takýto typ opatrení nehodno považovať za tie, ktoré naštartujú a povzbudia slovenskú ekonomiku.

Akosi stále nemáme jasný plán, ako skutočne oživiť hospodárstvo, ako podporiť spotrebu, ako zabrániť rastu nezamestnanosti, ako ochrániť zraniteľné a ohrozené skupiny pred prepadom do pasce chudoby, ako čeliť zmenám na trhu práce, ako naložiť s európskymi peniazmi vo výške niekoľkých miliárd eur, ktoré sa majú naliať do našej ekonomiky, vážne zasiahnutej protipandemickými opatreniami.

A tak namiesto nevyhnutných systémových nastavení hospodárskej politiky smerom k prechodu na znalostnú, sociálne a environmentálne citlivú ekonomiku, čo je základným predpokladom jej transformácie, udržateľnosti a prosperity do budúcnosti, len opäť raz prešľapujeme na jednom mieste. A s kilečkom na nohách.

Monika Uhlerová

STRUČNE

O LEX KORONE

Ministerstvo hospodárstva SR pripravilo vyše sto opatrení (pôvodný zoznam obsahoval 161 návrhov, potom sa zredukoval na 141, teraz ich je 123). KOZ SR bola s návrhmi oboznámená prostredníctvom ministra práce, sociálnych vecí a rodiny a k navrhovaným opatreniam mala tieto výhrady:

V prvom rade máme vážne výhrady voči procesnej stránke, ako sú opatrenia navrhované, prezentované sociálnym partnerom, komunikované a schvaľované. Tieto návrhy opatrení neprechádzajú štandardným pripomienkovým konaním, boli nám poskytnuté „neformálnou“ cestou a zo dňa na deň sa menia. Ich obsah však nie je takého charakteru, a ani nejde o akútne opatrenia, aby museli prejsť skráteným legislatívnym konaním.

Obsahovo ide o mnohé opatrenia, ktoré cieľia na zníženie administratívnej záťaže. Niektoré však mali aj dosah na štátny rozpočet (znižovali daňovú povinnosť podnikateľských subjektov) alebo zasahovali do práv odborov alebo zamestnancov, prípadne sa dotýkajú otázok BOZP. Voči týmto prezentujeme zásadný nesúhlas. Sme presvedčení, že ani jedno opatrenie nerieši súčasnú ekonomickú a sociálnu situáciu a krízu. Od vlády (a MH SR) by sme očakávali jasný strategický rámec, plán a nástroje, ktoré naštartujú a oživia ekonomiku po koronakríze a zabránia ďalšiemu hospodárskemu a sociálnemu prepadu. Ale uvedené opatrenia tieto kritériá určite nespĺňajú.

O Lex korone rokovalo pred rokovaním vlády SR aj Predsedníctvo HSR SR. Záverom rokovania bolo napríklad to, že debata o „gastrolístkoch“ (tak ako ostatné návrhy týkajúce sa zamestnaneckého prostredia) – či umožníme zamestnancom vybrať si medzi „gastrolístkami“ a finančným príspevkom na stravu –, sa uznesením odkladá na jeseň do 31. 10. 2020 a prejde riadnym pripomienkovým konaním.

Martina Nemethová

GASTROLÍSTKY ALEBO FINANČNÁ HOTOVOSŤ?

Vypĺšťanie finančnej sumy namiesto stravných lístkov môže vytvoriť psychologicky a opticky klamlivý dojem, že zamestnanec zarába viac – čiže na prvý pohľad lákavo znejúca alternatíva hotovosti by sa postupne „stratila“ v samotnej mzde. Aj keby bola nárokovateľná zo zákona ako samostatná položka, ovplyvňovala by už výšku samotnej ponúkanej mzdy a prestala by byť samostatným očakávaným benefitom; otáznou by bola aj jej priebežná valorizácia či ochrana pred exekúciou.

Podporujeme, samozrejme, maximálnu mieru elektronizácie stravných lístkov, ale nesúhlasíme s ich nahradením finančnou hotovosťou. Umožniť zamestnancovi výber medzi gastrolístkami alebo fi-

nančnou hotovosťou spôsobí ešte väčšiu administratívnu záťaž zamestnávateľovi a môže taktiež smerovať k vyššie uvedeným rizikám.

Podstatné z pohľadu existujúceho systému je, že poskytovanie stravných poukážok je len jednou z možností zamestnávateľa, ako poskytnúť zamestnancom príspevok na stravovanie povinný zo zákona. Zamestnávateľ tak môže urobiť aj vo vlastnej jedálni alebo objednaním stravovacích služieb v zariadeniach, ktoré má v okolí. Hlavným dôvodom, prečo je príspevok na stravovanie dlhoročne zakotvený v zákone, je zabezpečenie pravidelného stravovania aspoň väčšiny zamestnancov, ktoré má významný vplyv na ich životospôsobu a zdravotný stav.

ako sa z neho čerpá. Tento fond je teda prebytkový a využíva sa na dofinancovanie iných fondov Sociálnej poisťovne, je teda možné zhodnotiť a nastaviť výšku odvodu aj vzhľadom na poistenie v nezamestnanosti.

V súvislosti so systémom kurzarbeit upozorňujeme, že pôjde o poistný systém, teda nie o dotovanie firmami štátom. Zamestnanec a zamestnávateľ sa odvodom budú skladať na naplnenie tohto fondu (tak ako v prípade poistenia v nezamestnanosti) a z neho sa budú pokrývať prípadné náhrady na základe presných pravidiel. Inými slovami – nejde o bezodný fond a parametre musia byť nastavené tak, aby boli prostriedky efektívne využité a boli k dispozícii vtedy, keď to bude nevyhnutné.

Martina Nemethová

KURZARBEIT

Na poslednom rokovaní tripartity (21. 5. 2020) predložilo MPSVaR SR informatívny súhrnný dokument o tom, ako rieši kurzarbeit v iných krajinách. Konkrétne parametre budú predmetom odbornej diskusie, a teda aj stanovene výšky odvodu za zamestnanca a zamestnávateľa.

Presné parametre a podmienky budú predmetom diskusie a KOZ SR bude presadzovať také nastavenie tohto nástroja, aby bol čo najefektívnejší, chránil záujmy zamestnancov a udržal pracovné miesta. Poradná skupina, ktorá má vzniknúť na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR, sa má zaoberať celým systémom odvodov a jeho reformou.

V slovenských podmienkach sa napríklad do fondov poistenia v nezamestnanosti každoročne odvádza viac prostriedkov,



**KLIENTSKE
CENTRUM
ODBOROV**

WWW.KOZSR.SK/KLIENTSKE-CENTRUM/

Klientske centrum odborov svojou činnosťou už tretí rok pomáha ľuďom, ktorí majú problémy v zamestnaní, s ktorými si nevedia sami poradiť. Klientske centrum radí v oblasti pracovného práva, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pracovného prostredia a v mnohých ďalších oblastiach, s ktorými sa zamestnanci stretávajú. My vám prinášame pravidelne niekoľko prípadov, v ktorých Klientske centrum odborov poradilo svojim klientom.

OTÁZKA

Dobrý deň. Pracujem ako kuchárka v ZŠ, ktorej zriaďovateľom je obec. Prosím o informácie ohľadom mzdy, keď ide o prekážku v práci zo strany zamestnávateľa, a taktiež, či má zamestnávateľ v tejto situácii právo nariadiť čerpanie dovolenky, keďže nám bola nariadená.

ODPOVEĎ

Ako vyplýva z ust. § 142 ods. 3 Zákonníka práce, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre tzv. iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Dovoľujeme si však upozorniť, že dňa 4. 4. 2020 nadobudla účinnosť novela Zákonníka práce (v Zbierke zákonov ju nájdete ako zákon č. 66/2020 Z. z.), v zmysle ktorej podľa ust. § 250b ods. 6 Zákonníka práce platí: „ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie, alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté“. Za vzniknutú prekážku v práci na strane zamestnávateľa vám teda nebude patriť mzda, ale náhrada mzdy.

Uvedené nové ustanovenie zo zákona definuje dôvod prekážky v práci na strane zamestnávateľa, ktorý spôsobuje prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Predpokladáme, a to s ohľadom na vašu profesiu, že zamestnávateľ, u ktorého pracujete, uzatvoril svoju prevádzku z dôvodu rozhodnutia príslušného orgánu. Práve s ohľadom na novelu Zákonníka práce, ktorú uvádzame vyššie, zamestnávateľ môže s účinnosťou od 4. 4. 2020 postupovať v nadväznosti na ust. § 250b ods. 6 Zákonníka práce a počas uplatnenia tejto prekážky na jeho strane z vyššie uve-

deného dôvodu (t. j. uzatvorenie prevádzky na základe rozhodnutia príslušného orgánu) príslúcha zamestnancovi náhrada mzdy vo výške 80 % priemerného zárobku. V prípade, ak by 80 % priemerného zárobku zamestnanca bola nižšia suma, ako je minimálna mzda, patrí zamestnancovi náhrada najmenej vo výške minimálnej mzdy. Novela Zákonníka práce teda v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní upravuje prekážku v práci na strane zamestnávateľa, keď zamestnancovi nebude príslúchať náhrada mzdy vo výške 100 % priemerného zárobku, ale len vo výške 80 % priemerného zárobku. Na tento postup zamestnávateľ nepotrebuje súhlas ani dohodu s odborovou organizáciou.

Neuvádzate, či u vášho zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia, preto pre úplnosť uvádzame, že uvedenou novelou Zákonníka práce nie je dotknuté ustanovenie § 142 ods. 4 Zákonníka, čo znamená, že zamestnávateľ sa môže so zástupcami zamestnancov dohodnúť na vážnych prevádzkových dôvodoch a príslúchajúcej náhrade mzdy počas trvania týchto vážnych prevádzkových dôvodov – najmenej však vo výške 60 % priemerného zárobku. Zamestnávateľ tak nemôže „svojoľne“ pristúpiť k zníženiu výšky náhrady mzdy, zmenu by mohol uskutočniť v prípade, ak sa so zástupcami zamestnancov dohodne na vážnych prevádzkových dôvodoch a príslúchajúcej náhrade mzdy počas trvania týchto vážnych prevádzkových dôvodov, najmenej však vo výške 60 % priemerného zárobku (samozrejme, môže to byť aj viac ako 60 %, príp. aj viac ako 80 %). Ak u zamestnávateľa nepôsobí zástupcovia zamestnancov, potom takýto postup zamestnávateľ uplatniť nemôže. Ak však u vášho zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia a táto uza-

tvorila so zamestnávateľom dohodu o vážnych prevádzkových dôvodoch a príslúchajúcej náhrade mzdy počas trvania týchto vážnych prevádzkových dôvodov, potom vám odporúčame obrátiť sa na túto odborovú organizáciu a informovať sa o príslúchajúcej náhrade mzdy počas trvania týchto vážnych prevádzkových dôvodov.

Podotýkame, že účinnosť novely Zákonníka práce (t. j. zákona č. 66/2020 Z. z.) je až od zverejnenia v Zbierke zákonov, čo znamená, že sa nemôže uplatňovať retroaktívne na právne vzťahy upravené pred jeho účinnosťou, a teda ak zamestnávateľ bude postupovať podľa ust. § 250b ods. 6 Zákonníka práce, zníženú výšku náhrady mzdy na 80 % priemerného zárobku z dôvodu prekážky v práci môže uplatniť najskôr až prvým dňom účinnosti novely (4. 4. 2020), nie retroaktívne (späťne).

K VAŠEJ OTÁZKE TÝKAJÚCEJ SA NARIADENIA DOVOLENKY:

Na úvod je potrebné uviesť, že nariadenie čerpania dovolenky zo strany zamestnávateľa – a podotýkam, že celého rozsahu výmery dovolenky – je v kompetencii zamestnávateľa podľa § 111 ods. 1 Zákonníka práce. Avšak aj kompetencia zamestnávateľa nariaďovať čerpanie dovolenky má svoje pravidlá, ktoré určuje Zákonník práce.

Medzi tieto pravidlá patria:

1. Zamestnávateľ nariaďuje čerpanie dovolenky podľa plánu dovoleniek tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka, pričom plán dovoleniek má byť určený po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

2. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so

zamestnávateľom nedohodne inak (§ 111 ods. 5 Zákonníka práce).

3. V tzv. „nekrízovom režime“ podľa § 111 ods. 5 Zákonníka práce čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca. V súvislosti s oznamovacou povinnosťou zamestnávateľa opäť upozorňujeme na znenie novely Zákonníka práce, v zmysle ktorej v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní sa oznamovacia povinnosť, ktorú je zamestnávateľ povinný dodržať, skrátila na 7 dní vopred a v prípade, ak ide o tzv. nariadenie čerpania „starej dovolenky“, na 2 dni vopred. Samozrejme, aj tu platí možnosť, že toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.

Na záver uvádzame, že v aktuálnej situácii, v ktorej sa ocitla aj Slovenská republika, sa hľadajú rôzne riešenia zo strany zamestnávateľov, aby sa „preklenulo“ obdobie, keď zamestnanci nemôžu vykonávať svoju prácu, pričom jednou z možností je aj dovolenka. Princiipiálne však musíme uviesť, že primárnym účelom dovolenky je, že slúži na regeneráciu pracovných síl zamestnanca. Pri určovaní dovolenky z dôvodu, že zamestnávateľ neprideľuje zamestnancovi prácu podľa jeho pracovnej zmluvy z objektívnych dôvodov (napr. ako vo vašom prípade uzatvorenia škôl v nadväznosti na rozhodnutie príslušného orgánu), ide podľa nášho názoru o využívanie dovolenky na prekrytie prekážok v práci na strane zamestnávateľa, teda zamestnávateľ ju využíva na iný účel než ten, na ktorý je určená. Teda objektívne dôvody zamestnávateľa, pre ktoré zväčša nemôže zamestnancovi pridelovať prácu podľa jeho pracovnej zmluvy, predstavujú dôvody na vznik prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa ust. § 142 Zákonníka práce, nie na určovanie čerpania dovolenky. Nevylučujeme však, že by sa zamestnávateľ so zamestnancom na čerpaní dovolenky počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa dohodol.

Roland Klokner, KCO



ISSN 2585-8289

VYDÁVA
KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

ODBORÁRSKE NÁM. Č. 3
815 70 BRATISLAVA,
SLOVENSÁ REPUBLIKA

ŠÉFREDAKTOR: ROLAND KLOKNER

REDAKČNÁ RADA:
ANITA FÁKOVÁ, MONIKA UHLEROVÁ,
MARTA HAŠKOVÁ, MARTINA NEMETHOVÁ,
MIROSLAV HAJNOŠ

TEL. 02/50240127

NAJBLIŽŠIE ČÍSLO VYJDE 29. 8. 2020.

TEŠÍME SA NA VAŠE PODNETY NA:
[KLOKNER@KOZSR.SK](mailto:klokner@kozsr.sk)

TENTO PROJEKT SA REALIZUJE VĎAKA PODPORE Z EURÓPSKEHO SOCIÁLNEHO FONDU A EURÓPSKEHO FONDU REGIONÁLNEHO ROZVOJA V RÁMCI OPERAČNÉHO PROGRAMU ĽUDSKÉ ZDROJE WWW.ESF.GOV.SK