



Kolegyne, kolegovia!

Máme za sebou prvý štvrtrok 2013. Tak, ako celá spoločnosť, aj pre nás, bol veľmi hektický. V mesiaci marec 2013 sme uskutočnili školenia ku kolektívnemu vyjednávaníu, k Zákonníku práce, hospodáreníu, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ale aj informovali sme našich funkcionárov o stave korupcie v SR.

Na školeniach sa zúčastnilo celkom 151 funkcionárov z 98 ZO OZ DLV, čo je 65% účasť, čo môžeme hodnotiť kladne, ale aj odozvy sú veľmi pozitívne. Ja touto cestou ďakujem všetkým funkcionárom za zodpovedný prístup k tomuto školeníu.

V roku 2013 plánujeme okrem iných konferencií, uskutočniť aj konferenciu pre 30 mladých členov ZO OZ DLV na tému „Odbory sa pripravujú na budúcnosť“. Aj touto cestou Vás chcem poprosiť o zabezpečenie účasti. Informáciu o tejto konferencii sme už uviedli v Spravodajcovi 11-12/2012.

V aktuálnom čísle Spravodajcu OZ DLV nájdete informácie:

- o aktuálnej miere a vývoji inflácie v SR,
- z rokovaní Predsedníctva OZ DLV v roku 2013,
- o výsledkoch kolektívneho vyjednávania KZVS,
- o konferenciách/školeniach v Bratislave, vo Zvolene a v Košiciach,
- právne stanoviská,
- ekonomické údaje a veľa ďalších informácií.

Ďalšie informácie sú na našej web-stránke www.ozdlv.sk, ktorá je priebežne aktualizovaná a dopĺňaná. Ja Vám ďakujem za spoluprácu a želám Vám veľa ďalších úspechov vo Vašej náročnej práci.

Zdenek Dlugoš
predseda OZ DLV

Vývoj inflácie v priebehu roka 2013 v %

Mesiac	Vývoj inflácie voči predošlému mesiacu	Vývoj inflácie voči rovnakému mesiacu v roku 2012	Od zač. roka voči rovnakému obdobiu roka 2012
JANUÁR	+0,6	+2,4	+2,4
FEBRUÁR	0,0	+2,2	+2,2

INFORMÁCIA

o aktuálnej situácii v kolektívnom vyjednávaní KZVS na rok 2013

Na základe dosiahnutých výsledkov v kolektívnom vyjednávaní a po dohode so zmluvnými partnermi, sú výsledky kolektívneho vyjednávania o návrhoch KZVS na rok 2013 nasledovné :

- so **Združením zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve na Slovensku** bola KZVS na rok 2013 podpísaná 13. 12. 2012 – **nárast** minimálnych mzdových taríf oproti roku 2012 o **5%**,
- so **Zväzom spracovateľov dreva SR** - KZVS na 2013 bola podpísaná 22. 01. 2013 – **nárast** minimálnych mzdových taríf oproti roku 2012 - o **3,2 %**,
- so **Združením zamestnávateľov LH na Slovensku** bola KZVS na rok 2013 podpísaná dňa 18. 12. 2012 - **nárast** minimálnych mzdových taríf o **2 %**,
- so **Zväzom celulózo-papierenského priemyslu SR** - dňa 31. 1. 2013 bol podpísaný Dodatok č.2 s dohodnutým **nárastom** tarifných tried **v priemere o 2,8 %** oproti roku 2012,
- s **Asociáciou vodárenských spoločností** - KZVS na rok 2013 bola podpísaná dňa 26. 03. 2013 - bol dohodnutý **nárast** tarifných tried oproti roku 2012 o **3 %**.

Vypracoval : Bc. Anton Bystrôň
taiomník OZ DLV

SPRAVODAJCA OZ DLV

INFORMÁCIA Z 3. ROKOVANIA PREDSEDNÍCTVA OZ DLV

Dňa 06. 02. 013 sa konalo v hoteli Sorea-Trigan na Štrbskom plese vo Vysokých Tatrách 3. rokovanie Predsedníctva OZ DLV. Predsedníctvo OZ DLV vzalo na vedomie obsah Zápisnice a kontrolu plnenia uznesení z 2. rokovania Predsedníctva OZ DLV. V bode 2 schválilo Správu o činnosti odborovej kontroly nad stavom BOZP za rok 2012. V bode 3 schválilo Zásady pre vykonávanie zahraničných pracovných ciest s pripomienkou. Zobralo na vedomie prípravu Pléna OZ DLV, ktoré sa uskutoční dňa 25. 04. 2013 v hoteli Sorea Trigan na Štrbskom plese.

V bode 5 prerokovalo návrh akcií OZ DLV v roku 2013, osobitne prípravu konferencie k transformácii lesov v mesiaci máj 2013 a konferencie k protipovodňovej ochrane v mesiaci september 2013. Ďalej bola prerokovaná aj príprava výjazdového zasadnutia Predsedníctva OZ DLV v mesiaci jún 2013.

V bodoch 6 a 7 Predsedníctvo OZ DLV vzalo na vedomie Informáciu o dodržiavaní platobnej disciplíny a Informáciu o stave finančných prostriedkov OZ DLV na účtoch a termínovaných vkladoch. Predsedníctvo OZ DLV vzalo na vedomie Informáciu z rokovania orgánov KOZ SR a aktuálne informácie z rokovania HSR SR a v kolektívnom vyjednávaní.

V bode Rôzne Predsedníctvo OZ DLV zrušilo zastúpenie zástupcov OZ DLV vo všetkých regionálnych radách KOZ SR a schválilo zástupcov OZ DLV do poradných orgánov KOZ SR – do Komisie rovnosti príležitostí mužov a žien (Ing. Vrábelová, podpredsedníčka OZ DLV) a do Právnej komisie KOZ SR (JUDr. Szabová, právnička OZ DLV). Predsedníctvo OZ DLV ďalej schválilo poskytnutie finančného príspevku na 49. ročník Venerovského memoriálu – Majstrovstiev lesníkov SR v lyžovaní.

Vypracoval: Bc. Anton Bystrôň
tajomník OZ DLV

INFORMÁCIA ZO 4. ROKOVANIA PREDSEDNÍCTVA OZ DLV

Dňa 27. 03 2013 sa konalo v Bratislave, na ústredí OZ DLV, 4. rokovanie Predsedníctva OZ DLV. Predsedníctvo OZ DLV vzalo na vedomie Zápisnicu a kontrolu plnenia uznesení z 3. rokovania Predsedníctva OZ DLV. V bode 2 vzalo na vedomie Informáciu o dodržiavaní platobnej disciplíny k 28. 02. 2013 a v bode 3 Informáciu o stave finančných prostriedkov OZ DLV na účtoch a termínovaných vkladoch. V bode 4 prerokovalo Správu o čerpaní rozpočtu OZ DLV za rok 2012. V zmysle uvedeného prijalo uznesenie, v ktorom odsúhlasilo uvedenú správu a uložilo predsedovi OZ DLV predložiť predmetnú správu so stanoviskom Revíznej komisie OZ DLV na 2. rokovanie 2. Pléna OZ DLV v mesiaci apríl 2013. V bode 5 Predsedníctvo OZ DLV schválilo správu o vykonanej inventarizácii majetku OZ DLV k 31. 12. 2013.

V bode 6 Predsedníctvo OZ DLV prerokovalo návrh Platového poriadku voleného funkcionára a zamestnancov Ústredia OZ DLV, ktorý s pripomienkami schválilo. V bode 7 Predsedníctvo OZ DLV prerokovalo návrh Smernice pre hospodárenie orgánov OZ DLV, ktorý s pripomienkami schválilo. V bodoch 8 a 9 Predsedníctvo OZ DLV prerokovalo Aktuálnu informáciu z rokovania HSR SR a v kolektívnom vyjednávaní a Informácie z rokovania orgánov KOZ SR, ktoré zobralo na vedomie.

V bode Rôzne Predsedníctvo OZ DLV informovala podpredsedníčka OZ DLV Ing. Vrábelová o záveroch z rokovania Snemu KOZ SR. V zmysle uvedeného podala Informáciu o príprave zhromaždenia pri príležitosti osláv 1. mája, ktoré sa v tomto roku uskutoční v Žiline.

Predseda OZ DLV p. Dlugoš informoval o príprave projektu s rakúskou odborovou centrálou ÖGB, v rámci ktorého je možná návšteva 8 zástupcov OZ DLV Sekcie VS na začiatku júna 2013. Ďalej informoval o príprave futbalového turnaja, ktorý sa uskutoční v Bratislave a zúčastní sa ho 7 družstiev z Poľska, 2 mužstvá zo Slovenska a jedno družstvo z ČR.

Vypracoval: Bc. Anton Bystrôň
tajomník OZ DLV

SPRAVODAJCA OZ DLV

INFORMÁCIA

o účasti funkcionárov OZ DLV na školení k novele Zákonníka práce, k zákonu č. 2/19691 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a metodike kolektívneho vyjednávania, k zásadám hospodárenia v OZ DLV a k predpisom na ochranu BOZP

V dňoch 12. – 14. 03. 2013 sa uskutočnili v Bratislave, vo Zvolene a v Košiciach školenia k novele Zákonníka práce, k zákonu č. 2/19691 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a metodike kolektívneho vyjednávania, k zásadám hospodárenia v OZ DLV a k predpisom na ochranu BOZP.

Školenie sa uskutočnilo v jednotlivých regiónoch nasledovne:

12. marec 2013 – Bratislava - JMF ZOO – KOZ SR

13. marec 2013 - Zvolen – Reštaurácia Centrum

14. marec 2013 – Košice - Lesy SR, OZ Košice.



Školenia po odbornej stránke zabezpečovali lektori:

- | | |
|---|----------------------------|
| - novela Zákonníka práce | JUDr. Vlasta Szabová |
| - zákon o kolektívnom vyjednávaní a metodika vyjednávania | Milan Kelčík |
| - predpisy BOZP | Ing. Robert Staško |
| - zásady hospodárenia v OZ DLV a ZO OZ DLV | Ing. Ľubomíra Ort-Šnepová. |

SPRAVODAJCA OZ DLV



Na základe vykonanej prezencie bola účasť v jednotlivých regiónoch nasledovná:

- 12. marec 2013 – Bratislava – celkom bolo pozvaných 44 predsedov ZO OZ DLV- VÚC Bratislava, Trnava, Nitra, Trenčín (účasť 42 funkcionárov – vo väčšine prípadov sa školenia zúčastnil viac ako jeden funkcionár ZO OZ DLV). Svoju neúčasť ospravedlnilo pre pracovné povinnosti alebo z dôvodu práceneschopnosti funkcionárov 17 ZO OZ DLV.
- 13. marec 2013 - Zvolen - celkom bolo pozvaných 57 predsedov ZO OZ DLV – VÚC Banská Bystrica, Žilina (účasť 55 funkcionárov – vo väčšine prípadov sa školenia zúčastnil viac ako jeden funkcionár ZO OZ DLV). Svoju neúčasť ospravedlnilo pre pracovné povinnosti alebo z dôvodu práceneschopnosti 15 ZO OZ DLV.
- 14. marec 2013 – Košice – celkom bolo pozvaných 39 predsedov ZO OZ DLV – VÚC Košice, Prešov (účasť 54 funkcionárov – vo väčšine prípadov sa školenia zúčastnil viac ako jeden funkcionár ZO OZ DLV). Svoju neúčasť ospravedlnilo pre pracovné povinnosti alebo z dôvodu práceneschopnosti 11 ZO OZ DLV.

V uvedených termínoch prebehol aj seminár na tému „Korupcia – fenomén súčasnosti a protikorupčné opatrenia v odborovom hnutí“, ktorý bol zorganizovaný vďaka finančnej participácii FRIEDRICH EBERT STIFTUNG. Lektormi boli JUDr. Vlasta Szabová a Zdenek Dlugoš, predseda OZ DLV.

Vypracoval: Bc. Anton Bystrôň
tajomník OZ DLV

MZDA ZA PRÁCU NADČAS ZOHL'ADNENÁ VO VÝŠKE MZDY PODĽA § 121 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) - komentár

V súlade s ust. **§ 121 ods. 2 Zákonníka práce, ktorého znenie platilo do 31. 12. 2012, bolo možné v kolektívnej zmluve dohodnúť okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku.** Zamestnávateľ, u ktorého nepôsobila odborová organizácia a teda nemal v kolektívnej zmluve dohodnutý okruh zamestnancov, ktorí by mali vo výške mzdy zohľadnenú prípadnú prácu nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku, mohol písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu alebo s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé, metodické alebo **obchodné činnosti**, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení. Len v týchto popísaných prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrila mzda vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas podľa ust. § 121 ods. 1 Zákonníka práce a nemohol za túto dobu čerpať náhradné voľno.

Novela Zákonníka práce, účinná od **01. 01. 2013** v súlade s článkom 4 bod 2 Európskej sociálnej charty (revidovanej) obmedzila okruh funkcií zamestnancov, s ktorými sa môže dohodnúť mzda s prihliadnutím na prácu nadčas a to len na vymedzený okruh vedúcich a tvorivých zamestnancov a v prípadoch taxatívne vymedzeného okruhu práce (od ktorého nie je možné odchyliť sa, využitím inštitútu osobitného dojednaní). Z novelizovaného znenia ust. § 121 ods. 2 Zákonníka práce bola vypustená možnosť dojednaní týchto podmienok v prípade obchodných činností, ako aj možnosť tohto dojednaní prostredníctvom kolektívnej zmluvy rozšíriť okruh skupiny zamestnancov (resp. vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť toto zohľadnenie práce nadčas v mzde).

Po novele Zákonníka práce, s účinnosťou od 01. 01. 2013 zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, a so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas podľa § 121 ods. 1 Zákonníka práce a zamestnanec nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

Jedná sa o kogentné ustanovenie Zákonníka práce, ktoré nemožno modifikovať dohodou zmluvných strán v kolektívnej zmluve. V prípade, ak by sa zamestnávateľ a odborová organizácia, príp. ak by si zamestnávateľ dohodol priamo so zamestnancom, že vo výške mzdy je premietnutá akákoľvek nadčasová práca, t. z. nielen zákonná, ale aj dohodnutá, takáto dohoda by bola pre rozpor so zákonom absolútne neplatná, pričom by sa uplatnilo kritérium delenej neplatnosti právnych úkonov podľa zákona č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov Občiansky zákonník. V takýchto prípadoch by platilo len zákonné maximum nadčasovej práce.

Vypracovala:
JUDr. Vlasta Szabová

ÚČASŤ ZAMESTNANCOV V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH A JEJ FORMY v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“)

(I. časť SPOLUROZHODOVANIE)

Zákonník práce, okrem iných inštitútov, upravuje aj priamu a nepriamu účasť zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa. Na základe záverov, vyplývajúcich z aplikačnej praxe, odporúčam, aby si sociálni partneri, pôsobiaci u jednotlivých zamestnávateľských subjektov, vymedzili právny priestor, týkajúci sa priamej a nepriamej účasti zamestnancov na riadení, pričom základným východiskom pre koncipovanie tohto rámca je určujúca miera vymedzenia uvedená najmä v Zákonníku práce, v zákone č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov o kolektívnom vyjednávaní, ale aj v osobitných zákonoch. Zákonník práce definuje štyri formy participácie zamestnancov a to spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie a právo na kontrolnú činnosť. Spolurozhodovacia činnosť odborovej organizácie so zamestnávateľom patrí popri realizácii práva na kolektívne vyjednávanie k najdôležitejším.

SPOLUROZHODOVANIE - predchádzajúci súhlas, dohoda, dohoda v podnikovej kolektívnej zmluve
(*príklady uplatnenia inštitútu spolurozhodovania*)

I. Záväzok zamestnávateľa a odborovej organizácie, len po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie:

- a) vydať pracovný poriadok,
- b) dohodnúť so zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce, výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu,
- c) určiť plán dovolení tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku do konca kalendárneho roka,
- d) môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s nim okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj konania, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do pätnástich dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal.

II. Záväzok zamestnávateľa, len po dohode s odborovou organizáciou:

- a) vydávať a meniť predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, v prípade ak do pätnástich dní od predloženia návrhu nedôjde k dohode, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu,
- b) rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne, pričom priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas,
- c) rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie dvanástich mesiacov, ak sa jedná o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce,
- d) zaviesť konto pracovného času, pričom dohoda musí byť písomná,
- e) ustanoviť vyrovnávacie obdobie konta pracovného času,
- f) zaviesť pružný pracovný čas,
- g) určovať začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovný zmien a písomne oznámiť na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancom prístupné,
- h) pracovný čas tej istej zmeny rozdeliť na dve časti,
- g) určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času,
- i) určiť podrobnejšie podmienky poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia,
- j) ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý je starší ako osemnásť rokov, rozvrhne pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej dvadsaťštyri hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni,
- k) ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 ods. 1 až ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý je starší ako osemnásť rokov, rozvrhne pracovný čas tak, aby mal zamestnanec raz za týždeň najmenej tridsaťpäť hodín nepretržitého odpočinku, ktorý pripadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeli alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeli,
- l) ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 ods. 1 a ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý je starší ako osemnásť rokov, rozvrhne pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za dva týždne najmenej dvadsaťštyri hodín nepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť

SPRAVODAJCA OZ DLV

zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni,
m) rozhodnúť o dlhšom období, ako je dvanásť mesiacov nasledujúcich po sebe, v prípade nedodržania podmienky, že práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenné v období najviac štyroch mesiacov nasledujúcich po sebe,
n) určiť rozsah a podmienky práce nadčas,
o) vymedziť, v súlade s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, okruh ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác, alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia,
p) určuje hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov,
r) určuje mzdové podmienky,
s) ak nie sú zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce dohodnuté v kolektívnej zmluve, zavádzať a meniť normy spotreby práce, v prípade ak k dohode nedôjde do pätnástich dní od predloženia návrhu, rozhodovacie právomoci má príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu,
t) určiť podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku,
u) vymedziť v písomnej dohode vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, v tomto prípade sa jedná o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou, najmenej však 60% jeho priemerného zárobku,
v) vymedziť podmienky, za ktorých bude zodpovedať aj za úschovu motorových vozidiel,
w) vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými môže dohodnúť povinnosť, aby si dali poistiť predmet, ktorý im zamestnávateľ zveril podľa § 185 ods. 1 Zákonníka práce, pre prípad straty alebo zničenia.

III. Záväzok zamestnávateľa len na základe dohody v podnikovej kolektívnej zmluve:

a) dohodnúť ďalšie predĺženie alebo možnosť opätovného dohodnutia pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky aj na vykonávanie iných práce, ako je taxatívne uvedené v § 48 ods. 4 písm. a), b), c) Zákonníka práce,
b) vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, dobu trvania obmedzenia zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, minimálnu mieru primeranej peňažnej náhrady podľa § 83a ods. 4 Zákonníka práce a obmedzenie najvyššej sumy peňažnej náhrady podľa § 83a ods. 5 Zákonníka práce,
c) určiť podmienky poskytovania náhrady zamestnancovi za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom.

Vypracovala:
JUDr. Vlasta Szabová



ÚČASŤ ZAMESTNANCOV V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH A JEJ FORMY v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“)

(II. časť KONTROLA)

V súlade s ust. § 239 Zákonníka práce zástupcovia zamestnancov majú právo kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. V týchto prípadoch Zákonník práce zástupcom zamestnancov nielen udeľuje právo na výkon kontroly, ale ukladá aj povinnosť kontroly, pričom na realizáciu jej výkonu, zástupcovia zamestnancov disponujú príslušnými oprávneniami, ktoré je zamestnávateľ povinný strpieť. Kontrolná činnosť je Zákonníkom práce zverená odborovým organizáciám. Osobitným spôsobom je upravené právo kontroly odborovým orgánom v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia práci v súlade a v rozsahu ustanovenom v § 149 Zákonníka práce.

Príklady uplatnenia inštitútu kontroly v podmienkach zamestnávateľa:

Odborová organizácia má právo kontrolovať dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z PKZ, pričom za týmto účelom disponujú oprávnením:

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská, ustanovenie § 230 ods. 3 Zákonníka práce sa použije primerane,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z PKZ,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

V súvislosti s oprávnením odborového orgánu, vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, má tento právo:

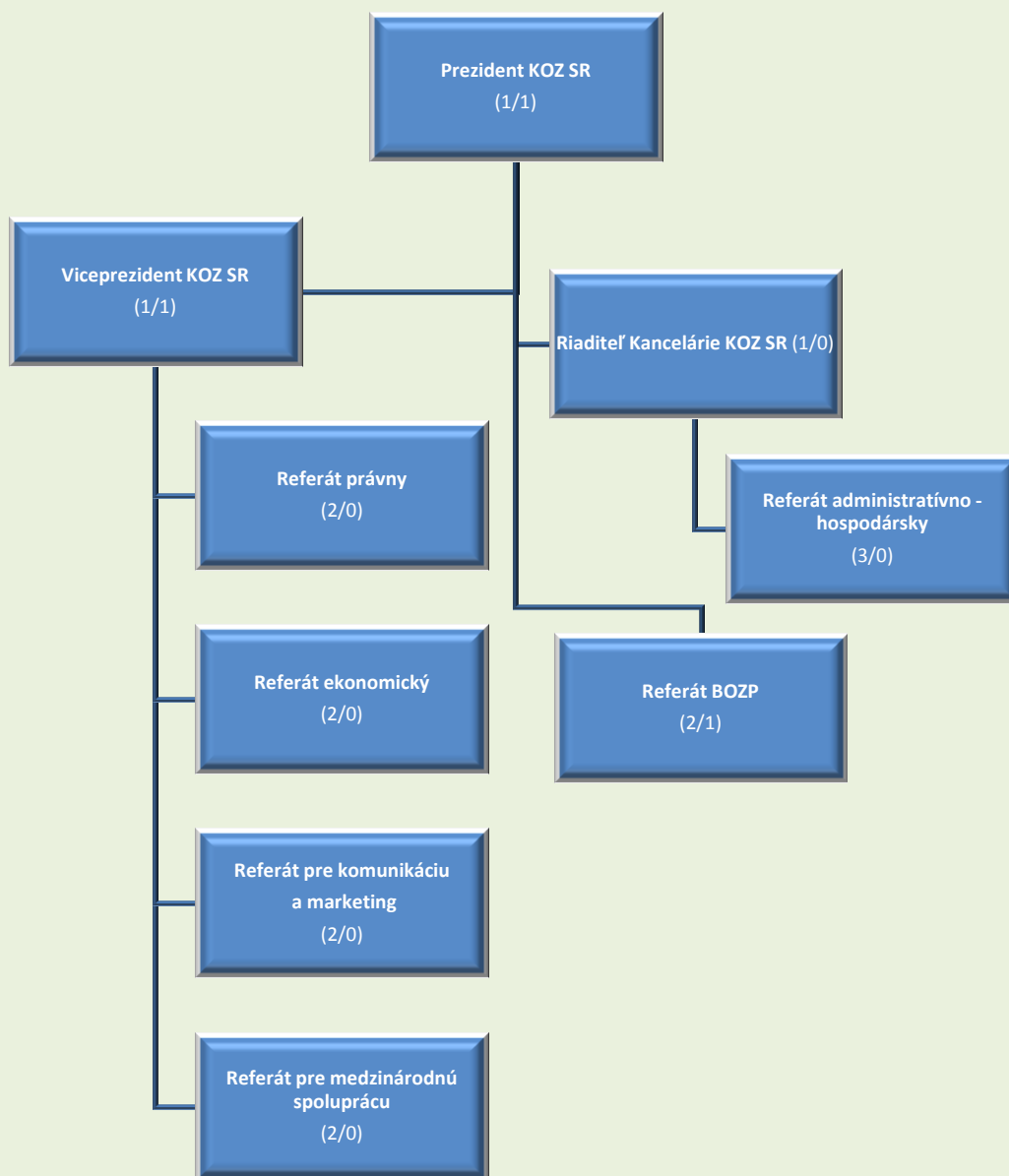
- a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Vypracovala:
JUDr. Vlasta Szabová

SPRAVODAJCA OZ DLV

Organizačná štruktúra Kancelárie KOZ SR

(schválená Predstavenstvom KOZ SR 16.1.2013, s účinnosťou od 1. 6. 2013)



Legenda:

čitateľ zlomku - riadiaci, koncepčný alebo odborný zamestnanec

menovateľ zlomku - administratívny zamestnanec

SPRAVODAJCA OZ DLV

Tabuľka minimálnej mzdy v SR od roku 1993

Rok	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Min. mzda SKK	2 450	2 450	2 450	2 700	2 700	3 000	3 600	4 400	4 920
Min. mzda EUR	81,33	81,33	81,33	89,62	89,62	99,58	119,5	146,05	163,31

Rok	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Min. mzda SKK	5 570	6 080	6 500	6 900	7 600	8 100	8 100	8 902	9 270
Min. mzda EUR	184,89	201,82	215,76	229,04	252,27	268,87	268,87	295,50	307,70

Rok	2011	2012	2013
Min. mzda SKK	9 550	9 857	10 174
Min. mzda EUR	317	327,20	337,70

Zdroj: Štatistický úrad SR

Priemerná mzda v NH SR

Priemerná mesačná mzda v národnom hospodárstve zistená Slovenským štatistickým úradom k 31.12. predchádzajúceho roka.

od 01-01-2013 **805,00 €**

od 01-01-2012 **786,00 €**

od 01-01-2011 **769,00 €**

od 01-01-2010 **744,50 €**

od 01-01-2009 **723,03 €**

od 01-01-2008 **20.146,00 Sk**

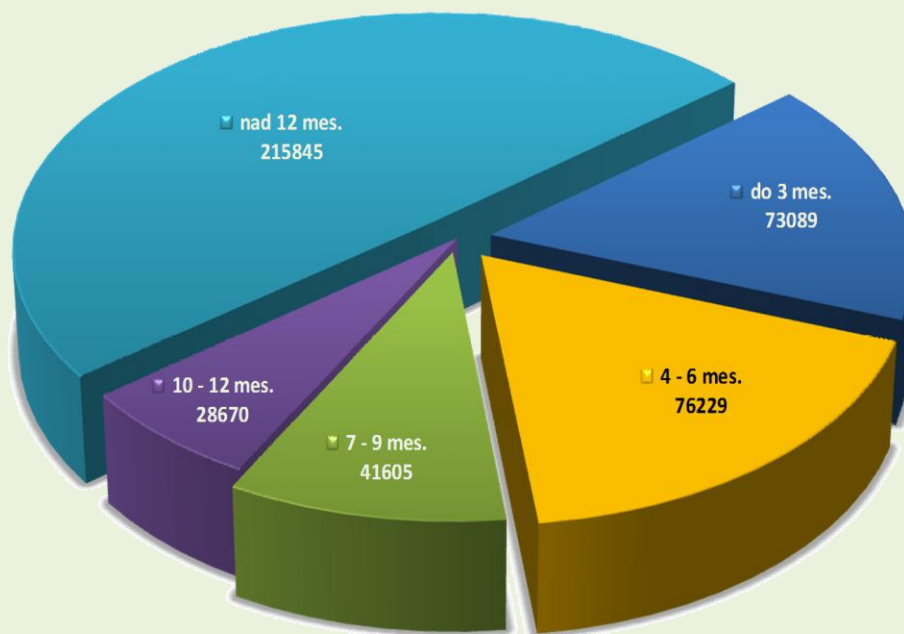
od 01-01-2007 **18.761,00 Sk**

od 01-01-2006 **17.274,00 Sk**

Zdroj: Štatistický úrad SR

NEZAMESTNANOSŤ v SR 2013 (Zdroj: ÚPSVaR)

Štruktúra celkového počtu UoZ v SR podľa doby evidencie
január 2013



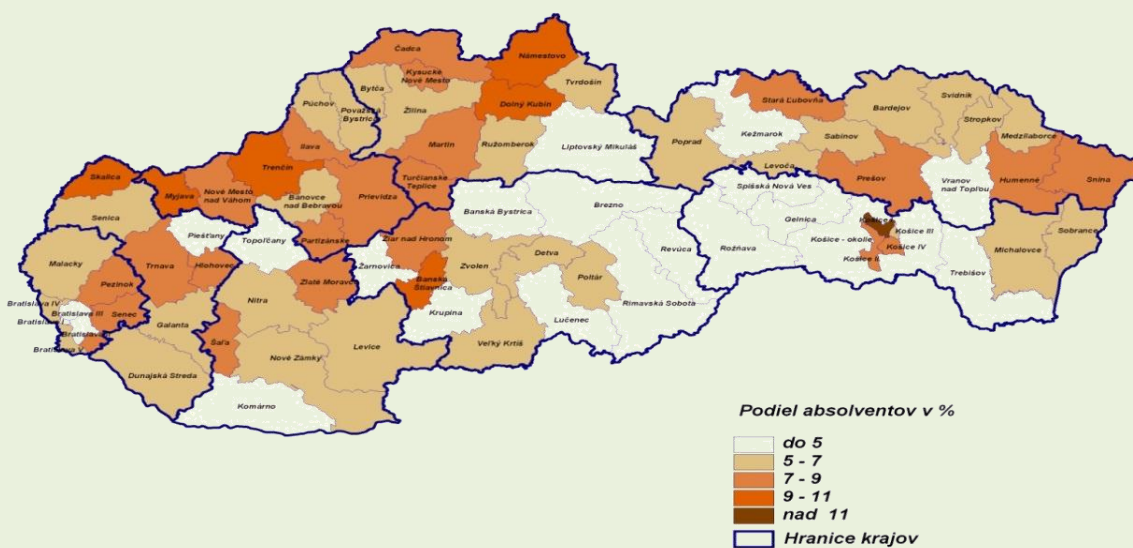
SPRAVODAJCA OZ DLV

Podiel UoZ dlhodobo evidovaných na celkovom počte UoZ k 31.01.2013



Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava

Podiel absolventov na celkovom počte UoZ k 31.01.2013



Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava

ŠÉFREDAKTOR:

JUDr. Vlasta Szabová, právne poradenstvo, 02/554 23 660

REDAKČNÁ RADA:

Zdenek Dluhoš, predseda OZ DLV, 0905 240 005

Bc. Anton Bystroň, vnútrozväzové predpisy, 0903 773 449

Ing. Ľubomíra Ort Šnepová, ekonomika a účtovníctvo, 02/502 40 235

Ing. Róbert Staško, poradenstvo BOZP, 0917 951 508

VYDAVATEĽ:

Odborový zväz

DREVO, LESY, VODA

KOREŠPONDENČNÁ ADRESA:

Vajnorská 1, 815 70 Bratislava

TEL.: 02/554 23 660

FAX: 02/554 23 163

E-MAIL: sekretariat@ozdlv.sk

URL: www.ozdlv.sk