

ČLENSKÝ ODBORÁR



LIST PREDSEDU

Vážení zamestnanci, odborári, členovia.

Úvodom by sme chceli poďakovať, Vám všetkým, ktorí ste nás v minulom roku podporovali a dávali nám silu pokračovať v myšlienke vybudovať silné nezávislé odborové združenie. Aj keď to bola a bude neľahká cesta, dnes vieme, že rok 2018 bol pre nás úspešným rokom. Odborové združenie ČLEN prešlo, ešte len krátku cestu a už je pevne etablované v skupine SLOVNAFT a to aj napriek hlasom a želaniam neprajníkov, že neprežijeme, že strácame potenciál a iným vymysleným tvrdeniam. Práve naopak, pustili sme sa do práce práve v prospech Vás zamestnancov. Uzavreli sme spoluprácu s právnou kanceláriou, otvorili sme témy, ktoré boli v starej odborovej organizácii tabu a to systém kľzavých zmien a pracovného času, prestávky v práci a tiež možnosť využívania gastrolískov. Začali sme pracovať na marketingu, začali vydávať náš obehník Členský odborár, zmenili sme stanovky, zaviedli zásady hospodárenia a registrovali združenie za pobetateľa 2% podielu dane. Rovnako sme v oblasti BOZP začali intenzívne kontrolovať pracoviská tak, aby sa Vaše zamestnanie stalo bezpečnejším.

Dokázali sme neprajníkom, ktorí sú súčasťou dobre premysleného systému, že sa dá robiť odborovú činnosť aj bez akýchkoľvek benefitov a výhod pre funkcionárov odborov, osobitných utajených dohôd a nadpriemerných plátov funkcionárov, len v záujme zamestnancov. Ešte je pred nami dlhá cesta, ale už dnes nepochybujeme o správnosti tohto poslania.

Nový rok 2019 bude pre nás rokom očakávania. Keďže zamestnávateľ aj napriek našim žiadosťiam odmieta nastaviť podmienky odborovej činnosti v zmysle Ústavy SR a medzinárodných dohovorov bude tento rok rokom právnych sporov či v oblasti diskriminácie, Zákonníka práce, ale aj v oblasti BOZP a všetkých ďalších tém Vášho pracovného života. Budeme veriť, že štátne orgány potvrdia oprávnenosť našich podaní, budeme veriť, že zamestnávateľ bude musieť otvoriť kolektívnu zmluvu a tým absolvovať rozhodcovský proces, budeme veriť, že spoločnosť SLOVNAFT odstráni protiústavnú diskrimináciu nášho odborového združenia. Áno, budeme veriť, že sa Odborové združenie ČLEN stane rozhodujúcou odborovou organizáciou v skupine SLOVNAFT. Pripomíname, že OZ ČLEN bude vždy spolupracovať aj s oborovou organizáciou ZO ECHOZ pri Slovnaft, a.s. a nebude ju v žiadnej oblasti vylučovať s rozhodovacích procesov sociálneho dialógu v zmysle legislatívy na Slovensku. Iba tak vieme dosiahnuť tie najlepšie podmienky pre Vás všetkých zamestnancov spoločnosti SLOVNAFT, a.s.. K dosiahnutiu požiadaviek v legislatívnej oblasti, či je to oblasť sociálna, pracovnoprávna, prorodinná, či dôchodková bude potrebné OZ ČLEN tento rok etablovať aj na zväzovej odborovej úrovni, tak aby sme mohli meniť nastavenie týchto systémov v prospech zamestnancov na Slovensku.

Naše nové logá



Na týchto cieľoch budeme poctivo pracovať a potrebovať Vašu podporu, či už vo forme prihlášok a tiež v prispievaní členskými príspevkami za ktoré Vám ďakujeme, práve pre to, aby sme zvýšili Vašu životnú úroveň, aby sme zlepšili Vaše pracovné prostredie, aby ste sa stali rovnoprávnymi zamestnancami Európskej únie s rovnakými mzdami, s rovnakými pracovnými podmienkami.

Takže lúčime sa s predchádzajúcim rokom 2018 s úctou a vítame Nový rok 2019 s pokorou. ■

Ďakujeme, Váš Tím OZ ČLEN

ZMENA ZÁKONNÍKA PRÁCE VERSUS KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Vážení zamestnanci v roku 2018 boli parlamentom SR prijaté mnohé zmeny Zákonníka práce, ktoré už platia, alebo začnú platiť od 1.5.2019.

Uvedme si podstatné zmeny v porovnaní s Kolektívnou zmluvou:

- **zvýšenie príplatkov za prácu v sobotu 50% min.mzdy /1,5€ za hod./**
- **zvýšenie príplatkov za prácu v nedeľu 100% min. mzdy /2,99€ za hod./**
- **zvýšenie príplatkov za nočnú prácu 40% min.mzdy /1,2€ za hod., 1,5€ za hod. pri riziku/**

V prípade zvýšenia týchto príplatkov celková suma u slovnatára vo výrobe môže za mesiac predstavovať nárok vo výške cca 210 € a viac, v porovnaní s KZ a to príplatkom za prácu v jednotlivých režimoch, je to doslova smiešny rozdiel 40€ a pri zamestnancoch zaradených do rizika len 25€

- **zvýšenie príplatkov za prácu vo sviatok na 100% priemernej mzdy**

Rozdiel medzi radovým zamestnancom na Slovensku vo firme bez odborov a slovnatárom je 10%

- **zavedenie príspevku zamestnávateľa 275 € na domácu rekreáciu v hodnote 500€**

OZ ČLEN už začiatkom januára začala na tento problém upozorňovať, čoho dôkazom

bolo, že zamestnávateľ nevedel ešte v januári, ako túto zmenu v Zákonníku práce realizuje, aj napriek tomu, že táto zmena bola prijatá koncom roka 2018.

OZ ČLEN vyskúšalo zamestnávateľa podať žiadosť na výplatu tohto príspevku už 8.1.2019 a zamestnávateľ zrelizoval výplatu v zmysle zákona. O to viac nás prekvapil metodický pokyn riaditeľky LZ vo februári tohto roku, kedy si zamestnávateľ jednostranne začal vysvetľovať platnú kolektívnu zmluvu, Zákon o kolektívnom vyjednaní a Zákonník práce. Chápeme zamestnávateľa, že pri platných ustanoveniach kolektívnej zmluvy nevie tento problém vyriešiť bez otvorenia kolektívnej zmluvy, ale sám sa dostal do tohto rébusu uzatvorením kolektívnej zmluvy na tri roky. Navyše sme radi, že s týmto krokom zamestnávateľa zatiaľ nesúhlasí, ani odborový výbor ZO ECHOZ pri Slovnaft, a.s.. OZ ČLEN a všetci jeho najvyšší funkcionári budú vždy konať v najlepšom záujme zamestnancov.

- **daňové a odvodové oslobodenie v prípade 13 a 14 toho platu**

Zamestnávateľ, aj zamestnanec by v prípade tejto zmeny mohli ušetriť v priebehu ďalších rokov časť zo zdravotných a sociálnych odvodov, ako aj daňovom zaťažení zo sumy 500€. Kým pri 13 plate si to z

časti zamestnávateľ môže uplatniť a ušetriť už tento rok, rovnaké daňovo-odvodové oslobodenie 14teho platu je podmienené výplatom vo výške priemerného platu zamestnanca. Aj toto je príkladom, že je tu priestor na vyjednanie, len je tu zas ten istý háčik a to uzatvorená kolektívna zmluva na tri roky a obava zamestnávateľa a ZO ECHOZ pri Slovnaft, a.s. ju otvoriť, pretože by sa na novo musel absolvovať rozhodcovský proces v spore, ktorá odborová organizácia je oprávnená podpísať kolektívnu zmluvu, no a to sa momentálne, keď OZ ČLEN neustále rastie nehodí hlavne zamestnávateľovi.

Keď k tomu všetkému pridáme strategické benefity, či kratší pracovný týždeň za posledných 7 rokov a predpokladaný rast minimálnej mzdy v nasledujúcich rokoch, môžeme na záver skonštatovať, že sa rýchlym tempom blížíme k Zákonníku práce a bývalé benefity v spoločnosti SLOVNAFT, a.s., ktorými sa sama spoločnosť hrdila sa čoskoro stanú minimálnymi nárokmi vyplývajúcimi zo Zákonníka práce.

Aj z týchto dôvodov budeme vyzývať odborovú organizáciu ZO ECHOZ pri SLOVNAFT, a.s. ktorej predstavitelia hlasovali za uzavretie kolektívnej zmluvy na tri roky, bez predvídania dôsledkov na zamestnancov a len v snahe odstavíť OZ ČLEN, aby v budúcnosti konali len v najlepšom záujme zamestnancov bez animozít medzi odborovými organizáciami. ■

Predseda

OZ ČLEN a posledné aktivity

1. Podaná ďalšia nová sťažnosť na Etickú radu skupiny MOL. Diskriminácia OZ ČLEN /čakáme na šetrenie a neprestaneme podávať podnety, ak nezáčne Etická rada skupiny MOL konať/
2. Robíme postupne vlastné kontroly pracovísk v oblasti BOZP /zamestnávateľ administratívne komplikuje výkon kontroly BOZP, ale v zásade OZ ČLEN vychádza v ústrety podmienkam zamestnávateľa./
3. Podaný podnet na Inšpektorát práce. Súlad prílohy č.6 KZ so Zákonníkom práce. /systém KV a X ových zmien, šetrenie v procese od septembra 2018/
4. Podaný podnet na Inšpektorát práce. Pracovný čas a prestávka v práci /šetrenie v procese od januára 2019/
5. Zorganizovali sme petíciu pre možnosť výberu gastrolistkov v systéme stravovania, oslovili zamestnávateľa o pracovné stretnutie bezvýsledne, takže momentálne OZ ČLEN iniciovalo šetrenie o dodržiavaní Zákonníka práce a hygienických zásad pri poskytovaní teplého jedla na pracoviská v zmenovom režime na Inšpektoráte práce a Regionálnom úrade verejného zdravotníctva
6. Pripravujeme požiadavky na Úrad verejného zdravotníctva v otázkach merania rizikových faktorov a podnet na IP v oblasti BOZP
7. Pripravujeme antidiskriminačnú žalobu voči zamestnávateľovi
8. V oblasti marketingu vydávame náš Členský odborár, máme nové logo združenia, spravujeme webovú stránku a dnes aj intranetovú a prípravu ďalších aktivít združenia, ako benefity pre členov, reklamné predmety, rôzne pomôcky pre protesty, ako aj plagát na nástenky
9. Pripravujeme sa na otvorenie kolektívnej zmluvy, ktorá môže byť otvorená aj skôr, ako o dva roky.

Preto je dôležité, aby sa zamestnanci, ktorí ešte nie sú našimi členmi rozhodli, či nám dajú poverenie vyjednávať kolektívnu zmluvu a zastupovať Vás vo všetkých relevantných komisiách v spoločnosti SLOVNAFT, a.s. vypísaním prihlášky za člena OZ ČLEN. ■

TÍM OZ ČLEN PRACUJE PRE VÁS

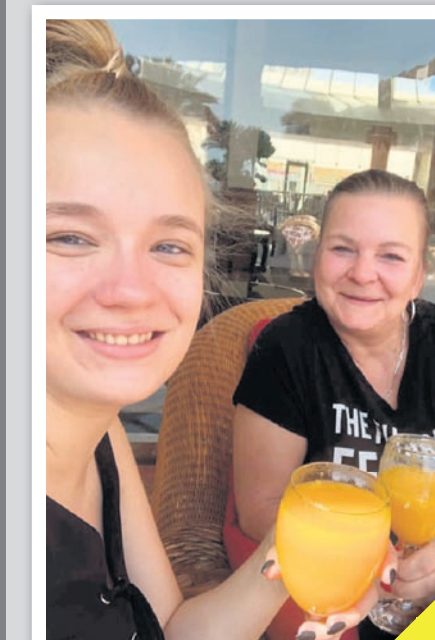


PREDSTAVUJEME

Beata Vavreková Bc.
– Inšpektor BOZP pri OZ
ČLEN a členský dôverník P1.

Aký si v práci?: Zažila som veľa vzostupov, aj pádov na svojej pracovnej ceste v spoločnosti, ale nikdy som sa nových výziev nezľakla a počas celej svojej kariéry aktívne pracujem na zvyšovaní svojich vedomostí štúdiom odboru BOZP popri zamestnaní na vysokej škole.

Aká som doma?: Aj preto, že sa celý život musím vysporiadať s ťažkými životnými skúškami, si myslím, že každú chvíľku treba aktívne stráviť so svojimi najbližšími, preto veľa času v súkromí venujem svojej dospievajúcej dcére, rada cestujem a trávim dovolenku pri mori, alebo v horách.



PRÍSPEVKY NA REKREÁCIU



PRÁVNE OKIENKO ZROZUMITEĽNE

Otázka:

Môže mi nadriadený zakázať čerpať kľzavé voľno KV za pohyblivú zmenu X cez rannú zmenu?

Odpoveď:

Na začiatok Vás musíme informovať, že k téme Xových zmien a KV čiek máme podaný podnet na IP BA a čakáme na prešetrovanie oprávnenosti nášho podnetu.

Definovanie Xových zmien sa musia riadiť ustanoveniami Zákonníka práce, rovnako, ako aj plnenia za odpracovanie takejto zmeny nad rámec týždenného pracovného času.

1. v prvom rade patrí zamestnancom za takto odpracovanú zmenu príplatok za prácu nadčas

2. ak sa zamestnanec dohodne s nadriadeným na čerpaní náhradného/kľzavého voľna za takto odpracovanú zmenu, termín čerpania tohto voľna podlieha dohode zamestnanca a nadriadeného, ale ak sa nedohodnú, môže termín určiť zamestnávateľ, keďže slovíčko poskytne znamená môže určiť.

3. ak zamestnávateľ neposkytne čerpanie náhradného voľna zamestnancom v lehote 3 mesiacov po odpracovaní Xovej zmeny, musí zamestnávateľ zaplatiť zamestnancom príplatok za prácu nadčas.

Príloha č.6 platnej kolektívnej zmluvy nemôže v nižšom rozsahu upravovať ustanovenia §121 Zákonníka práce, ani obchádzať § 97 Zákonníka práce.

Podotýkame, že ak zamestnanec nesúhlasí náhradným voľnom za prácu nadčas nie je prípustné nariadenie voľna zamestnávateľom.

Pre vylúčenie pochybností napr. o ústnej dohode by bolo vhodné jasne najlepšie písomne oznámiť zamestnávateľovi súhlas s čerpaním náhradného voľna za prácu nadčas v mesiaci v ktorom nárok vznikol.

Pre praktické účely uvádzame, že už pri súhlase s náhradným voľnom za X ovú zmenu treba zo strany zamestnanca podmieniť tento súhlas s termínom čerpania, v opačnom prípade žiadať v prvom rade príplatok za nadčas. Treba si uvedomiť, že pri príplatku máte väčšie plnenie, ako pri čerpaní náhradného voľna a je tam riziko, že Vám ho môže určiť zamestnávateľ. ■

Otázka:

Môže mi zamestnávateľ nariadiť školenie, alebo preventívnu lekársku prehliadku a vyšetrovanie s ňou spojených v čase môjho voľna?

Odpoveď:

Podľa § 138,ods.1 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.

Výšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa, alebo ošetrenie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh, rovnako, ako rôzne školenia a preto sa musia považovať za výkon práce.

Zamestnávateľ by mal nariaďovať tieto aktivity zamestnancom výlučne počas pracovného času s náhradou mzdy. Ak

opomenieme niektoré ustanovenia §97 Zákonníka práce, táto aktivita mimo pracovný čas nariadená zamestnávateľom musí byť považovaná za prácu nadčas a musí sa riadiť pravidlami podľa §121 Zákonníka práce o príplatku za prácu nadčas rovnako, ako v odpovedi č.1.

V prípade, že si tieto povinnosti zamestnávateľ neplní voči ktorémukoľvek členovi OZ ČLEN, obráťte sa na OZ ČLEN a my budeme konkrétne pochybenia zamestnávateľa riešiť s útvaram ľudské zdroje, respektíve s Inšpektorátom práce. ■

Tím OZ ČLEN

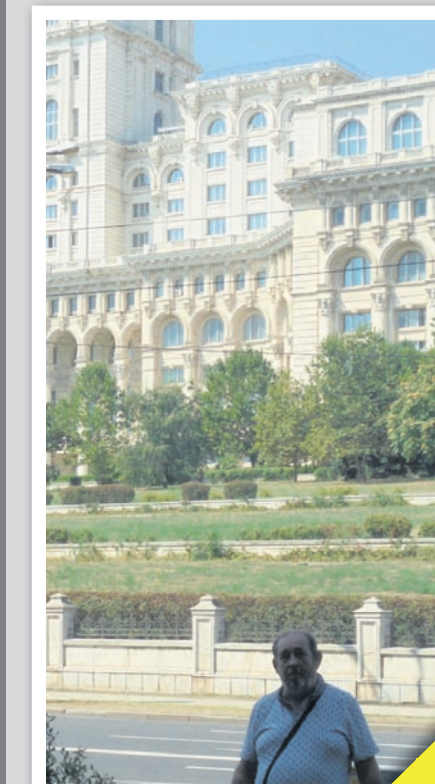


PREDSTAVUJEME

Vladimír Furiš – Členský dôverník na železnici, člen komisie BOZP.

Aký som v práci?: V práci som rád, keď sa mi darí odpracovať zmenu bez problémov. V kolektíve som dúfam obľúbený a keď môžem, rád pomôžem. Z duše nenávidím tzv.pseudoinovácie, ktoré pre šéfstvo na papieri a v grafoch vyzerajú úžasne, ale v skutočnosti pre robotníka znamenajú len zbytočné komplikácie a nikomu neprinášajú úžitok.

Aký som doma?: V súkromí rád cestujem, túlam sa po horách za hubami, zbožňujem celú svoju rodinu, hlavne štyroch vnukov.



§152a Zákonníka práce

OZ ČLEN urobilo maximum pre to, aby sa zúčastnilo rokovaní o riešení respektíve nevyriešení tohto problému, do ktorého sa zamestnávateľ povedzme si otvorene dostal sám podpísaním KZ na tri roky.

1. Uz 8.1.2019 sme požiadali o preplatenie príspevku jedného nášho člena, zamestnávateľ uhradil rekreačný príspevok mimo výplaty cez pokladňu bez započítania do kafetérie.

2. Oslovili sme zamestnávateľa o informáciu o metodickom pokyne, ktorým, tak isto, ako Vám doručil.

3. Oslovili sme ZO ECHOZ so žiadosťou o stretnutie odborových výborov k tejto téme predseda ZO ECHOZ to odmietol.

4. OV ZO ECHOZ sa stretol s riaditeľkou IZ, ktorá predložila vyjadrenie Inšpektorátu práce na otázky zamestnávateľa, OV ECHOZ zatiaľ nezaujal žiadne stanovisko.

5. Podľa KZ by mala vzniknúť situáciu riešiť zmierovacia komisia zložená zo zástupcov odborových organizácií.

6. Pre objektivitu dodávame že nám predseda ZO ECHOZ prisľúbil aspoň informáciu z rokovaní so zamestnávateľom, ktorú sme dostali na vzájomnom rokovaní 8.4.2019.

Vyjadrenie Inšpektorátu práce Bratislava neposudzuje stav, kedy je uzavretá kolektívna zmluva a jej porušenie zamestnávateľom, iba konštatuje povinnosť zamestnávateľa dodržať literu zákona, aj v prípade, že bude rekreačný príspevok vyplácať cez kafetériu. Preto OZ ČLEN nesúhlasí s metodickým pokynom IZ a s postupom zamestnávateľa

Nadalej platí Zákonník práce a rovnako Kolektívna zmluva. Nadalej platí že ak platí KZ zamestnávateľ poruší uzavretú KZ pri žiadostiach v priebehu roka pri výplate príspevku cez kafetériu. Na konci roka pri už vydokladovanej a vyplatennej kafetérii bude musieť vyplatiť príspevok v zmysle zákona.

Takže zhrnuté, bez otvorenia KZ si v tom neporiadku poriadok neurobí, ani zamestnávateľ, ani odbory, ani zmierovacia komisia, OZ ČLEN bude pozorne monitorovať kroky zamestnávateľa, plnenie KZ a Zákonníka práce.

V prípade porušenia zákonných nárokov zamestnancov sme pripravení pokračovať v právnych krokoch.

Takže metodickým pokynom OZ ČLEN pre zamestnancov bude usmernenie, že príspevok na rekreáciu je potrebné uplatniť na konci roka, najlepšie v decembri po úplnom vydokladovaní kafetérie a výlučne cez podateľňu s opečiatkovanou kópiou žiadosti. ■

Váš tím OZ ČLEN

Vážení zamestnanci, naši členovia, OZ ČLEN.

Ako viete niektoré témy boli v spoločnosti SLOVNAFT, a.s. tabu a aj napriek tomu, že mnohí zamestnanci a aj nižší odboroví funkcionári na tieto problémy dlhodobo upozorňovali. Aj tieto dôvody boli za vznikom OZ ČLEN a v súčasnosti hľadáme odpovede na tieto otázky formou podaní na Inšpektorát práce Bratislava, tak aby nevyvolávali v budúcnosti pnutie medzi zamestnancami a zamestnávateľom. Preto Vám v článku približujeme vo forme dôležitých odsekov z podaní, problematiku našich podaní, na ktoré momentálne čakáme odpoveď zo strany inšpektorátu práce. Samozrejme, že čoskoro budú smerovať na orgán štátnej správy, ktorý je na tento účel vytvorený, ďalšie podania ohľadom BOZP a ďalších otázok Zákonníka práce, ktoré zamestnávateľ odmieta s OZ ČLEN konzultovať.

SYSTEM KLZAVÝCH ZMIEN X

Jeden zo základných problémov, ktorý odbory dlhodobo prehládali, aj napriek upozorňovaniu od zamestnancov, je systém organizácie práce v spoločnosti SLOVNAFT, a.s. a to konkrétne príloha č.6 kolektívnej zmluvy a systém klzavých zmien X. Aj z tohto dôvodu sa OZ ČLEN muselo obrátiť na Inšpektorát práce s podnetom na prešetrenie, či je tento systém v súlade so Zákonníkom práce a nadčasovou prácou. Nie je nám jasné prečo iné firmy, v ktorých funguje neprerušovaná prevádzka v zmysle zákona prevádzkujú prevádzky na 5 dvanásťhodinových zmien. Respektíve nám je to jasné, stačí si dať počet pracovných hodín vyplývajúci z ustanoveného pracovného týždňa do kalkulácie a porovnať ich s celkovými hodinami za rok. Je nám jasné, že aj predstavitelia zamestnávateľa vedia dobre počítať. Ale nie je nám jasné prečo z nášho pohľadu postupujú v rozpore so Zákonníkom práce a legislatívou v oblasti nadčasovej práce. Podnet bol na inšpektorát podaný začiatkom septembra 2018 a podstatné časti vyberáme nižšie.

VEC: Podnet na preskúmanie zákonnosti nadčasových hodín a ustanovení kolektívnej zmluvy

Zamestnávateľ týmto spôsobom zavádza zmeny, ktoré sú mimo cyklu pravidelných zmien. Tieto zmeny sú realizované v rôznom počte podľa jednotlivých rozpisov, tak ako ich uvádzajú jednotlivé rozvrhnutia týždenného pracovného času podľa jednotlivých kódov pracovísk. Podľa našich informácií zamestnávateľ takýmto spôsobom postupoval aj pred uzatvorením poslednej kolektívnej zmluvy minimálne počas minulých 5 rokov. Počet tzv. „X“ zmien sa líši od typu pracoviska, na niektorých vychádza počet takýchto zmien až 17 v roku 2018. V danom prípade ide o 201,45 pracovných hodín za rok. Podstatou „X“ zmien je, že sa nezarátavajú do práce nadčas a evidujú osobitne.

Pri každej práci, ktorá je vykonávaná nad rámec hodín pracovného fondu však ide o

prácu nadčas. To, že v prípade „X“ zmien ide o prácu nadčas potvrdzuje aj skutočnosť, že počas X zmien nie sú možné prekážky v práci, ktoré sú možné počas riadnych pracovných zmien.

Podľa § 97, ods. 1 Zákonníka práce sa prácu nadčas rozumie práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

Práca nadčas má aj zákonné obmedzenia na jej nariadenie obsiahnuté v § 97, ods. 5 Zákonníka práce: „Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas neprerušitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 aj na dni pracovného pokoja.“ Nariadenie „X“ zmien na rok dopredu a prerušenie tohto systému roky u zamestnávateľa nespĺňa zákonnú podmienku prípad „prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce“.

Podľa § 97, ods. 1 Zákonníka práce, ods. 7 je možné v kalendárnom roku nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

Bez súhlasu zamestnanca nie je možné takúto prácu nad tento rozsah nariadiť a vo viacerých prevádzkach túto skutočnosť už prekračujú aj nariadené „X“ zmeny. Podľa nášho názoru zamestnávateľ je oprávnený určiť zamestnancovi náhradné voľno iba v prípade, ak s tým zamestnanec súhlasí. Zákonník práce v prípadoch náhradného voľna rozlišuje dve dohody. Uzavretie prvej dohody je podmienkou pre uzatvorenie druhej. Z formulácie vyplýva, že uzatvorenie závisí od vzájomnej slobodnej vôle prejavenej spoločne medzi zamestnancom a zamestnávateľom. K dohode nesmie byť zamestnanec nútený.

Ak zamestnanec so zamestnávateľom uzavrie dohodu o čerpaní náhradného voľna za

prácu nadčas potom prichádza do úvahy aj uzatvorenie dohody o čase čerpania náhradného voľna podľa § 121, ods. 4 Zákonníka práce. Pre prípad, ak by sa zamestnanec a zamestnávateľ konkrétne nedohodli na čase čerpania obmedzuje zákonodarca lehotu čerpania náhradného voľna a dáva sekundárnu povinnosť zamestnávateľovi určiť termín čerpania tak, aby sa dlhodobo voľno neprenášalo.

Ak zamestnanec neuzatvoril dohodu, aby sa mu za prácu nadčas udeľovalo náhradné voľno potom je dohoda o čase čerpania náhradného voľna bezpredmetná. V takomto prípade zamestnávateľ nemá právo určovať zamestnancovi termín čerpania náhradného voľna podľa § 121, ods. 4 Zákonníka práce, pretože sa nedohodli na samotnom poskytovaní náhradného voľna za prácu nadčas podľa § 121, ods. 3 Zákonníka práce.

Vážení Inšpektorát práce dovoľujeme si Vás preto požiadať, aby ste preverili nasledovné skutočnosti:

1. Či sú uzatvorené dohody so zamestnancami zamestnávateľa na pridelenie náhradného voľna za prácu nadčas.
2. Či zamestnávateľ môže nariadovať prácu nadčas hoci nejde o prechodnú a naliehavú potrebu v zmysle Zákonníka práce nariadením „X“ zmien?
3. Či zamestnávateľ neprekračoval maximálny rozsah práce nadčas obmedzený na 150 hodín ročne?
4. Či môže zamestnávateľ evidovať osobitným spôsobom tzv. „X“ zmeny a nie ako „prácu nadčas“ a vyslovovať sa, že nejde o prácu nadčas a či v danej časti nie je kolektívna zmluva v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce a ostatných platných právnych predpisov.
5. Či má zamestnávateľ uzatvorené dohody o práci nadčas nad rozsah 150 hodín ročne v jednotlivých prípadoch pracovísk, ak sa na nich vykonáva práca nadčas nad tento rozsah ročne.

PRESTÁVKY V PRÁCI

Ako dobre viete prestávka v práci a pracovný čas je citlivá téma, ktorá v zásade vo výrobe vytvárala pnutie a aj napriek požiadavkám zamestnancov a funkcionárov odborov z výroby odmietalo vedenie odborov tento problém riešiť. Neustálym vymýšľaním rôznych modelov, len daný problém zneprehľadnilo, čo predovšetkým vyhovuje zamestnávateľovi a zamestnanci neustále ťahajú za kratší koniec.

OZ ČLEN tomuto zahmlievaniu dalo bodku a predostrel sme tento problém orgánu, ktorý je na kontrolu plnenia ustanovení Zákonníka práce zriadený, Inšpektorátu práce a budeme netrpezlivo čakať na rozhodnutie, respektíve výsledok šetrenia. Podľa toho zvolíme ďalší právny postup, či odvolaním, alebo postúpením na pracovnoprávny spor. Podanie z ktorého častí postrehov vyberáme bolo na inšpektorát práce podané na prelome rokov 2018/2019.

VEC: Podnet na preskúmanie zákonnosti postupu zamestnávateľa ohľadom prestávok v práci.

V zmysle interných predpisov je zamestnanec povinný dodržiavať interné predpisy zamestnávateľa. Zamestnávateľ vo svojom internom predpise PI 02 nariadil všetkým zamestnancom ohlasovaciu povinnosť zamestnávateľovi vo vymedzených situáciách. Zamestnanci, ktorí majú vysielaciu majú aj ďalšiu povinnosť používať ju, mať ju pri sebe akcieschopnú /teda byť v dosahu/ počas celej pracovnej zmeny a rovnako v zmysle interného predpisu PI02 majú povinnosť zdržiavať sa na pracovisku počas celej pracovnej zmeny, keďže stanovené minimálne stavy zamestnancov pre bezpečné odstavenie prevádzky nie je možné zo strany dotknutých zamestnancov, ako aj vedúcich zamestnancov porušiť.

Zamestnávateľ teda od zamestnancov vyžaduje plnenie pracovných povinností aj počas prestávky na odpočinok a jedlo.

Je teda zrejme, že zamestnávateľ neposkytuje prestávku v práci na odpočinok a jedenie, ale skôr primeraný čas na odpočinok a jedenie pri prácach, ktoré sa nedajú prerušiť. Avšak zamestnávateľ uvedený čas nezapočítava do pracovného času.

Zamestnávateľ neposkytuje prestávku na jedlo, pretože zamestnanci aj počas poskytnutého času na odpočinok a jedlo sú

povinní byť k dispozícii zamestnávateľovi, t. j. je im ipso facto nariadená minimálne neaktívna pracovná pohotovosť na pracovisku a sú povinní nosiť pri sebe vysielaciu a na zavolanie okamžite začať výkon práce.

15 minút na konci zmeny je súbeh zmien na vystriedanie v nepretržitej prevádzke. **Podľa tabuľky pracovného času a režimov z KZ je celková dĺžka zmeny 12,25 hodín / 24 min. nie je zarátaných do pracovného času/, od 1.1.2019 je 12 hodín. / 15 minút nie je zarátaných do pracovného času/.**

Kolektívna zmluva nie je jasná v tom, či je splnená zákonná požiadavka prestávky v práci, alebo či je aplikovaný primeraný čas na jedlo a odpočinok.

Zo Zákonníka práce vyplýva, že tam kde sa práca nemôže prerušiť poskytnie zamestnávateľ primeraný čas na jedlo a odpočinok, ktorý sa počíta do pracovného času. Zamestnávateľ má v zmysle Zákonníka práce na výber iba dve možnosti:

- a) poskytnúť prestávku v práci na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, alebo
- b) poskytnúť primeraný čas na odpočinok a jedlo, ktorý sa zarátava do pracovného času. Postup podľa ktorého si zamestnávateľ časť času ráta do pracovného času a časť času neráta do pracovného času Zákonník práce neumožňuje.

Vážení Inšpektorát práce dovoľujeme si Vás preto požiadať, aby ste preverili nasledovné skutočnosti:

1. Či zamestnávateľ oznamuje zamestnancom prestávky na odpočinok a jedenie spôsobom uvedeným v § 90 Zákonníka práce.
2. Či zamestnávateľ určuje primeraný čas na odpočinok a jedlo alebo prestávky na odpočinok a jedlo.
3. Či zamestnávateľ prepláca ako prácu nadčas prácu vykonávanú počas primeraného času na odpočinok a jedlo, odovzdávania zmeny po riadnej pracovnej zmene a pod. nad rámec týždenného pracovného času, v ktorom zamestnancovi nariaďuje pracovné činnosti (požiarna hliadka, nosenie vysielaciu, jej udržiavanie v akcieschopnom stave, zdržiavať sa na pracovisku a pod.) pri prácach, ktoré sa nemôžu prerušiť.



STRAVOVANIE

Táto otázka už dlho trápila časť zamestnancov, ktorým doterajšia forma stravovania nevyhovovala. Preto sme iniciovali petíciu zamestnancov na možnosť inej formy stravovania, po vyhodnotení sme oslovili zamestnávateľa so žiadosťou o pracovné stretnutie, ktoré žiaľ odmietol. Z tohto dôvodu sme sa obrátili na príslušné orgány štátnej správy, ako Regionálny úrad verejného zdravotníctva Bratislava a Inšpektorát práce Bratislava, aby sme našli odpoveď na túto tému. Bližšie info prinesieme v ďalšom čísle.

Na záver nám ostáva veriť, že Inšpektorát práce rozhodne oveľa rýchlejšie, ako v našom prvom podaní ohľadom systému klzavých zmien na ktoré čakáme pol roka. Myslíme, že naša činnosť a otváranie tém, ktoré boli dlhé roky pre odbory tabu je dôkazom toho, že sme sa vydali cestou naozajstného zastupovania zamestnancov. ■



ŠTRAJK, ŠTRAJKOVÝ PORIADOK A ŠTRAJKOVÝ FOND

Štrajk v spore o uzavretie podnikovej kolektívnej zmluvy vyhlasuje a o jeho začatí rozhoduje príslušný odborový orgán, ak s ním súhlasí **nadpolovičná väčšina zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku, ktorých sa má táto kolektívna zmluva týkať, za predpokladu, že na hlasovaní sa zúčastní aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov počítaná zo všetkých zamestnancov.**

Hlasovanie má pod kontrolou odborová organizácia, ktorá je povinná archivovať všetky hlasovacie háčky a zápisnicu po dobu troch rokov.

Zamestnávateľ nevie zistiť informáciu, kto sa zúčastnil hlasovania, ani ako ten, ktorý zamestnanec zahlasoval.

Členovia členky, zamestnanci, OZ ČLEN na svojom poslednom zasadnutí odsúhlasilo Štrajkový poriadok združenia, ktorý je potrebný v prípade organizácie štrajku v zmysle Zákona o kolektívnom vyjednávaní. Rovnako aj všetky ustanovenia štrajkového poriadku musia byť v súlade so zákonom, aby sa predišlo prípadným sporom a pochybeniam pri organizácii štrajku. Organizácia štrajku sa riadi pragrafmi 16 až 26 Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Odborové združenie ČLEN v prípade

kolektívneho vyjednávania v záujme zamestnancov využije všetky možnosti, na ktoré má odborová organizácia právo z Ústavy SR a Zákona o kolektívnom vyjednávaní. Samozrejme pri organizácii nátlakových akcií vždy budeme spolupracovať aj so starou odborovou organizáciou ZO ECHOZ, pri Slovnaft, a.s. a rovnako im budeme ponúkať aj spoluprácu pri organizácii nátlakových akcií pre ktoré sa rozhodli oni. Jediná podmienka pri tejto podpore je, aby ciele týchto akcií boli ambiciózne a výlučne v záujme zamestnancov. Žiadne osobitné výhody, dohody a iné benefity pre odborové organizácie.

Na záver by som chcel uviesť, že súčasťou prijatých uznesení, je aj vytvorenie štrajkového fondu, v ktorom začneme kumulovať prostriedky potrebné na organizáciu štrajku respektíve na plnenia za zamestnancov zúčastnených na štrajku, ako sú napríklad odvozy do zdravotných poisťovní počas dní štrajku.

Preto by sme Vám všetkým, ktorí poctivo posielajú nášmu združeniu členské príspevky a podiel 2% dane, chceli poďakovať a týmto spôsobom odkázať, že OZ ČLEN tieto finančné prostriedky využije práve pre Vaše záujmy. ■

Predseda

WEB: www.ozclen.sk

FB: <https://www.facebook.com/odborovezdruzenie.clen>

Mail: ozclen@ozclen.sk, odboryclen@gmail.com

Tel: 0918740414

Redakčná rada: Ján Sýkora/jansykora@ozclen.sk / Komisia pre komunikáciu OZ ČLEN

OZ ČLEN a 2% Vašich daní



2%

ĎAKUJEME

OZ ČLEN sa stalo v roku 2019 poberateľom 2% podielu zaplatenej dane a preto by sme Vás chceli poprosiť o vyplnenie vyhlásenia na poukázanie Vašich 2% zaplatenej dane Odborovému združeniu ČLEN.

OZ ČLEN, ako nezávislé odborové združenie začalo pôsobiť plne nezávisle na zamestnávateľovi od svojho vzniku, až do teraz. Celú činnosť vieme realizovať bez výhod od zamestnávateľa, len z vašich členských príspevkov a darov, tak aby Vaše záujmy boli pre nás poslaním, bez možnosti vydierania a ovplyvňovania procesu kolektívneho vyjednávania zamestnávateľom cez výhody pre odbory.

Všetky finančné prostriedky využívame efektívne, tak, aby sme mohli poskytovať výhody pre Vás a zároveň Vás nezávisle na zamestnávateľovi zastupovať v procese kolektívneho vyjednávania a ostatných právnych otázkach, podaniach na Inšpektorát práce a súdnych procesoch v oblasti pracovného práva, tak aby sme spolu dosiahli náš cieľ – oveľa vyššie mzdy a lepšie pracovné podmienky.

Rovnako sme zaviedli rôzne sociálne príspevky a výpomoci pre Vás, našich členov.

Aby sme mohli plnohodnotne plniť to, čo sme Vám sľúbili si Vás dovoľujeme požiadať o malý príspevok vo forme 2% podielu Vašej dane, ktorý nijako nezvyšuje vaše daňové zaťaženie.

*Ešte raz ĎAKUJEME všetkým,
ktorí nám odovzdali podiel 2% svojich daní.*