**Z obsahu:**

Kolektívne vyjednávanie KZVS a PKZ s. 2 • Rada mladých odborárov, SPEKTRUM predstavuje s. 4 • Zdravotná a psychická spôsobilosť vodičov s. 6 • Pracovnoprávny servis s. 6/7

European Trade Union Confederation

Parížska deklarácia Európskej odborovej konfederácie

Európska odborová konfederácia prijala tzv. *Parížsku deklaráciu*, v ktorej sa vyjadruje k súčasnej svetovej kríze. Schválený text deklarácie EOK zaslala predsedovi Európskej komisie, predsedovi Európskeho parlamentu a tiež vedúcim predstaviteľom členských krajín EÚ so žiadosťou, aby mu venovali primeranú pozornosť na summite EÚ, ktorý sa konal v druhej polovici júna.

Čo je v deklarácii

Európa sa nachádza na križovatke. Čelí návratu masovej nezamestnanosti. V budúcom roku budeme svedkami likvidácie pracovných miest v rozsahu, aký sme nezaznamenali od 30-tych rokov 20. storočia. A napriek tomu nie je doterajšia reakcia zodpovedných miest (európskych i národných) na riešenie problémov tak veľkého rozsahu dostatočná. Dôvod prudkého nárastu nezamestnanosti spočíva v tom, že v posledných 30-tich rokoch mal rozhodujúci vplyv neoliberalný ekonomický model, ktorého zvrútenie zapríčinilo ekonomickú katastrofu, ktorú teraz Európa ale aj ostatný svet zažíva. Keď sa chamtivosť a špekulácie na Wall Street, v Londýne a ďalších hlavných finančných centrách stali príkazom dňa, dlhodobá obozretnosť bola ignorovaná. Ešte pred krachom bola výsledkom rýchle rastúca nerovnosť, stále viac bolo neistých pracovných miest a silnel tlak na zníženie vplyvu sociálnych štátov, práv zamestnancov a kolektívneho vyjednávania. A teraz k tomu treba pridať narastajúcu nezamestnanosť, škrty v verejných výdavkoch a kolaps dopytu vo väčšine štátov.

Občania sa obracajú na vlády a odbory, aby obnovili demokratickú rovnováhu z ktorej sa ustúpilo trhom. Vlády by tak mali robiť prostredníctvom akcií vo verejnom sektore. EOK požaduje, aby finančný kapitalizmus už nikdy nemohol spôsobiť svet, Európe a pracujúcim podobnú krízu; aby už nikdy nebola demokratickými vládami povzbudzovaná, ľahostajne prijímaná či zanedbávaná nerovnosť. EOK plne podporuje medzinárodné odbory v boji proti kríze. EÚ je jedinečná vo svete tým, že má možnosť podniknúť priame aj koordinované kroky v najväčšom svetovom jednotnom hospodárskom spoločenstve. Preto musí byť lídrom a nie nasledovníkom. Ak nebude EÚ schopná zosúladiť akcie smerujúce k ekonomickému a sociálnemu pokroku, potom sa jej jednotná mena, jednotný trh a ďalšie rozširovanie dostanú pod ešte väčší tlak v súvislosti ako sa budú členské štáty usilovať o vlastný prístup k obchodu, menovej politike a medzinárodným vzťahom. EÚ sa musí chopiť zodpo-

vednosti voči členským štátom, ktoré sú pod najväčším tlakom a umožniť im, aby sa nemuseli spoliehať iba na Medzinárodný menový fond. Zásahy MMF musia v každom prípade smerovať k zachovaniu sociálnej súdržnosti a nie k zníženiu verejných výdavkov a okliešťovaniu verejných služieb. EÚ musí mať presvedčivý prístup k nezamestnanosti. *EOK požaduje nový sociálny pakt v EÚ s týmito hlavnými bodmi, ako motorom pre sociálnu spravodlivosť ako aj viac a lepších pracovných miest:*

Viac a lepších pracovných miest: Investície do rozšíreného európskeho plánu obnovy pre mobilizáciu na rast pracovných miest. EOK požaduje, aby Európska rada a Európska komisia vypracovali na budúce tri roky európsky investičný plán vo výške 1 % HDP ročne, ktorý bude poskytovať viac pracovných miest, podporovať inovácie, výskum a rozvoj, ktorý bude pomáhať zamestnanosti v kľúčových odvetviach, bude investovať do nových zelených a udržateľných technológií a zabezpečí vysokú kvalitu verejných služieb. Celoživotné učenie a vzdelávanie sú kľúčové prvky pre vytváranie nových a lepších pracovných miest.

Silnejšie sociálne systémy pre poskytovanie väčších istôt a rovnosti a zamedzenie sociálneho vylúčenia. EOK požaduje zmysluplnú a silnú Európsku sociálnu agendu: udržať ľudí v práci s vysokými príjmami a zabezpečiť ochranu všetkých zamestnancov a príslušné školenia. Pritom je potrebné vziať do úvahy rôznorodosť, najmä pokiaľ ide o rovnosť žien a mužov, a potrebu zachovať sociálnu súdržnosť, s dobrými príjmami a dostupnosťou verejných služieb pre všetkých. Sociálna politika a verejné služby v celej Európe musia byť zachované, posilnené, a nie naopak, podkopávané nekompromisnou realizáciou Paktu stability, ktorý si vynucuje predčasné a významné škrty v rozpočtových deficitoch v okamžiku, keď sa hospodárska činnosť začne obnovovať.

Silnejšie práva zamestnancov a skoncovanie s prevahou princípov trhu, ktoré existujú vďaka úsiliu o dosiahnutie zisku v krátkej dobe. Silnejšie práva, najmä na nadnárodnej úrovni, sú nevyhnutné na zastavenie trendu zväčšujúcej sa nerovnosti. EOK požaduje Protokol o sociálnom pokroku, ktorý bude uprednostňovať sociálne práva a kolektívne akcie a tiež silnejšiu smernicu o vysielaní pracovníkov, ktorá bude fungovať na princípe rovnakého zaobchádzania a rešpektovania práv platných v mieste zamestnania. EOK tiež vyzýva na účinnú účasť zamestnancov a demokraciu na pracovisku ako aj ekonomickú a sociálnu demokraciu. Silnejšie práva zamestnancov sú zvlášť potrebné pre

zastavenie narastajúceho využívania rôznych foriem nejstej, neštandardnej práce. Je tiež veľmi naliehavé mať účinnú smernicu o pracovnej dobe.

Lepšie odmeňovanie: silnejšie kolektívne vyjednávanie. Treba odmietnuť zmrazovanie miezd a znížovanie nominálnych miezd ako aj dôchodkov. EOK preto usiluje o posilnenie kolektívneho vyjednávania a súvisiacich nástrojov tvorby miezd s cieľom zabezpečiť dôstojnú úroveň minimálnej mzdy vo všetkých krajinách Európskeho hospodárskeho priestoru. Usiluje sa tiež o zvýšenie reálnych miezd a dôchodkov na podporu hospodárskeho oživenia. Európska centrálna banka nesmie ovplyvňovať a oslabovať mzdové vyjednávanie predčasným zvýšením úrokových mier v okamihu, keď sa bude zdať, že bezprostredná kríza pominula. EOK požaduje, aby bola pri ECB vytvorená poradná rada európskych sociálnych partnerov.

Európska solidarita ako ochrana pred vyčinením finančného kapitalizmu. EOK požaduje zvýšenie výdavkov EÚ na sociálne veci rozšírením aktivít európskych štrukturálnych fondov, najmä Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu pre prispôbenie sa globalizácii. Taktiež je potrebné vysporiadať sa so súťažou o najnižšie dane a s daňovými rajmi, pretože ohrozujú daňovú základňu krajín a sociálnu Európu. Kľúčový význam má posilniť integráciu sociálnych záležitostí do všetkých európskych politík a zaviesť do verejných zmlúv sociálne ustanovenie ohľadom uznávania príslušných kolektívnych zmlúv, zabezpečiť aby konkurencia nebola narušovaná sociálnym dumpingom alebo deflačnými politikami vo vzťahu k ochrane dôchodkov a dávok, posilneniu minimálnych miezd a pokrytiu kolektívnym vyjednávaním. Sociálna dimenzia Európy bola veľmi dlho príliš skromná. Teraz je vhodná chvíľa posilniť Európu a obnoviť jej sociálne ambície.

EOK a jej členské organizácie podporia najmä *Deň akcií za dôstojnú prácu Medzinárodnej odborovej konfederácie* (7. októbra). EOK vyzýva Európsku radu, nový Európsky parlament a novú Komisiu, aby konali rýchlo. EOK vyzýva podnikateľské kruhy, aby sa zapojili do sociálneho dialógu o týchto otázkach a pomohli riešiť krízu.

Uvedená deklarácia má dvojaký cieľ: **bojovať proti kríze – a pozitívne ovplyvniť obdobie po nej.** Myšlienky tejto deklarácie je potrebné aktívne šíriť a diskutovať o nich, pretože katastrofa vyprodukovaná vo finančnom svete tvrdo zasahuje Európu. Európske odborové hnutie musí využiť príležitosť a dosiahnuť lepšiu, spravodlivejšiu spoločnosť ako aj silnejšiu a integrovanejšiu sociálnu Európu.

Preložil a spracoval G. Dudinský

KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE

Kolektívne vyjednávanie KZVS a PKZ pre rok 2009

Medzi hlavné úlohy Integrovaného odborového zväzu na roky 2009 – 2010, ktoré vyplývajú z Programu IOZ na roky 2009 – 2013, je presadzovať rozhodujúci význam kolektívneho vyjednávaní pri uplatňovaní nárokov zamestnancov nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov, vyvíjať úsilie, aby vo všetkých zamestnávateľských subjektoch v ktorých pôsobí základná organizácia IOZ boli uzatvorené podnikové kolektívne zmluvy a z úrovne IOZ, poskytovať odbornú, metodickú a právnu pomoc pri kolektívnom vyjednávaní. Prioritou pri plnení tejto úlohy je dôsledná príprava a v konečnom dôsledku realizácia kolektívneho vyjednávaní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (ďalej len „KZVS“) a ich dodatkov a na úrovni základných organizácií IOZ poskytovanie metodickéj, ale i konkrétnej pomoci pri vypracovaní, vyjednávaní a uzatváraní podnikových kolektívnych zmlúv (ďalej len „PKZ“).

Kolektívne vyjednávanie v roku 2009 na úrovni Integrovaného odborového zväzu

V rámci IOZ boli v roku 2009 uzatvorené so sociálnymi partnermi a podpísané dodatky ku KZVS nasledovne: **Dodatok č. 2 ku KZVS na roky 2008 – 2011 pre stavebných podnikateľov Slovenska.**

Zmluvné strany: Integrovaný odborový zväz a Zväz stavebných podnikateľov Slovenska. Dátum podpisu 30. 1. 2009 v Bratislave. Dodatok nadobudol platnosť dňom podpisu zmluvných strán a účinnosť dňom 1. 1. 2009. Kolektívnym vyjednávaním bolo dohodnuté:

- Nárast minimálnych mzdových stupňov takto:
 1. stupeň o 10,0 % na úroveň minimálnej mzdy v zmysle Nariadenia Vlády SR,
 2. stupeň nárast o 8,25 % a 3. až 12. stupeň nárast o 3,8 % oproti minimálnym mzdovým stupňom uvedeným v platnej KZVS na roky 2008-2011.
- O ďalšom náraste minimálnych mzdových stupňov budú obidve zmluvné strany rokovať po zhodnotení výsledkov I. polroka 2009 v mesiaci septembri tohto roku.

Dodatok č. 8 ku KZVS na roky 2002 – 2006 pre cestné stavby (Dodatkom č. 7 predĺženej do 31. 3. 2010)

Zmluvné strany: Integrovaný odborový zväz a Združenie podnikateľov cestných stavieb Slovenska. Dátum podpisu 24. 2. 2009 v Bratislave, Dodatok nadobudol platnosť dňom podpisu zmluvných strán a účinnosť dňom 1. 1. 2009. Kolektívnym vyjednávaním bolo dohodnuté:

- Zamestnávateľ sa zaviazal k zvýšeniu priemernej mzdy v roku 2009 minimálne o 5 % oproti dosiahnutej priemernej mzde v roku 2008. V PKZ bude dohodnutý ďalší nárast mzdových prostriedkov.

Dodatok č. 7 ku KZVS na roky 2002 – 2006 pre dopravné podniky (Dodatkom č. 4 predĺženej do 31. 12. 2011)

Zmluvné strany: Integrovaný odborový zväz a Zväz zamestnávateľov MHD SR. Dátum pod-

pisu 7. 5. 2009 v Bratislave, Dodatok nadobudol platnosť dňom podpisu a účinnosť dňom 1. 1. 2009. Kolektívnym vyjednávaním bolo dohodnuté:

- Nárast minimálnych mzdových taríf o cca 10 % oproti minimálnym mzdovým tarífam uvedeným v Dodatku č. 6.
- Zamestnávateľ sa zaväzuje k zvýšeniu priemernej mesačnej mzdy v roku 2009 vo výške dosiahnutej miery inflácie spotrebiteľských cien v hospodárstve SR za rok 2008.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2009 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Zmluvné strany: splnomocnení zástupcovia zamestnávateľov podľa § 3 písm. f) zákona o kolektívnom vyjednávaní (minister vnútra, minister školstva, ministerka práce, sociálnych vecí a rodiny, minister zdravotníctva, Združenie miest a obcí Slovenska a samosprávne kraje SR); splnomocnení zástupcovia zamestnancov podľa § 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní (KOZ SR – zastúpená predsedami OZ, Nezávislé kresťanské odbory Slovenska a Všeobecný slobodný odborový zväz)

Dátum podpisu 15. 10 2008. KZVS nadobudla účinnosť dňom 1. 1. 2009 a končí 31. 12. 2009. Kolektívnym vyjednávaním bolo dohodnuté:

- pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne
- výmera dovolenky zamestnancov sa predĺžila o jeden týždeň
- základná stupnica platových taríf sa od 1. 1. 2009 zvýšila o 7 % pre zamestnancov uvedených v prílohe č. 3 zákona o odmeňovaní
- odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca
- odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca
- výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2009 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov
- celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený vo výške 1,25 %.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2010 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Návrh KZVS na rok 2010 z úrovne KOZ SR bol zamestnávateľom predložený v apríli 2009. Návrh obsahuje 7 navyšujúcich nárokov oproti platnej KZVS na rok 2009:

- KZVS, aby platila len pre zamestnávateľov, u ktorých pôsobí odborová organizácia
- v ustanoveniach o možnosti skrátenia pracovného času vložiť slovo „najviac“

- v ustanoveniach o možnosti predĺženia výmery dovolenky vložiť slovo „najmenej“
- zvýšenie stupnice platových taríf od 1. 1. 2010 s tým, aby všetky stupnice boli zvýšené tak, aby bol zabezpečený rast reálnych plátov v nadväznosti na rešpektovanie ukazovateľa rastu produktivity práce
- vyplatenie zvýšeného odstupného i u zamestnanca, ktorý stratil pracovnú spôsobilosť z dôvodu zmeny zdravotného stavu
- odchodné navýšiť najmenej o dva funkčné platy nad rámec ZP
- ďalší prídel do sociálneho fondu navýšiť na 0,5 %

Dňa 8. 6. 2009 sa uskutočnilo na MPSVaR SR prvé kolo kolektívneho vyjednávaní k tejto KZVS s tým, že ani v jednom bode neprišlo k dohode. Druhé kolo kolektívneho vyjednávaní sa uskutočnilo v prvej polovici mesiaca júla 2009 v nadväznosti na predložené stanovisko MF SR.

V obdobných intenciách a záveroch sa uskutočnilo aj prvé kolo kolektívneho vyjednávaní o KZVS v štátnej službe na rok 2010 (kolektívne vyjednávanie sa uskutočnilo nadväzne na kolektívne vyjednávanie KZVS pre verejnú službu).

KZVS v ostatných odvetviach:

- IOZ spracoval a po schválení v Sekcii CL predložil návrh KZVS pre zamestnávateľov letiskových spoločností novovzniknutému sociálnemu partnerovi Únii zamestnávateľov v civilnom letectve Slovenskej republiky na kolektívne vyjednávanie.
- Odvetvová sekcia TOK po svojom zasadnutí dňa 18. 06. 2009 predložil Asociácii zamestnávateľov textilného a odevného priemyslu SR:
 - návrh KZVS na roky 2010-2011
 - návrh rokovacieho poriadku ku kolektívnemu vyjednávaní KZVS
 - zloženie tímu kolektívnych vyjednávačov za IOZ.
- So zamestnávateľským subjektom Zväzom kožiarskeho a obuvníckeho priemyslu SR po vzájomnej dohode nebude otvorené kolektívne vyjednávanie z dôvodu, že ani jeden zamestnávateľ, v ktorej pôsobí ZO IOZ sekcie TOK nie je členom tohto zamestnávateľského združenia. Zväz kožiarskeho a obuvníckeho priemyslu SR má veľmi vážne existenčné problémy – dôvod zánik firiem a s tým spojený aj zánik členstva. Musíme však konštatovať, že kolektívne vyjednávanie na úrovni ZKOP SR a SOZ TOK bolo vždy na vysokej úrovni a vždy sa KZVS, jej dodatky dohodli v prvom kole kolektívneho vyjednávaní.

Kolektívne vyjednávanie v roku 2009 na úrovni PKZ

V súlade s plnením ustanovení Programu IOZ v oblasti kolektívneho vyjednávaní podnikových kolektívnych zmlúv IOZ poskytol pomoc na požiadanie ZO IOZ odbornú pomoc od začiatku tohto roku:

SOCIÁLNY DIALÓG TRIPARTIZMUS

- pri spracovaní návrhov nových podnikových kolektívnych zmlúv a ich dodatkov formou vypracovania nových písomných návrhov PKZ, písomných stanovísk a konzultácií a priamou účasťou na kolektívnom vyjednávaní,
- pri hodnotení plnenia ustanovení platných PKZ formou spracovania písomného stanoviska a konzultovania a priamou účasťou na rokovaniach:

a) vypracovanie návrhu PKZ:

ZO IOZ: OKO Nitra, ALPINE Slovakia so sídlom v Bratislave, BUČINA DDD Zvolen, JOB FASHION Nová Stráž pri Komárne, Stavebný podnik Námestovo, PREFA Bytča, SUNGWO HITECH Slovakia Žilina, STAVOMONTÁŽE Žilina, SLOVENKA SILVER Banská Bystrica,

b) vypracovanie Dodatku k PKZ:

ZO IOZ: TEXIPLAST Ivánka pri Nitre, VLASIM Trenčín, ZIPP Bratislava, Stavebná mechanizácia Žilina, VÁHOSTAV Žilina, PREFA Hričov, Le-

tisko Košice, Slovenská správa ciest Bratislava

c) účasť na kolektívnom vyjednávaní:

ZO IOZ: BORDNETZE Nitra, BUČINA DDD Zvolen, Stavebný podnik Námestovo, PREFA Bytča, SUNGWO HITECH Slovakia Žilina, VÁHOSTAV Žilina, PREFA Hričov, Dopravný podnik Košice, Letisko Košice,

d) poskytnutie konzultácie k návrhu PKZ, Dodatku ku PKZ, k procesu kolektívneho vyjednávaní:

ZO IOZ: BORDNETZE Nitra, UNISTAV Prievidza, PREFABETÓN Koš, AG STAVBET Topoľčany, VODOMONT Šaľa, HOLCIM Rohožník, Technický a skúšobný ústav stavebný Bratislava, ECCO Martin, SLOVENKA SILVER Banská Bystrica, SLOVPANEL Žilina, HS INGREAL Košice, TSB a TŠČ Bratislava, Bardejovské pozemné stavby Bardejov, Hutné stavby Košice, Dopravný podnik mesta Košice, Letisko Poprad, Letisko Sliač, Regionálna správa ciest Nové Zámky, Le-

tecký úrad SR, Regionálna správa a údržba ciest Nitra, BB regionálna správa ciest Banská Bystrica, Správa ciest ŽSK Žilina, Správa a údržba ciest PSK Prešov, Správa ciest TNSK Prievidza

Kolektívne vyjednávanie dodatkov k platným KZVS a PKZ bolo a je zamerané prevažne na ekonomickú oblasť a to na rast tarifných miezd alebo nárast priemerného zárobku v nadväznosti na dosiahnutú mieru inflácie za rok 2008, pričom sa prihliada i na súčasnú ekonomickú situáciu v akej sa nachádza nielen Slovenská republika, a to na dopady celosvetovej finančnej a hospodárskej krízy na zamestnávateľov, s ktorými IOZ a ZO IOZ uzatvárajú kolektívne zmluvy. Z toho vyplýva, že snahu dohodnúť priaznivo rast miezd v mnohých prípadoch vystriedalo dojednanie ustanovenia o udržaní zamestnanosti.

Gabriela Pobjecká, špecialistka OZ

Z rokovania tripartitnej Rady MVRR SR, IOZ a ZSPS

Tripartitná Rada Ministerstva výstavby a regionálneho rozvoja, Integrovaného odborového zväzu a Zväzu stavebných podnikateľov Slovenska v úvode prerokovala informáciu o výsledkoch riešenia úloh výskumu a vedecko-technických služieb v roku 2008 so záverom – berie na vedomie informáciu. V ďalšom bola prerokovaná správa o plnení Programu rozvoja bývania za rok 2008, ktorú Rada zobrala na vedomie. Ďalšie dva spolusúvisiace materiály *Informácia o poskytnutej podpore do oblasti bývania prostredníctvom štátneho fondu rozvoja bývania a Programu rozvoja bývania za rok 2008* a tiež Správa o činnosti ŠFRB zobrala Rada na vedomie. Aj ďalšie dve správy sa dotýkali roka 2008. Išlo o aktivity Národného programu kvality SR a plnenie úloh zabezpečovania programu technickej normalizácie v stavebníctve. Materiály Rada zobrala na vedomie.

V zmysle plánu rokovania tripartitnej Rady bol predložený materiál *Predikcia dopytu po stavebných prácach v roku 2009*. Ako uvádza predkladacia správa východiskovými podkladmi pre túto predikciu boli výsledky roka 2008, medziročný vývoj HDP a tvorba hrubého fixného kapitálu v roku 2008 a prognóza indikátorov vývoja ekonomiky SR. Materiál uvádza, že „globálna ekonomická kríza neobišla ani stavebníctvo. Oslabený zahraničný dopyt, menšie šance pre slovenský export, očakávané zmiernenie tempa investícií, produkcie, zamestnanosti, produktivity práce a miezd ako aj znížená prístupnosť k úverovému kapitálu a opatrnosť obyvateľstva pri vynakladaní úspor sa premietnu do odvetvia znížením objemov produkcie.“ Podľa materiálu sa odhaduje, že „**stavebná produkcia v roku 2009 v porovnaní s rokom 2008, bez zohľadnenia PPP projektov môže klesnúť o - 7,1 % (reálny pokles až o - 9,8 %), po zohľadnení odhadovaného objemu stavebných prác na PPP projektoch môže stavebníctvo dosiahnuť rast asi 4,2 % (reálny rast 1,2 %)**.“ Rada zobrala materiál na vedomie. Celý je zverejnený na internetovej stránke MVRR SR.

Tripartitná Rada prerokovala aj návrh vlády na program zatepľovania. V predloženej informácii sa navrhuje poskytovanie bezúročných úverov vlastníkom bytov a povereným správcami bytových domov na uskutočnenie zateplenia vo výške 100 % oprávnených nákladov stavby. Poskytnutie tejto formy podpory je viazané na splnenie štandardných podmienok, ktoré musia byť pri vynakladaní verejných prostriedkov splnené. Proces poskytovania podpory je v maximálne možnej miere zjednodušený tak, aby žiadosť o poskytnutie podpory mohli predkladať nielen právnické osoby (správcovia bytového fondu, obce a spoločenstvá vlastníkov bytov), ale najmä občania (vlastníci rodinných domov).

Predkladaný návrh Vládneho programu zatepľovania predstavuje úplne nový nástroj podpory rozvoja bývania a je koncipovaný tak, že jeho zavedenie do praxe je možné uskutočniť ihneď po schválení vládou SR a jeho vyhlásením na internetových stránkach Úradu vlády, MVRR SR a ŠFRB, ktorý je navrhnutý ako vykonávateľ programu.

Na záver Rada prerokovala dopady globálnej finančnej a hospodárskej krízy na stavebníctvo.

-dud-

Zachovajú zamestnanosť v Banskobystrickej regionálnej správe ciest, a.s.

Riešenie dopadov celosvetovej hospodárskej a finančnej krízy sa nevyhlo ani IOZ. Odborový zväz vyvolal rokovanie s VÚC Banskobystrického samosprávneho kraja, ktoré sa konalo dňa 1. júna 2009 za účasti vedúceho odboru dopravy a komunikácií Ing. Andrejka, vedúceho oddelenia dopravnej infraštruktúry Ing. Ďurčika, JUDr. M. Brodzianskej, podpredsedníčky IOZ a Ing. G. Krchnákovéj, špecialistky pre sociálnu politiku a sociálny dialóg IOZ, generálneho riaditeľa BB RSC, a.s. Ing. Juráka a predsedov ZO IOZ BB RSC, a.s. p. Vlčkovej, závod Banská Bystrica, p. Kubaliaka, závod Rimavská Sobota.

Predmetom rokovania boli: informácia o činnosti a plnení úloh BB RSC, a.s. a jednotlivých závodov v prvom roku jej činnosti po transformácii, vrátane sociálneho dialógu, opravy a údržba ciest I. triedy a ciest II. a III. triedy, ktoré sú vo vlastníctve VÚC.

Hlavným bodom bolo prerokovanie a riešenie dopadov finančnej a hospodárskej krízy z pohľadu VÚC a a.s., s dôrazom na zamestnanosť v BB Regionálnej správe ciest, a.s., situácia v rekreačných zariadeniach v správe jednotlivých závodov BB RSC, a.s.

Prítomní sa nevyhli ani otázke vzniku novej organizácie zamestnávateľov správ a údržieb v SR, čím by IOZ získal ďalšieho sociálneho partnera a možnosť uzatvorenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Po vzájomnej diskusii bolo konštatované, že spolupráca VÚC s BB RSC, a.s. je pozitívna, úlohy sú zabezpečované v stanovených termínoch i napriek zastaralej technike, ktorá je postupne obnovovaná.

Zástupcovia VÚC v mene predsedu VÚC Ing. M. Murgaša vyslovili garanciu, že v dôsledku finančnej a hospodárskej krízy nedôjde k prepúšťaniu zamestnancov v BB RSC, a.s., a že rekreačné zariadenia zostanú vo vlastníctve VÚC, t. j. VÚC garantuje, že v BB RSC, a.s. bude naďalej zachovaná zamestnanosť a rekreačné zariadenia zostanú zachované. Samozrejme odbory pri plnení úloh vyplývajúcich z týchto garancií nezostanú bojom. Budú sa podieľať na ich riešení spoločne so zamestnávateľom a VÚC.

Prítomní vyjadrili zhodný názor, aby nové zmluvy na opravy a údržbu ciest I. triedy aj v nasledujúcom období boli uzatvárané na dlhšie obdobie (približne na 5 rokov).

Gabriela Krchnáková, špecialistka OZ

Rada mladých odborárov je skutočnosťou

Na svojom ustanovujúcom rokovaní sa v Bratislave zišla Rada mladých odborárov Integrovaného odborového zväzu, ktorú tvoria členovia zväzu nominovaní regionálnymi radami v zmysle Štatútu rady mladých odborárov IOZ. Na rokovaní nebol prítomný zástupca regiónu Košice. Ustanovujúce rokovanie sa konalo na základe rozhodnutí orgánov IOZ. Predsedníctvo IOZ 26. marca 2009 zobralo na vedomie štatút rady, uložilo ustanoviť Radu mladých odborárov a odporučilo Snemu IOZ schváliť Štatút rady mladých odborárov IOZ. Snem odborového zväzu 26. apríla 2009 schválil Štatút rady mladých odborárov IOZ bez pripomienok.

Zámery a predstavy vedenia odborového zväzu o poslaní a úlohách rady mladých odborárov predložila členom rady podpredsedníčka OZ M. Brodzianska. Vysvetlila príčiny vzniku rady a zdôvodnila niektoré ustanovenia štatútu, najmä v predmete jej činnosti. Odpovedala na otázky členov rady a tlmočila podporu vedenia OZ novému poradnému orgánu IOZ, ktorým rada je.

Bratislavská regionálna rada schválila za členov rady **Lenku Ladomírjakovú** zo základnej organizácie IOZ pri Slovenskej správe ciest v Bratislave a **Viliama Pavlíka** zo základnej organizácie IOZ pri a.s. Holcim (Slovakia) v Rožňovníku. Nitrianska regionálna rada schválila za členku rady **Gabrielu Vajdovú**, predsedníčku základnej organizácie IOZ v s.r.o. Ernst Keller Slovakia v Nitre. Žilinská regionálna rada schválila za člena rady **Jaroslava Chrupku**, predsedu základnej organizácie IOZ v s.r.o. SUNGWO HITECH Slovakia v Žiline, ktorý je členom Rady mladých pri KOZ SR za IOZ. Košická regionálna rada schválila za členku rady **Luciu Timcovú** zo základnej organizácie IOZ pri a.s. Letisko v Košiciach. Členovia rady v zmysle štatútu zvolili za predsedu Rady mladých odborárov IOZ **Jaroslava Chrupku**. Týmto sa akt ustanovenia rady naplnil. Rada následne prijala svoje prvé rozhodnutie v ktorom **odporúča Predsedníctvu IOZ potvrdiť J. Chrupku vo funkcii predsedu Rady mladých odborárov IOZ.**

Rada prerokovala pozvanie českých partnerov z Komisie mladých a OS STAVBA na spoločné stretnutie do Prahy v dňoch 3. a 4. júna 2009. Je to prvé podujatie rady na ktorom sa zúčastnia traja jej členovia doplnení o dvoch mladých odborárov z regiónov Nitra a Žilina.

Členovia rady v diskusií vyjadrili svoje názory a postoje k aktivitám mladých odborárov v rámci IOZ. Zdôraznili, že je potrebné aktivizovať mladých ľudí v odboroch prostredníctvom im blízkych činností. Vyjadrili presvedčenie, že Rada mladých odborárov IOZ bude dôstojným poradným orgánom odborového zväzu počas celého volebného obdobia.

Mladí odborári v Prahe



Stretnutie mladých odborárov Integrovaného odborového zväzu a Odborového svazu STAVBA ČR bolo naprojektované ešte v období pred zavŕšením integračného procesu troch odborových zväzov. Uskutočnilo sa v súlade s uznesením zo spoločného zasadania predsedníctiev OS STAVBA ČR a OZ STAVBA SR v roku 2008.

V dňoch 3. a 4. júna 2009 sa na pozvanie Komisie mladých OS STAVBA ČR a OS STAVBA ČR v Prahe stretli mladí odborári vyššie uvedených odborových zväzov. Mladých členov IOZ zastupovali

členovia Rady mladých odborárov IOZ, ktorá bola ustanovená v súlade so závermi Predsedníctva IOZ z 23. marca 2009 a Snemu IOZ z 26. apríla 2009. Účastníkmi tohto stretnutia boli V. Pavlík z bratislavského regiónu, G. Vajdová z nitrianskeho regiónu, J. Chrupka zo žilinského regiónu – členovia rady a M. Pintérová ako aj T. Frtála, členovia ZO IOZ z Nity a Žiliny. Z ústredia IOZ sa na tomto stretnutí zúčastnili M. Brodzianska, J. Kren a G. Dudinský v duchu pozvania českou stranou.

pokračovanie s. 5

Odborár, ktorý sa za svoju prácu nehanbí, naopak nesmierne si ju váži...



SPEKTRUM
PREDSTAVUJE

Otázka SPM: Nedávno bola ustanovená Rada mladých odborárov IOZ. Bol si zvolený za jej predsedu, okrem toho si zástupcom odborového zväzu v Rade mladých KOZ SR. Nuž tak sa trochu predstav.

Volám sa Jaroslav Chrupka. Pochádzam z Malaciek, žiaľ už mám 35 rokov. Od leta 2007 pracujem v kórejskej spoločnosti v Žiline, kde aj so svojou priateľkou žijeme. Naša firma má vo vedení aj slovenské zastúpenie, ktoré si vyžiadalo založiť odborovú organizáciu. Vzhľadom na to, že je u nás rozsiahla veková kategória mladých ľudí, viem o tom, že mladí ľudia niekedy nemajú žiadne skúsenosti s odbormi a chýbajú im pravdivé informácie o ich dnešnom pôsobení na Slovensku. Myslim si, že je potrebné oslovit' mladú generáciu, ktorá len ticho kritizuje nekalé úmysly zamestnávateľov, no nepoznajú alebo majú strach

využiť svoje slobodné právo odborovo sa združovať, aby mohli s vedením vyjednávať o svojich potrebách a vytváraní pozitívnejšieho sociálneho prostredia, v ktorom strávia možno tretinu svojho života. Myslim, že práve Rada mladých odborárov v štruktúrach odborových zväzov je tá správna cesta, preto som neváhal prijať aj túto pozíciu.

Otázka SPM: Si tiež predsedom ZO. Koľko máte členov a aký je potenciál mladých členov do 30 rokov? Momentálne máme 175 členov a zamestnanci do 30 rokov tvoria 44 % členskej základne.

Otázka SPM: Prečo si sa vlastne dal na neľahkú cestu odborárskeho funkcionára, keď mnohí to nechcú robiť za nič na svete?

Keď som bol mladší viedol som život plný zábavy a voľnosti, no uniklo mi to najpodstatnejšie – vlastné ja... Keď som sa rozhodol žiť súčasný život, začal som si vážiť sám seba, brať svoju prácu poctivo a neskôr ju chápať ako službu, ktorá ma živí. Potom som počul, ako sa dokáže rozprávať s podobným a oveľa starším človekom neskúsený mladý vedúci bez trocha slušnosti a dodnes mám problém pochopiť, že ten starší pán zachoval chladnú hlavu. Práve to, že veľa ľudí s titulmi sa nemôžu v zahraničí uplatniť a musia robiť obyčajnú prácu, sa odráža vo svojej krajine na ich namyslených prejavoch a bez uvedomenia si vlastnej nezrelosti v zamestnaní, ktoré dostali ako šancu krátko po opustení školských lavíc, nie za ich ešte neexistujúce úspechy. Úspech príde, keď niekto niečo robí dobre, ale to je potrebné vedieť najskôr rozlíšiť od toho zlého.

Vážim si všetkých poctivých ľudí a keby ich malo byť len pár v mojej prítomnosti, majú pre mňa obrovskú cenu a s radosťou ich budem chcieť obhajovať ako seba samého. Aby uverili pravde, že ich práca je kvalitná, potrebná, ocenená a s týmto pocitom išli do svojej práce a späť domov, kde na nich čakajú tí najbližší...

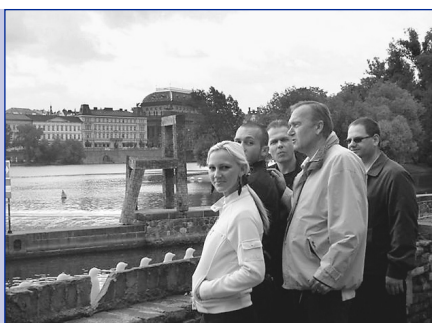
Otázka SPM: Čo môžete ponúknuť mladým členom odborov (popríklad aj neorganizovaným) do budúcnosti?

Moju životnú skúsenosť, že nie je krajší pocit, ako sa vrátiť domov, kde ho niekto čaká rovnako, ako v práci, v ktorej má svoje zázemie a patričnú spätnú väzbu od svojich nadriadených, ktorí ho taktiež čakajú a vážia si ho. Môžem ponúknuť odkaz, že majú pre svoju odborovú organizáciu obrovskú cenu a tí, ktorí váhajú, nech nečakajú a svojim vstupom do odborov pomôžu kolegom sejcím zrnka, z ktorých vyrastie úcta medzi nimi a zamestnávateľmi. Aby sa nebáli ísť do vedenia, ak to cítia podobne, ako ja.



Zástupcovia IOZ boli na pôdle OS STAVBA ČR prijatí na najvyššej úrovni. V delegácii českých kolegov boli S. Antoniv, predseda OS, M. Vo-měla, podpredseda OS, T. Krejčí, predseda KM OS, M. Piegl, I. Pýchová a S. Augustin za KM OS. Prítomní boli tiež špecialisti OS L. Dlouhý, práv-ník, P. Zítka, ekonóm, R. Vlasák, inšpektor BOZP.

Na druhý deň na začiatku stretnutia bolo vyhodnotené spoločensko-športové podujatie, boli ocenení víťazi v športovom zápole. Pred odchodom mladých odborárov na prehliadku časti starej Prahy boli naformulo-vané závery, ktoré sa stanú východiskom pre ďalšie aktivity oboch zoskupení mladých odborárov. Tieto sú obsahom zápisu zo spoločného stretnutia a do-



Stretnutie otvoril predseda OS S. Antoniv, ktorý v úvodnom príhovore stručne charakterizoval odborový zväz, jeho postavenie v rámci ČMKOS a úlohy, ktoré realizuje po svojom VI. zjazde. Zdôraznil tiež skúsenosti z práce s mladými odborármi, ktorí v podmienkach odborového zväzu sú aktívni už niekoľko rokov. Delegáciu IOZ predstavila M. Brodzianska a vyzdvihla aktivity smerujúce k spoznávaniu a spolupráci mladých odborárov oboch zväzov. V prvom vstupe upriamila pozornosť hostiteľov na genézu vzniku Integrovaného odborového zväzu, jeho pozíciu v rámci KOZ SR a na úlohy i výsledky v oblasti kolektívneho vyjednávania.

Činnosť komisie mladých odborárov u našich západných susedov de-tailne priblížil T. Krejčí, jej predseda. V ďalšej časti o niektorých špeci-fikách OS a dosiahnutých výsledkoch hovorili prítomní kolegovia z odbo-rového zväzu. Pre mladých odborárov z IOZ to bolo, podľa ich vyjadrenia, veľmi poučné, pretože s takto koncentrovaným výkladom o činnosti od-borového zväzu sa ešte nestretli.

V závere prvého dňa spoločného stretnutia sa rozprúdila neformálna ale o to viac otvorená diskusia do ktorej sa zapojili všetci účastníci stretnutia. Vo večerných hodinách sa obe skupiny mladých odborárov stretli v špor-tovom zápole v bowlingu. Tu bola príležitosť na vzájomné bližšie spoz-nanie sa i na výmenu ďalších skúseností z práce odborov v oboch zväzoch.



tykajú sa aktivít v roku 2010, kedy by sa mali mladí odborári stretnúť na Slo-vensku. Bol tiež ponúknutý námet na usporiadanie spoločných športových hier mladých odborárov, s ktorými majú českí kolegovia dlhoročné dobré skúsenosti. Ďalším zo záverov bol návrh vypracovať „dohodu o spolupráci medzi OS STAVBA ČR a IOZ“ o spoluprácu medzi mladými odborármi.

Komise mladých Odborového svazu STAVBA ČR
Nám. W.Churchilla, Praha

Rada mladých odborárov Integrovaného odborového zväzu
Vajnorská 1, Bratislava

Komuniké zo spoločného rokovania

Prvé spoločné stretnutie Komisie mladých OS STAVBA ČR a Rady mladých IOZ, ktoré sa uskutočnilo v Prahe v dňoch 3. a 4. júna 2009 splnilo svoj účel. Navzájom boli poskytnuté informácie o činnosti obidvoch odborových zväzov a prediskutované najmä témy súvisiace s postojom mladých k odborom a propagácii odborov.

Členovia obidvoch komisií sa jednomyselne zhodli na spoločnom uznesení:

Komisia mladých OS Stavba ČR a Rada mladých odborárov IOZ

- 1) navrhujú pravidelné stretávanie sa obidvoch komisií (1x ročne) s cieľom rozvíjať
- 2) spoluprácu a výmenu skúseností
- 3) odporúčajú predsedníctvam obidvoch odborových zväzov prerokovať návrh na obnovenie medzinárodných športových hier
- 4) odporúčajú predsedníctvam obidvoch zväzov zaradiť spoločné stretnutie mladých odborárov do plánu práce a rozpočtu na rok 2010

Tomáš Krejčí
predseda Komisie mladých OS Stavba ČR
v Prahe 4. júna 2009

Jaroslav Chrupka
predseda Rady mladých odborárov IOZ

INFORMÁCIA K ZDRAVOTNEJ A PSYCHICKEJ SPÔSOBILOSTI VODIČOV

Od 1. 2. 2009 nadobudli účinnosť legislatívne zmeny, ktoré sa okrem iného dotýkajú aj ochrany zdravia zamestnancov. Zmeny sa týkajú pravidiel cestnej premávky a dotýkajú sa aj oblasti posudzovania zdravotnej spôsobilosti vodičov motorových vozidiel.

Predmetné predpisy sú Zákon č. 8/2009 Z.z. o cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov a Vyhláška č. 9/2009 Z.z., ktorou sa vykonáva zákon o cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

A) ZAMESTNANCI, KTORÍ MUSIA ABSOLVOVAŤ PRAVIDELNÚ LEKÁRSKU PREHLIADKU A PSYCHOLOGICKÉ VYŠETRENIE:

Povinnosť absolvovať pravidelnú lekársku prehliadku a pravidelné psychologické vyšetrenie sa vzťahuje na:

- **držiteľov vodičského oprávnenia skupiny a podskupiny C, C+E, D, D+E, C1, C1+E, D1, D1+E**
- **vodičov, ktorí vedú vozidlo s právom prednostnej jazdy, motorové vozidlo využívané na ziasielateľstvo a taxislužbu a na poskytovanie poštových služieb**

Pravidelná lekárská prehliadka sa u týchto vodičov vykonáva:

každých 5 rokov a po dosiahnutí veku 65 rokov každé 2 roky

Pravidelným psychologickým vyšetreniam sa títo vodiči podrobujú:

každých 5 rokov a po dosiahnutí veku 65 rokov každé 2 roky

V praxi to znamená, že zamestnávateľ je povinný umožniť zamestnancovi podstúpiť lekársku prehliadku v súvislosti s výkonom práce a to buď u zmluvného lekára Pracovnej zdravotnej služby alebo u všeobecného lekára. Psychologické vyšetrenie je nutné absolvovať u lekára – psychológa s certifikátom na certifikovanú činnosť dopravná psychológia.

B) OSTATNÍ ZAMESTNANCI NEUVEDENÍ V BODE A

Ostatní zamestnanci – vodiči, na ktorých sa nevzťahuje povinnosť uvedená v bode A sú **povinní podrobiť sa pravidelnej lekárskej prehliadke** najskôr dva mesiace pred dosiahnutím veku **65 rokov** a najneskôr do dvoch mesiacov po dosiahnutí veku **65 rokov a následne každé dva roky.**

C) KTO JE OPRÁVNENÝ VYKONÁVAŤ LEKÁRSKU PREVENTÍVNU PREHLIADKU

Lekársku prehliadku je oprávnený v zmysle zákona vykonávať:

- lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo, ktorý poskytuje všeobecnú ambulatnú zdravotnú starostlivosť pre dospelých, alebo lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore pediatria, ktorý poskytuje všeobecnú ambulatnú zdravotnú starostlivosť pre deti a dorast – teda **cez všeobecných lekárov zamestnancov, ak LPP nezabezpečujete cez PZS**
- lekár pracovnej zdravotnej služby, pokiaľ má spoločnosť zmluvne dohodnutý výkon LPP

D) KTO JE OPRÁVNENÝ VYKONÁVAŤ PSYCHOLOGICKÉ VYŠETRENIE

Psychologické vyšetrenie je oprávnený v zmysle zákona vykonávať:

- psychológ s certifikátom na certifikovanú činnosť dopravná psychológia (Zoznam psychológov oprávnených vyšetrovať vodičov je uvedený na stránke <http://www.komorapsychologov.sk/zoznam-psychologov-opravnenych-vysetrovat-vodicov.php>)

E) AKÉ DOKLADY MUSÍTE PREDLOŽIŤ PRED ABSOLVOVANÍM LEKÁRSKEJ PREVENTÍVNEJ PREHLIADKY A PSYCHOLOGICKÉHO VYŠETRENIA:

Lekárska prehliadka zahŕňa vyšetrenie posudzujúcim lekárom, ktorý na základe predloženia:

- dokladu totožnosti
- čestného vyhlásenia
- zdravotnej dokumentácie

- **odborného vyšetrenia** – len v prípade podozrenia na chorobu alebo poruchu, ktorá by mohla podmieňovať alebo vylúčiť zdravotnú spôsobilosť

vykoná lekársku prehliadku, ktorej výsledok posudzujúci lekár zaznamená do zdravotnej dokumentácie posudzovanej osoby a do dokladu o zdravotnej spôsobilosti.

F) AKÉ DOKLADY VÁM MUSIA VYSTAVIŤ LEKÁRI PRI ABSOLVOVANÍ LEKÁRSKEJ PREVENTÍVNEJ PREHLIADKY A PSYCHOLOGICKÉHO VYŠETRENIA:

Po absolvovaní lekárskej prehliadky vydá žiadateľovi alebo držiteľovi vodičského oprávnenia posudzujúci lekár:

- doklad o zdravotnej spôsobilosti žiadateľa o udelenie vodičského oprávnenia, vodiča, ktorý sa podrobuje preskúmaniu zdravotnej spôsobilosti, a vodiča, ktorému bolo odobraté vodičské oprávnenie,
- doklad o zdravotnej spôsobilosti vodiča, ktorý sa podrobuje pravidelným lekárske prehliadkam, t.j. vodiči uvedení v bode A a ostatní vodiči nad 65 rokov,
- doklad o psychickej spôsobilosti žiadateľa o udelenie vodičského oprávnenia, vodiča, ktorý sa podrobuje preskúmaniu psychickej spôsobilosti, a vodiča, ktorému bolo odobraté vodičské oprávnenie,
- dokladu o psychickej spôsobilosti vodiča, ktorý sa podrobuje pravidelným psychologickým vyšetreniam,

G) AKÉ DOKLADY VYŽADUJÚ POLICAJTI PRI KONTROLÁCH

Vodiči uvedení v bode A musia mať pri vedení motorového vozidla pri sebe doklad o zdravotnej spôsobilosti a doklad o psychickej spôsobilosti; na výzvu policajta sú povinní takýmto dokladom sa preukázať. Vodiči uvedení v bode A sa preukazujú dokladom o zdravotnej spôsobilosti a psychickej spôsobilosti **nie starším ako päť rokov, a ak ide o vodičov starších ako 65 rokov, nie starším ako dva roky.**

Iveta Kucová, inšpektorka BOZP

§ PRACOVNOPRÁVNÝ SERVIS § PRACOVNOPRÁVNÝ SERVIS § PRACOVNOPRÁVNÝ SERVIS § PRACOVNOPRÁVNÝ SERVIS §

Nenechajte sa obrať o odstupné

Hospodárska kríza oberá aj tento rok o prácu tisíce zamestnancov. Ak ju stratia z organizačných dôvodov, okrem mzdy počas výpovednej lehoty im zo zákona patrí aj odstupné vyplácané pri skončení pracovného pomeru. Aby o jeho vyplatenie neprišli, treba dávať pozor najmä na obsah dohody o skončení pracovného pomeru.

Kedy patrí odstupné

Na odstupné vzniká nárok vtedy, ak vám dá firma výpoveď z dôvodu rušenia alebo sťahovania prevádzky, alebo ak sa stanete nadbytočným, alebo ak pre svoj zdravotný stav dlhodobo stratíte spôsobilosť vykonávať dovtedajšiu prácu. Jeho výška závisí od počtu odpracovaných rokov. Ak ste vo firme menej ako päť rokov, máte nárok na najmenej dvojnásobok priemerného mesačného zárobku, ak ste dlhšie, máte dostať najmenej trojnásobok. Odstupné sa však nemusí odvíjať len od výšky mzdy dohodnutej v pracovnej zmluve, môže byť priznané individuálne, napríklad v dohode o skončení pracovného pomeru alebo vo výpovedi.

Čo môžete žiadať pri ukončení pracovného pomeru

Nárok na odstupné:

- ✓ ak dostanete výpoveď alebo s vami zamestnávateľ uzavrie dohodu o ukon-

čení pracovného pomeru z dôvodu, že sa ruší alebo premiestňuje firma alebo jej časť

- ✓ ak dostanete výpoveď alebo s vami zamestnávateľ uzavrie dohodu o ukončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov – ak sa stanete nadbytočným
- ✓ ak dostanete výpoveď alebo s vami zamestnávateľ uzavrie dohodu o ukončení pracovného pomeru pre to, že ste vzhľadom na zdravotný stav stratili spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo ak ju nesmiete vykonávať pre chorobu z povolania

Nárok na odstupné nie je ak dáte sami výpoveď zamestnávateľovi

- ✓ ak dostanete výpoveď za neuspokojivé plnenie pracovných úloh a zamestnávateľ vás v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov, čo ste v primeranom čase neurobili
- ✓ ak dostanete výpoveď za porušenie pracovnej disciplíny

Pozor na dôvody

Odstupné si môžete nárokovať aj vtedy, ak sa skončí pracovný pomer so zamestnávateľom výpoveďou, ale aj v prípade, ak sa skončí na základe dohody o skončení pracovného pomeru. Musí však ísť o tie isté dôvody (ako sú spomenuté vyššie) a dohoda ich musí obsahovať. Často dochádza k prípadom, keď zamestnávateľ nevypláti odstupné, lebo v dohode neuvedie dôvod skončenia pracovného pomeru, ktorým v skutočnosti boli organizačné dôvody, a teda

zamestnanec by mal nárok na odstupné. V takom prípade môže prepustený peniaze vymáhať na súde. *Musí však preukázať, že u zamestnávateľa naozaj nastali organizačné dôvody.*

Vrátenie odstupného

Odstupné musí prepustený v plnej výške vrátiť, ak sa do dvoch alebo troch mesiacov zamestná v tej istej firme alebo jej nástupcovi. Ak sa z neho stane živnostník v tej istej firme, situácia je zložitejšia.

Ak totiž začne pre firmu poskytovať určité činnosti len na základe obchod-

noprávneho vzťahu, odstupné mu po skončení pracovného pomeru patrí a nemusí ho vrátiť. Ak by však naďalej vykonával pre zamestnávateľa tú istú závislú prácu ako živnostník, dochádza k obchádzaniu Zákonníka práce a *nemožno vyľúčiť, že by súd v prípadnom súdnom spore určil, že ide o pracovný pomer a odstupné by musel živnostník vrátiť.*

V prípade, že sa firma dostane do konkurzu, odstupné nie je stratené. Zamestnanec má možnosť získať finančné plnenie prostredníctvom dávky garančného poistenia vyplácanej Sociálnou poisťovňou. Začať vymáhať odstupné sa dá počas trojročnej premlčacej lehoty odo dňa, keď malo byť odstupné poskytnuté.

Odstupné, odchodné – stanovisko

Integrovaný odborový zväz požiadal Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny o zaujatie stanoviska k problematike odstupného a odchodného v súvislosti s častou nejednoznačnou interpretáciou a praktickou realizáciou týchto inštitútov.

Z odpovede MPSVR SR citujeme:

„K Vašej žiadosti o zaujatie stanoviska k odstupnému a odchodnému v zmysle zákona č. 490/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov uvádzame:

Ustanovenie § 13b) zákona č. 490/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov sa vzťahuje len na podnikové kolektívne zmluvy, t. z. **nevzťahuje sa** na kolektívne zmluvy vyššieho stupňa.

V podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť odstupné a odchodné **nad rozsah** uvedený v § 76 Zákonníka práce a aj **nad rozsah** uvedený v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa najviac **o dvojnásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku**.

V prípade, že podniková kolektívna zmluva bola uzatvorená pred 1. 1. 2009 a je stále platná, ustanovenia týkajúce sa odstupného a odchodného **musia byť zosúladené s platným právnym stavom** v zmysle § 13b) zákona č. 490/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.“

Ďalej sa v stanovisku uvádza, že „Sme toho názoru, že tie časti kolektívnej zmluvy, ktoré sú v rozpore s § 13b) zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov sú neplatné, pričom v daných neplatných častiach platí aktuálna právna úprava uvedená v § 13b) zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.“

Hromadné prepúšťanie

Hromadné prepúšťanie je nástrojom, ktorý má chrániť zamestnanca. Ak sa totiž ich zamestnávateľ rozhodne za posledných 90 dní skončiť pracovný pomer s viac ako dvadsiatimi zamestnancami, musí dodržať prísnejšie pravidlá.

Zamestnávateľ je povinný najneskôr mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť. Predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania.

Ďalej je zamestnávateľ povinný dať zástupcovi zamestnancov všetky potrebné informácie. Vždy ho písomne informovať o dôvodoch hromadného prepúšťania, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť, celkovou počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, o období, počas ktorého sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať a kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť. Odpis tejto písomnej informácie zamestnávateľ súčasne doručí aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode je sídlo zamestnávateľa alebo jeho časti, ktorá realizuje hromadné prepúšťanie. Následne s úradom prerokuje opatrenia, ktoré umožňujú predísť hromadnému prepúšťaniu, alebo ho môžu obmedziť a to najmä podmienky udržania zamestnanosti, možnosti zamestnať uvoľňovaných zamestnancov u iných zamestnávateľov a možnosti pracovného uplatnenia uvoľňovaných zamestnancov v prípade vzdelávania a prípravy pre trh práce. Úrad o prerokovaní týchto opatrení vyhotoví záznam podpísaný zúčastnenými stranami. Na rozdiel od bežných výpovedí, hromadné prepúšťanie je prepustením výpoveďou, a to len z organizačných dôvodov pre nadbytočnosť, alebo preto, že organizácia sa premiestnila alebo zrušila. Ide o dôvody uvedené v ustanovení § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce, alebo ak sa pracovný pomer skončí z iného dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 90 dní najmenej s 20 zamestnancami.

Zamestnancomi uvoľnenému zo zamestnania v rámci hromadného prepúšťania patrí aj odstupné pri skončení pracovného pomeru, a to v sume najmenej dvojnásobku jeho priemerného zárobku. Ak pracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov, patrí mu odstupné v sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. V prípade, že v kolektívnych zmluvách je medzi odborovým orgánom a zamestnávateľom dohodnuté aj vyššie, ako zákonné odstupné, má naň zamestnanec nárok.

Výpoveď z dôvodu veku

Článok 36 Ústavy SR dáva všeobecnú garanciu ochrany proti diskriminácii, pričom konkrétna garancia sa realizuje prostredníctvom jednotlivých zákonov. Taktiež čl. 12 ods. 2 Ústavy SR zaručuje základné práva a slobody na území Slovenskej republiky všetkým osobám, t. j. aj fyzickým osobám v dôchodkovom veku. Zákonník práce upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti so zamestnávaním fyzických osôb právnickými osobami alebo fyzickými osobami. Rovnosť príležitostí a zaobchádzanie s osobami, ktoré sú alebo chcú byť zamestnané a ktoré chcú uplatniť svoje právo vykonávať alebo získať zamestnanie bez toho, aby sa stali objektom diskriminácie, je v Zákonníku práce garantovaná v článku 1 Základných zásad ZP.

Základné zásady ZP vychádzajú z Ústavy SR, sú všeobecnými právnymi pravidlami, ktoré sa prejavujú v pracovnoprávných normách. Plnia dôležitú ochrannú funkciu a sú návodom právnej interpretácie jednotlivých ustanovení ZP. Citovaný článok ustanovuje právo fyzických osôb na prácu, slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon práce vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať. Z hľadiska doterajšieho legislatívneho vývoja nebolo možné, aby sa napríklad dosiahnutie dôchodkového veku stalo dôvodom pre skončenie pracovného pomeru, pretože tomu bráni aj Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 111 o diskriminácii v zamestnaní, ktorý SR ratifikovala. Smernica č. 2000/78/ES umožňuje členským štátom ustanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nebudú diskrimináciou, ak sú oprávnené a odôvodnené cieľom, a preto aj prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa musia byť primerané a nevyhnutné. Z uvedeného vyplýva, že rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku možno za určitých okolností odôvodniť iba v osobitných právnych úpravách, napr. pre výkon určitých profesií a povolání. V súčasnosti takouto právnou úpravou v SR je napr. zákon o vysokých školách, zákon o štátnej službe a pod. Zákonník práce takéto ustanovenia neobsahuje. Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov ani Zákonník práce nevyklúčujú súbeh poberania starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku s poskytovaním funkčného platu z dohodnutého pracovnoprávneho vzťahu.

Z uvedeného vyplýva, že zamestnanec aj po priznaní starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku môže aj naďalej pracovať, nemusí skončiť pracovný pomer a ani žiadať svojho zamestnávateľa o súhlas, ak sa rozhodne požiadať o starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok.

Dvojstranu pripravil Gabo Dudinský.

Ani v Bruseli to nefunguje podľa predstáv...

Spor o to, ako má vyzeráť pracovný týždeň v Európskej únii neutícha. Európsky parlament a Rada ministrov sa nedohodli či Európania budú môcť pracovať viac ako 48 hodín v týždni. Ministri sú za, europoslanci naďalej odmietajú.

Koniec nadčasom?

Dohodu o novom znení smernice, ktorá upravuje maximálne týždenné pracovné limity či podmienky pracovnej pohotovosti, sa európske inštitúcie snažia nájsť už takmer päť rokov. Problém je v tom, že sa nevedia dohodnúť predovšetkým na nadčasoch. Poslanci žiadajú, aby výnimky z platnej legislatívy, ktoré dávajú členským krajinám možnosť nechať zamestnancov rozhodnúť sa pracovať viac ako 48 hodín týždenne, prestali existovať do troch rokov od vstupu novej smernice do platnosti a aby sa po tomto prechodnom období toleroval už len 48 hodinový pracovný týždeň. Členské krajiny v Rade trvajú na tom, aby jednotlivé štáty EÚ mohli povoliť zamestnancom, pracujúcim na ich území, pracovať viac než 48 hodín počas týždňa, avšak za rešpektovania určitých limitov.

Pracovný čas vo vybraných krajinách EÚ

Rakúsko

- maximálny pracovný čas je 10 hodín denne, najviac 50 hodín týždenne
- nadčasy najviac 5 hodín týždenne, ďalších 50 dodatočných hodín ročne

Poľsko

- najviac 10 hodín denne, 40 hodín týždenne
- nadčasy najviac 4 hodiny denne, 150 hodín do roka

Maďarsko

- maximálne 12 hodín denne, 48 hodín týždenne
- nadčasy 200 hodín ročne, na základe zmluvy to môže byť až 300 hodín

Belgicko

- najviac 8 hodín za deň, 38 hodín týždenne
- nadčasy len pri špecifických príčinách spôsobených nepredvídateľnými okolnosťami, „vyššou mocou“

Slovensko

- 40 hodinový pracovný týždeň (48 s nadčasmi)
- nadčasy najviac 150 hodín ročne, ktorú v mimoriadnych prípadoch možno dohodnúť na 250 hodín

Česko

- 40 hodinový pracovný týždeň plus maximálne 16 hodín nadčasov týždenne
- nadčasy najviac 150 hodín ročne

Nemecko

- najviac 8 hodín denne, 48 hodín týždenne
- nadčasy rôzne, závisia od dohody

Výnimku na prekročenie limitu si dnes uplatňuje 15 členských krajín únie, medzi nimi aj Slovensko. Zákoník práce v našich pomeroch definuje 48 hodinový pracovný týždeň vrátane nadčasov a je tiež využívaná možnosť pre pracovníkov v zdravotnom sektore, a to 56 hodín vrátane nadčasov. „Slovenská republika podporuje kompromisný text Rady, za ktorý hlasovala už v lete 2008, no zároveň si želá nájsť taký kompromisný text smernice o pracovnom čase, ktorý by bol prijateľný pre všetky zúčastnené strany, teda členské štáty, Európsky parlament a sociálnych partnerov. Slovensko transponovalo platnú smernicu o pracovnom čase, čiže 48 hodinový pracovný týždeň s nadčasmi, avšak želá si nový, sociálne orientovaný kompromis pre všetkých európskych zamestnancov.“ (Zdroj: MPSVR SR)

Na druhej strane Republiková únia zamestnávateľov, podľa slov jej tajomníka Martina Hošťáka, považuje obmedzovanie nadčasov za krok späť. Údajne „poškodzuje to možnosť ľudí privyrobiť si.“ Podľa RÚZ má byť dĺžka pracovného času výsledkom dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

G. Dudinský



Vážená pani predsedníčka, vážený pán predseda

dovoľte, aby sme sa Vám v mene ISTROBANKY a ČSOB poďakovali za dôveru, ktorú ste nám prejavovali v uplynulom období a súčasne Vás informovali o **zlúčení spoločností ISTROBANKA, a.s. a Československá obchodná banka, a.s.**

Tento krok je vyústením procesu fúzie našich bánk, ktorý sa začal v júli minulého roka, kedy belgická banko-poistovacia skupina KBC uzatvorila akvizíciu ISTROBANKY. Skupina KBC je jedna z najvýznamnejších finančných inštitúcií v Belgicku a tiež v strednej a východnej Európe. Na Slovensku pôsobí prostredníctvom svojich dcérskych spoločností, našich bánk - ČSOB a ISTROBANKY. ISTROBANKA sa stane súčasťou najširšej finančnej skupiny na Slovensku - ČSOB Finančnej skupiny, ktorá poskytuje klientom unikátny rozsah profesionálnych finančných a poisťovacích služieb pod jednou strechou.

Zlúčenie oboch bánk nadobudne účinnosť 1. júla 2009, pričom právnym nástupcom bude Československá obchodná banka, a.s. ktorá preberie všetky práva a povinnosti ISTROBANKY, a.s. **Všetky zmluvné vzťahy zostávajú v platnosti bez potreby ich zmeny.**

Sídlo a identifikačné údaje ČSOB sú nasledovné:

Československá obchodná banka, a.s.
Michalská 18, 815 63 Bratislava
IČO: 36 854 140

Sme presvedčení, že zlúčenie bánk bude mať pozitívny vplyv na náš vzájomný partnerský a zmluvný vzťah. Naším prvoradým cieľom bude aj naďalej Vaša spokojnosť. Vytvoríme ešte silnejšiu banku, ktorá bude spoľahlivým partnerom pri riešení Vašich finančných potrieb. Prvé výhody vyplývajúce zo spojenia našich bánk, ako napríklad nové sporiace, či poisťacie produkty členov ČSOB Finančnej skupiny v pobočkách ISTROBANKY, výbery z bankomatov ČSOB za rovnakých podmienok ako z vlastných bankomatov, či zvýhodnené platby do ČSOB v Českej Republike, mohli naši klienti využívať už v uplynulom období. V nasledujúcich mesiacoch bude táto ponuka produktov ešte rozsiahlejšia.

Dovoľte, aby sme Vás zároveň informovali, že v súvislosti so zlúčením bánk dôjde aj **k zmene bankového kódu (na 7500) a čísla Vášho účtu**. Informáciu o novom čísle účtu Vám poskytneme vopred. V priebehu budúcich mesiacov Vás budeme informovať i o ďalších krokoch, ktorých cieľom je vytvoriť jednotnú širokú ponuku produktov a služieb pre klientov oboch bánk. Prosíme Vás, aby ste týmto informáciám venovali pozornosť. Viac informácií nájdete aj na www.istrobanka.sk a www.csob.sk.

Veríme, že vďaka spojeniu našich bánk Vám budeme môcť priniesť ešte lepšie riešenia Vašich finančných potrieb a Vy budete môcť čerpať výhody členstva v širokej finančnej skupine.

S úctou


Miroslav Paulen
predseda predstavenstva
ISTROBANKY


Daniel Kollár
predseda predstavenstva
ČSOB

ISTROBANKA
Člen skupiny KBC

SPOLU TVORÍME BOHATŠÍ SVET


ČSOB
ČLEN KBC GROUP
FINANČNÁ SKUPINA