Asociácia zamestnávateľ. zväzov a združení

Dátum exportu: 14.10.2015 09:10

1. [Najmenej bude viac](%22%20%5Cl%20%22x0)

[Téma: AZZZ SR, KOZ, RÚZ; Profit; 14/10/2015; 21/2015; s.: 4; EDUARD ŽITŇANSKÝ]

1. [Tabuľkové platy nižšie ako minimálna mzda? Vláda sa s riešením neponáhľa](%22%20%5Cl%20%22x1)

[Téma: AZZZ SR, KOZ, RÚZ; aktualne.sk; 14/10/2015; Ekonomika; Radovan Krčmárik]

1. [Cestovný ruch u nás rastie. Ale pomaly](%22%20%5Cl%20%22x2)

[Téma: VŠEOBECNÉ; HN; 14/10/2015; 197/2015; s.: 14; HN KONFERENCIE; Peter Kapitán]

1. [Podobná práca, ale o stovky eur nižšia pláca. V ktorých nemocniciach zarábajú zdravotníci lepšie?](%22%20%5Cl%20%22x3)

[Téma: VŠEOBECNÉ; aktuality.sk; 14/10/2015; Správy; Jana Čunderlíková]

1. [Mzdu môžu zamestnanci vymáhať platobným rozkazom na súde](%22%20%5Cl%20%22x4)

[Téma: VŠEOBECNÉ; sme.sk; 13/10/2015; Spotrebiteľ; TASR]

1. [Môžem dostať výpoveď, keď som tehotná/na materskej?](%22%20%5Cl%20%22x5)

[Téma: VŠEOBECNÉ; rodinka.sk; 13/10/2015; rodinka.sk; Kristína Kováčiková]

1. [Odvrátená tvár zákonníka práce. Slováci podnikajú proti svojej vôli](%22%20%5Cl%20%22x6)

[Téma: VŠEOBECNÉ; sme.sk; 13/10/2015; Jana Trebulová]

1. [Fico nevie potlačiť nútené živnosti](%22%20%5Cl%20%22x7)

[Téma: VŠEOBECNÉ; SME; 14/10/2015; 237/2015; s.: 5; Ekonomika; Jana Trebulová]

1. Najmenej bude viac

[Téma: AZZZ SR, KOZ, RÚZ; Profit; 14/10/2015; 21/2015; s.: 4; EDUARD ŽITŇANSKÝ]

Vláda rozhodla, že minimálna mzda na Slovensku sa od začiatku budúceho roka zvýši zo súčasných 380 eur na 405 eur. Najnižší možný hrubý hodinový zárobok v budúcom roku dosiahne 2,328 eura (v súčasnosti 2,184 eura). Ako uviedol minister Ján Richter, vláda pri rozhodovaní vzala do úvahy odporúčania medzinárodných organizácií, podľa ktorých by minimálna mzda mala tvoriť 60 percent z priemernej mzdy v krajine. ,,My sme dnes niekde na päťdesiat aj niečo," povedal. Podľa neho pri zvýšení minimálnej mzdy na 405 eur nie je nikto ani víťaz, ani porazený. Odborári presadzovali nárast najnižších zárobkov na 410 eur a zamestnávatelia žiadali minimálnu mzdu na rok 2016 nezvyšovať. Podnikatelia upozorňujú na to, že zvyšovanie minimálne mzdy je ,,skôr politické opatrenie ako odraz aktuálneho ekonomického vývoja, ktorému takýto prudký nárast minimálnej mzdy nezodpovedá, čo dokazuje aj tempo rastu priemernej mzdy a vývoj inflácie". Ak sa podľa Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení minimálna mzda zvyšuje, zamestnávateľom rastú náklady. ,,Pre firmy v tých odvetviach hospodárstva, v ktorých sú zamestnaní prevažne zamestnanci s príjmom okolo výšky minimálnej mzdy, bude veľmi náročné zvládnuť takýto prudký nárast minimálnej mzdy," tvrdí asociácia. Niektoré firmy to podľa nej môže existenčne ohroziť a iné budú nútené prijať úsporné opatrenia.

[Späť na obsah](#z0)

1. Tabuľkové platy nižšie ako **minimálna** **mzda**? Vláda sa s riešením neponáhľa

[Téma: AZZZ SR, KOZ, RÚZ; aktualne.sk; 14/10/2015; Ekonomika; Radovan Krčmárik]

Tabuľkové platy nižšie ako minimálna mzda? Vláda sa s riešením neponáhľa

BRATISLAVA – Platové triedy štátnych a verejných zamestnancov sú len formalitou. Ľudia s najnižšími platovými tarifami dostávajú tak málo, že to nestačí ani na minimálnu mzdu a do jej výšky im to musia doplatiť zamestnávatelia. Načo vláda schvaľuje tabuľkové platy, ktoré sú nereálne?

Ilustračné foto. Zdroj - TASR/AP

Ako už portál Aktuálne.sk v utorok upozornil, platové tarify nezohľadňujú vývoj minimálnej mzdy. Prvá platová trieda štátnych zamestnancov sa totiž začína na sume 347,50 a druhá na 373,50 eura. Minimálna mzda je však tohto roku až 380 eur, teda viac ako výška oboch taríf.

Rozdiel je ešte výraznejší pri platoch zamestnancov "vo výkone práce vo verejnom záujme", kam patria napríklad aj pracovníci v školstve či vo verejnom zdravotníctve.

Najnižšie platové triedy sa tu odvíjajú od sumy 228,50 až 269,50 eura, čo je hlboko pod úrovňou minimálnej mzdy. Jej hodnotu na prvom platovom stupni prevyšuje až siedma alebo ôsma platová trieda.

Minimálna mzda na budúci rok pritom porastie na 405 eur, čo znamená, že rozpory medzi jej výškou a tabuľkovými platmi budú ešte väčšie.

Rozdiely im musia doplácať
Okruh ľudí, ktorých platové tarify sú také nízke, je široký. Ide napríklad o upratovačky, školníkov, údržbárov, vodičov, kuchárov či hospodárov. Keďže ich tabuľkové platy sú nižšie ako minimálna mzda, zamestnávatelia im ten rozdiel dorovnávajú.

"Tým ľuďom sa to, samozrejme, doplatí. Nikto nie je poškodený, ale problémy nastávajú pri zvyšovaní platov," pripomína Mária Mayerová, predsedníčka Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry.

To sa ukázalo napríklad vlani, keď vláda všetkým zamestnancom v štátnej a verejnej správe zvýšila platy o 16 eur. Tí, čo napriek prilepšeniu nedosiahli úroveň minimálnej mzdy, však mali problém. Niektorí zvýšenie platu ani nepocítili.

Podľa Mayerovej to bolo preto, lebo zamestnancom v nižších platových triedach mali najprv doplatiť minimálnu mzdu, až potom to ešte navýšiť o 16 eur.

Niektorí zamestnávatelia to však nesplnili. "Tam sa vyskytli veľké problémy, ktoré potom museli riešiť odborové zväzy," opisuje Mayerová.

Ako vraví, ide o krivdu, pretože podľa správnosti by sa najnižšie platové triedy mali začínať aspoň minimálnou mzdou. "Upozorňujeme na to už veľmi dlho, no k riešeniu stále nedošlo," konštatuje odborová predáčka.

Namiesto tarify minimálna mzda
Okrem zamestnancov vo verejnom zdravotníctve pociťujú tento problém najmä ľudia pôsobiaci v školstve. Podľa predsedu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku Pavla Ondeka sa to v tomto rezorte týka asi 20-tisíc zamestnancov.

Ako pripomína, dochádza tu k nivelizácii platov. Tým, že sa všetkým zamestnancom, ktorí majú nízke tarify, musia platy dorovnávať na úroveň minimálnej mzdy, sa stierajú rozdiely medzi povolaniami – napríklad medzi platmi upratovačiek a hospodárok školy.

"Pomaly už začína byť zbytočný katalóg pracovných činností pre tieto profesie," tvrdí Ondek a varuje, že takto to nemôže ďalej pokračovať. "Vítame každé zvýšenie platov, ale musí sa to dať aj do súladu s platovými tabuľkami v štátnej a verejnej správe."

Zmeny za 1,5 miliardy
Riešenie tejto otázky má na starosti Úrad vlády. Konfederácia odborových zväzov mu už koncom septembra zaslala návrh, ako platové tabuľky upraviť, no úrad vo veci nekoná.

"Ten návrh vyšiel od nás. Vláda by tie tabuľky mala upravovať tak, aby sa začínali aspoň od minimálnej mzdy," upozorňuje Ondek.

Ako dodáva, keď o tom rokovali so zástupcami vlády, vysvitlo, že keby sa takto mali zmeniť všetky tarifné platy v štátnej a verejnej správe, štát by to stálo viac ako 1,5 miliardy eur.

Podľa Mayerovej sa taká zmena nedá previesť rýchlo. "Navrhli sme, aby sa to zvýšilo na minimálnu mzdu, ale postupne. Nedá sa to spraviť tak, že sa hneď od prvého januára stanoví pre prvý stupeň prvej triedy 405 eur. To by pri niektorých tarifách predstavovalo nárast až o 32 či 35 percent," odhaduje Mayerová.

Odborári preto navrhli, aby sa tarifné platy na úroveň minimálnej mzdy dorovnali v priebehu piatich rokov. Sú však presvedčení, že v tomto volebnom období sa s tým už aj tak nepohne.

"Iniciatíva by teraz mala byť na strane vlády, no, žiaľ, vidíme, že nie je," hodnotí Ondek. Obavy, že sa to do volieb nestihne, má i Mayerová.

"Pozastavil sa aj zákon o štátnej službe, ktorý mal byť pôvodne účinný od prvého januára budúceho roka. Preto predpokladám, že sa tieto veci budú riešiť až po voľbách," vysvetľuje.

Čaká sa na zákon o štátnej službe
Na otázku Aktuálne.sk, prečo sa uvedený problém už roky nerieši, Úrad vlády neodpovedal. K porušovaniu zákona však podľa neho nedochádza.

Situáciu údajne rieši zákon o minimálnej mzde. Podľa neho je zamestnávateľ povinný poskytnúť pracovníkovi, ktorého plat nedosiahne výšku minimálnej mzdy, doplatok. Žiadny zamestnanec preto nedostáva nižšiu mzdu ako je minimálna.

Čo sa týka návrhu odborárov na úpravu platových taríf, Úrad vlády potvrdil, že ho dostal, no zatiaľ sa s ním oboznamuje, preto by podľa neho bolo predčasné sa k nemu vyjadrovať.

"Vláda musí zabezpečiť aj konsolidáciu verejných prostriedkov a efektívne hospodárenie, čo znamená, že musí uvážene pristupovať ku všetkým opatreniam, ktoré majú vplyv na štátny rozpočet," zdôvodňuje tlačový odbor Úradu vlády.

Problém by mal údajne riešiť nový zákon o štátnej službe. "Ten má systém odmeňovania nastaviť tak, aby zohľadňoval výšku minimálnej mzdy a vypracovať koncepciu odmeňovania, ktorá bude zameraná na zjednotenie platových tried a vytvorenie platových pásiem tak, aby boli podporené princípy rovnakého a spravodlivého odmeňovania, ako aj kariérneho rastu a podobne," píše v stanovisku Úrad vlády.

Kedy by sa teda zamestnanci štátnej a verejnej správy mohli dočkať upravených taríf, však neuviedol.

[Späť na obsah](#z1)

1. Cestovný ruch u nás rastie. Ale pomaly

[Téma: VŠEOBECNÉ; HN; 14/10/2015; 197/2015; s.: 14; HN KONFERENCIE; Peter Kapitán]

Horeca 2015

Ako naštartovať slovenský cestovný ruch či ako získať kvalifikovanú pracovnú silu? Dozviete sa na budúci týždeň na HORECA konferencii.

HN KONFERENCIE

Prezident Zväzu hotelov a reštaurácií Slovenska Patrik Bočkay v rozhovore pre HN:

Zdieľané ubytovanie v štýle Airbnb zväz ako riziko či konkurenciu nevníma. "Pre nás je dôležité, aby mal každý podnikateľ rovnaké podmienky," hovorí prezident Zväzu hotelov a reštaurácií Slovenska Patrik Bočkay.

Peter Kapitán

Slovenský cestovný ruch pomaly rastie. Môžete byť konkrétnejší, v akých oblastiach? Tento rast len nadväzuje na celkový európsky rast alebo máme nejaké špecifiká, ktorými sa odlišujeme?

V porovnaní s minulým rokom, v ktorom sme sa v číslach výrazne prepadli, je prvý polrok naozaj lepší. Potiahli to predovšetkým domáci návštevníci, ktorých prenocovania výrazne rástli v porovnaní práve s rovnakým obdobím minulého roka. Počet prenocovaní zahraničných návštevníkov rástol miernejšie, ale stále zaostávame za číslami z roka 2013. Práve pri zahraničných prenocovaniach zaostávame aj v porovnaní s ďalšími európskymi krajinami.

Vzhľadom na aktuálnu situáciu s Uberom a taxikármi by ma zaujímal váš pohľad na podobnú problematiku v ubytovacom biznise. Teda – všimli ste si nejaký vplyv Airbnb a podobných služieb na váš biznis?

Pre nás je podstatná skutočnosť, aby sa na každého, kto poskytuje ubytovacie služby a inkasuje za tieto služby peniaze, vzťahovali rovnaké podmienky a povinnosti. To znamená, nech sa registruje na príslušných úradoch, platí dane, miestne poplatky, spĺňa všetky hygienické požiadavky, normy, vyhlášky a ďalšiu legislatívu, tak ako ju musia spĺňať všetky ubytovacie zariadenia.

Jednou z tém konferencie je naštartovanie cestovného ruchu, myslíte si, že práve Airbnb a podobné platformy môžu byť pri štartovaní nápomocné?

Nie, s týmto nemá Airbnb ani iné platformy nič spoločné. Na to potrebujeme iné nástroje, lepšie podnikateľské prostredie, nástroje na podporu malého a stredného podnikania, menej administratívnej záťaže, neustále aktívne pôsobenie a prezentáciu Slovenska ako cieľovej destinácie v zahraničí.

Ďalšou z diskutovaných tém bude aj kvalitný a kvalifikovaný personál. Napríklad pozícia čašník je často jednou z tých, ktoré sú ohodnotené minimálnou mzdou. Je to spôsobené nedostatočnou kvalifikáciou?

Pozrite sa na to, kto väčšinou pracuje na týchto pozíciách. Často to nie sú ľudia vyučení v tomto odbore. V tom prípade potrebujete týchto ľudí naučiť všetko. Ale to nie je hlavný problém. Pravda je, a často to počujem od kolegov z branže, že je nedostatok kvalifikovaných a kvalitných pracovníkov na rôznych pozíciách, nielen na pozícii čašníka, servírky. Dôvodov je viacero. Jednak je to obrovský nedostatok zamestnancov v gastronómii v krajinách západnej Európy, čo spôsobuje, že mladí ľudia odchádzajú za prácou do zahraničia. Uvediem aktuálny príklad, podľa vyjadrení kolegov z Írskej asociácie reštaurácií majú voľných približne 5 000 pracovných miest pre kuchárov.

Počet domácich zamestnancov v gastronómii v susednom Rakúsku z roka na rok klesá, počet zahraničných stúpa.

To sú trendy, ktorým sa nedá zabrániť. Potom tu máme vysoký počet absolventov stredných odborných škôl, ktorí pokračujú v štúdiu na vysokých školách. Na trh práce tak prichádzajú absolventi vysokých škôl, ktorí pre našu branžu nie sú v takom množstve potrební a nemajú potrebné zručnosti, ktoré sú, naopak, pre nás potrebné. A, samozrejme, je tu aj priemerná mzda, ktorá spôsobuje nezáujem mladých ľudí o prácu v gastronómii. Naša branža zamestnáva viac ako 20 percent mladých ľudí do 25 rokov. A mohli by sme ich zamestnať viac, no nemáme ich z čoho zaplatiť. Problémom je neflexibilný Zákonník práce, vysoké odvody a množstvo súvisiacich poplatkov a nákladov, ktoré vychádzajú z legislatívy, pre ktoré nedokážeme vytvárať zdroje na vyššie platy.

Cestou na lepšiu prípravu a kvalifikáciu by mohlo byť duálne vzdelávanie. V akej fáze sa tento koncept momentálne nachádza, prináša už nejaké výsledky?

Nejde o "koncept"! Duálne vzdelávanie je forma odbornej prípravy u zamestnávateľa, ktorá je upravená zákonom a v tomto školskom roku sa už začali pripravovať prví študenti v duálnom systéme. Výsledky sa ukážu až pri prvých absolventoch odborných škôl. Nás teší aj záujem podnikateľov z našej brandže o duálny systém, a to aj napriek tomu, že viac ako 90 percent podnikov podnikajúcich v cestovnom ruchu sú mikro a malé podniky. Práve sa začala certifikácia zamestnávateľov a pevne verím, že od budúceho školského roka začnú reálne študovať prví študenti v našich odboroch.

Ak by ste si mohli vybrať a označiť najväčší aktuálny problém v slovenskom HORECA segmente, čo by to bolo?

Ak to mám povedať jednou vetou, tak sú to podmienky pre podnikanie v cestovnom ruchu.

Pri zahraničných prenocovaniach zaostávame aj v porovnaní s ďalšími európskymi krajinami.

FOTO:

"Naša branža zamestnáva viac ako 20 percent mladých ľudí do 25 rokov," hovorí prezident ZHR SR Patrik Bočkay.

[Späť na obsah](#z2)

1. Podobná práca, ale o stovky eur nižšia pláca. V ktorých nemocniciach zarábajú zdravotníci lepšie?

[Téma: VŠEOBECNÉ; aktuality.sk; 14/10/2015; Správy; Jana Čunderlíková]

Mnohé zdravotné sestry v nemocnici pracujú takmer celý život a teraz im hrozí, že budú mať nižšie minimálne platy. Plánovaná zmena systému odmeňovania zamáva tabuľkami zdravotníkov.

Robia obdobne náročnú prácu, ale ich výplatné pásky ukazujú aj 200-eurový rozdiel. Starajú sa o pacientov, avšak každý v inom zariadení. Reč je o zdravotníkoch, z ktorých jedny pracujú vo veľkej štátnej nemocnici, druhí v nemocnici zriadenej samosprávou. A takýto stav trvá už niekoľko rokov.

Podľa poslednej štatistiky, mali ku koncu polroka sestry vo fakultnej či univerzitnej nemocnici priemernú mzdu okolo tisíc eur. Ich kolegyne v zariadeniach vyšších územných celkov, miest či obcí dostávali menej ako 800 eur.

Obdobné rozdieli boli aj pri ďalších zdravotníkoch ako fyzioterapeutoch, zdravotníckych laborantoch či sanitároch. Príkladov je viacero.

Rozdiely aj stovky eur

Rozdiely v odmeňovaní zdravotníkov podľa predsedu Slovenského odborového zväzu zdravotníctva Antona Szalaya nastali v dvoch momentoch. Najprv to bolo v roku 2006, keď sa zdravotnícke zariadenia rozdelili do dvoch asociácií- na štátne a tie ostatné. Štátnym platili zdravotné poisťovne viac.

Druhý okamih, keď sa rozdiely ešte zvýraznili, prišiel v roku 2012 so zákonom o odmeňovaní sestier. Ten síce platil len pár mesiacov, no pomyselné nožnice v odmeňovaní medzi štátnymi a neštátnymi zdravotníčkami zase o čosi roztvoril. Tie štátne sú podľa neho odmeňované aj naďalej, neštátne už nie.

"Tam ten rozdiel v kategórií sestier narástol na súčasných 270 až 300 eur," vysvetľuje šéf odborárov.

Rozdiely v platoch by mal od nového roka čiastočne zmierniť zákon, ktorým sa aktuálne zaoberajú poslanci. Legislatíva určuje základnú zložku mzdy - minimum, ktoré bude rovnako garantované pre zdravotníkov v štátnych i neštátnych nemocniciach.

Stavovské organizácie tvrdia, že niektorým môže poškodiť a na výplatnej páske si nájdu menej ako dnes. Ministerstvo zase trvá na tom, že zákon pomôže najmä tak kde sú platy najnižšie. Tu si zamestnanci vraj polepšia aj o dvesto eur.

Niektorým sestrám zákon uberie

Niektoré sestry v štátnych nemocniciach môžu po zmenách prísť skrátka, možno budú mať ešte nižší základ platu ako dnes. Sú totiž stále odmeňované podľa zrušeného zákona, ktorý im svojho času platy zvýšili.

Sestra v štátnej nemocnici s viac ako 33 ročnou praxou má v súčasnosti minimum 928 eur. Tá istá sestra by od budúceho roka mala minimum od 694,98 do 823,68 eur. Nová úprava totiž nezohľadňuje dĺžku praxe.

Nové odmeňovanie je v takomto prípade priaznivejšie pre sestru v štátnej nemocnici bez praxe. Kým tá má dnes minimálnu garanciu 640 eur, od nového roka by mala začínať na takmer siedmich stovkách (694,98 eur).

Ostatní zdravotníci s výnimkou lekárov majú mzdové minimum garantované v Zákonníku práce. Podľa náročnosti práce im plat násobia prísluśným koeficientom. Ten je naviazaný na minimálnu mzdu v dannom roku.

Nové koeficienty sa budú viazať na priemernú mzdu spred dvoch rokov a budú upravené v zákone o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti.

Napríklad fyzioterapeut, zdravotnícky laborant či záchranár, vykonávajúci odbornú činnosť, má teraz garantované minimum 608 eur (koeficient 1,6 násobený minimálnou mzdou 380 eur). Po novom to bude 694,98 eur ( koeficient 0,81 násobený priemernou mzdou spred dvoch rokov čo je 858 eur).

"Nejde o výslednú mzdu. Tieto čísla predstavujú približne 80% výslednej mzdy. Do výsledku sa pripočítavajú ešte náležitosti v zmysle kolektívnych vyjednávaní," uviedol hovorca ministerstva zdravotníctva Peter Bubla.

Odmeňovanie ponovom sa bude vzťahovať na 38 tisíc zamestnancov.

Minister na "turné" po nemocniciach

Minister zdravotníctva Viliam Čislák (nominant Smer-SD) v tomto období obieha nemocnie. Zoči voči zdravotníkom chce poznať ich názor na zákon, pod ktorým je podpísaný jeho rezort. So svojimi poznatkami sa priebežne delí na sociálnej sieti.

"Po návšteve Malackej nemocnice, mi aj v nemocnici vo Vranove nad Topľou potvrdili to, čo hovorím. Zdravotníci chcú istotu. Preto, kým mi títo lúdia, ktorí dennodenne stoja pri pacientoch, osobne nepovedia, že mám stiahnuť zákon o ich platoch, ktorý je momentálne v NRSR , tak to tak neurobím. Napriek tomu, že ich odborárski predstavitelia ma presviedčajú o opaku," píše v jednom zo svojich statusov.

Deklaráciu podpisujú ďalej

Medzičasom odborári, ktorým minister neverí, zbierajú podpisy pod deklaráciu k výpovediam. Nepáči sa im, že rezort nepretavil do zákona všetky ich požiadavky. S podpisovaním to ide zatiaľ dobre, hovoria odbory sestier.

"Aj tí, ktorí boli doposiaľ zakríknutí sa budia. Ani my ich tak nebudíme ako ich budí ministerstvo a vyjadrenia ministra," konštatuje predsedníčka sesterských odborov Monika Kavecká.

Podľa jej informácií zdravotníci v jednej z nemocníc, do ktorých Čislák zavítal, o jeho návšteve ani nevedeli.

"Ak beriete nemocnicu ako kanceláriu pána riaditeľa, alebo fórum vedúcich sestier, tak áno bol v nemocnici," hovorí Kavecká.

Situáciu prebežne analyzuje aj druhá skupina odborárov, vedených Szalayom. Názory sa rôznia, časť zdravotníkov je za prijatie zákona, niektorí sú zase odhodlaní ísť do výpovedí lebo s legislatívou nesúhlasia.

Zákon nie je pre všetkých

Hoci zákon bude upravovať mzdy desaťtisícom zdravotníkov, stále zostávajú takí, ktorých sa nebude týkať.

Legislatíva nemyslí na tých, ktorí pracujú v súkromných ambulanciách či zariadeniach sociálnych služieb. Posledne spomínaná skupina sa aj tak zvyšovania od budúceho roka dočká. Plat im vďaka kolektívnemu vyjednávaniu pôjde smerom nahor o 4 percentá.

[Späť na obsah](#z3)

1. Mzdu môžu zamestnanci vymáhať platobným rozkazom na súde

[Téma: VŠEOBECNÉ; sme.sk; 13/10/2015; Spotrebiteľ; TASR]

Ak vám zamestnávateľ nechce vyplatiť mzdu, môžete využiť nasledovné zákonné postupy.

BRATISLAVA. Zamestnanci obyčajne nevedia, ako postupovať pri vymáhaní mzdy od zamestnávateľa. Môže ísť nielen o nevyplatenú mzdu, ale aj o náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, či náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca. V prípade, že zamestnávateľ s ich vyplatením mešká, mali by ho najskôr doporučeným listom vyzvať na vyplatenie dlžnej sumy v určitej lehote.

Ak na výzvu nezareaguje, nasledovať by mala výzva pred podaním žaloby, ktorú treba zaslať tiež doporučeným listom.

Čo má obsahovať výzva

"V predžalobnej výzve treba zamestnávateľa upozorniť jednak na podanie trestného oznámenia, ďalej na podanie návrhu na vydanie platobného rozkazu, a tiež na podanie podnetu, ktorý budú adresovať na inšpektorát práce. Ak ani na túto výzvu zamestnávateľ nereaguje, nasledovať by malo trestné oznámenie pre podozrenie zo spáchania trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného. Súčasne treba podať návrh na okresný súd v mieste bydliska alebo sídla dlžníka o vydanie platobného rozkazu," radí hovorkyňa Národného inšpektorátu práce (NIP) Slavěna Vorobelová.

Pripomína tiež, že mzda je podľa Zákonníka práce splatná pozadu za mesačné obdobie najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Vzťahuje sa to aj na všetky zložky príjmu zamestnanca. V podaniach by mal okolnosti pravdivo opísať, nezabudnúť označiť dôkazy, napríklad výzvy, ktoré bez úspechu adresoval zamestnávateľovi.

V návrhu treba označiť súd, uviesť svoje meno a priezvisko, bydlisko, dátum narodenia, údaj o štátnom občianstve, poprípade aj údaje o právnom zástupcovi, ktorý bude zamestnanca zastupovať pred súdom. Rovnako treba označiť dlžníka, ktorý je na súde v postavení odporcu. V návrhu na vydanie platobného rozkazu treba vyčísliť dlh a uviesť, ako by mal súd v danej veci rozhodnúť. Nezabudnúť na dátum a vlastnoručný podpis.

Platobný rozkaz sa podáva na tlačive, ktoré je k dispozícii na webovom sídle Ministerstva spravodlivosti www.justice.gov.sk. Vyhotovený má byť v takom počte, aký je počet dlžníkov-odporcov a ďalšie vyhotovenie je určené pre súd. Platí to aj o listinných dôkazoch, ktoré musia byť jasne špecifikované a priložené k návrhu. Podmienkou začatia konania na súde je tiež zaplatenie súdneho poplatku.

Môžete podať okamžitú výpoveď

Platí sa 6 % z hodnoty sporu, minimálne však 16,50 eura, maximálne 16.596,50 eura. Neplatí sa z hodnoty príslušenstva. Ak teda zamestnávateľ dlhuje 1000 eur na mzde a ďalších 500 eur na úrokoch, súdny poplatok vo výške 6 % sa platí len zo sumy 1000 eur. Zamestnanec môže súd požiadať o oslobodenie od súdneho poplatku.

Platobný rozkaz vydá súd najneskôr do desiatich pracovných dní od splnenia podmienok.

Zamestnanec má právo podať podnet na príslušnom inšpektoráte práce. Inšpektorát však podľa hovorkyne NIP nemá oprávnenie vymôcť zamestnancovi dlžnú mzdu. Môže zamestnávateľovi nariadiť, aby odstránil zistené porušenie zákona, prípadne mu uložiť pokutu.

Nevyplatenie mzdy a ostatných nárokov alebo ich častí do 15 dní po splatnosti je aj dôvodom, pre ktorý môže zamestnanec okamžite skončiť pracovný pomer. Môže tak urobiť iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o tom dozvedel. V takom prípade má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

Na webovej stránke www.nip.sk sú zverejnené vzory výzvy na vyplatenie mzdy, predžalobnej výzvy, trestného oznámenia a okamžitého skončenia pracovného pomeru. Vzor platobného rozkazu je na www.justice.gov.sk.

[Späť na obsah](#z4)

1. Môžem dostať výpoveď, keď som tehotná/na materskej?

[Téma: VŠEOBECNÉ; rodinka.sk; 13/10/2015; rodinka.sk; Kristína Kováčiková]

Zákonník práce priznáva tehotným ženám, matkám na materskej dovolenke, rodičom na rodičovskej dovolenke a osamelým rodičom, ktorí sa starajú o dieťa do 3 rokov veku osobitnú právnu ochranu.

Prejavuje sa nielen vo vzťahu k pracovným podmienkam a úprave pracovného času, ale tiež vo forme zákazu výpovede v ochrannej dobe.

Ochranná doba (zákaz výpovede)

Ochranná doba je doba, počas ktorej platí zákaz výpovede zo strany zamestnávateľa. Podľa § 64 ods. 1 písm. c Zákonníka práce pod ochrannú dobu spadá aj doba, keď je

- zamestnankyňa tehotná, zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky.

Zákaz výpovede v tehotenstve

Ochranná doba z dôvodu tehotenstva zamestnankyne závisí od toho, či zamestnankyňa informovala o svojom tehotenstve zamestnávateľa, nakoľko podľa Zákonníka práce sa za "tehotnú zamestnankyňu" považuje iba tá zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie (§ 40 ods. 6 Zákonníka práce).

Kedy informovať zamestnávateľa o tehotenstve, akú formu zvoliť, čo má obsahovať oznámenie o tehotenstve pre zamestnávateľa?

Prečítajte si viac v článku Kedy a ako oznámiť tehotenstvo zamestnávateľovi.

Zákaz výpovede počas materskej/rodičovskej dovolenky

Počas čerpania materskej a rodičovskej dovolenky platí zákaz výpovede zo strany zamestnávateľa. Po návrate do práce už rodič nie je chránený pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa, aj keď dieťa, o ktoré sa stará ešte nedovŕšilo tri roky (výnimku majú iba osamelí rodičia).

V súčasnosti je možné využiť inštitút presunutia rodičovskej dovolenky na neskoršie obdobie, ak sa nevyčerpala do dňa, v ktorom dieťa dovŕšilo 3, resp. 6 rokov veku.

Akonáhle by zamestnanec znovu požiadal o rodičovskú dovolenku, v čase jej čerpania bude platiť pre zamestnávateľa zákaz výpovede v ochrannej dobe. Podrobnosti si môžete prečítať v článku Rodičovská dovolenka.

Výnimky zo zákazu výpovede zo strany zamestnávateľa

Ustanovenia o ochrannej dobe sa nepoužijú a výpoveď zo strany zamestnávateľa bude platná, pokiaľ sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje.

Taktiež zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, pokiaľ sa zamestnávateľ premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce v dobe, keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, a v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.

V uvedených prípadoch patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odstupné podľa Zákonníka práce.

Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Dĺžku výpovednej doby ustanovuje Zákonník práce, zohľadňujúc výpovedné dôvody na strane zamestnávateľa a počet rokov odpracovaných zamestnancom u zamestnávateľa.

Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak Zákonník práce neustanovuje inak.

Ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

Výpoveď zo strany zamestnanca

Zamestnanec v ochrannej dobe nemôže dostať výpoveď zo strany zamestnávateľa, neplatí to však naopak. Tehotná zamestnankyňa, zamestnankyňa na materskej/rodičovskej dovolenke, môže skončiť pracovný pomer výpoveďou kedykoľvek, a to aj bez udania dôvodu. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace. Inak je výpovedná doba jednomesačná.

Ďalšie spôsoby skončenia pracovného pomeru

Výpoveď zo strany zamestnávateľa/zamestnanca nie je jediný spôsob, ako možno skončiť pracovný pomer. Do úvahy prichádzajú aj iné možnosti, ako napríklad:

- skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe,

- okamžité skončenie pracovného pomeru,

- skončenie pracovného pomeru na dobu určitú alebo

- skončenie pracovného pomeru dohodou.

Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

Od 1. septembra 2011 platí, že zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné (§ 72 ods. 1 Zákonníka práce).

Skončenie pracovného pomeru na dobu určitú

Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby, bez ohľadu na tehotenstvo. Pred uplynutím dohodnutej doby sa môže skončiť aj inými spôsobmi, ktoré pozná Zákonník práce.

Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím.

Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1 ZP) skončiť pracovný pomer výpoveďou, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin alebo porušil závažne pracovnú disciplínu.

Okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnancom

Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak

a) podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu,

b) zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti,

c) je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.

Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel. Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

[Späť na obsah](#z5)

1. Odvrátená tvár **zákonníka** **práce**. Slováci podnikajú proti svojej vôli

[Téma: VŠEOBECNÉ; sme.sk; 13/10/2015; Jana Trebulová]

Autor - Jana Trebulová

Skoro 100-tisíc Slovákov má živnosť, aj keď robia prácu ako obyčajní zamestnanci.

BRATISLAVA. Prijmeme vás do zamestnania, ale najprv si vybavte živnosť. Aj takúto odpoveď dostávajú mnohí Slováci pri hľadaní práce.

Firmy ich nechcú zamestnať na zmluvu, no vyžadujú od nich to isté, čo od zamestnancov. Pravidelnú dochádzku, osemhodinový pracovný čas, obsluhovanie strojov a plnenie príkazov. Tak sa zbavujú zodpovednosti a vysokých výdavkov za ľudí.

Počet živnostníkov z donútenia síce mierne klesá, stále ich je však niekoľko desiatok tisíc. Podľa Štatistického úradu na živnosť nútene pracuje až 94–tisíc Slovákov. Vlani ich o takomto čase bolo len mierne viac – 97,5 tisíca.

Vláda Roberta Fica si potlačenie živností z donútenia dala ako jednu z priorít. Snažili sa o to za svojej prvej vlády, aj počas posledných štyroch rokov.

Ani viaceré zmeny v zákone výraznejšie nezvýšili počet odhalených firiem, ktoré nútia svojich zamestnancov pracovať na živnosť.
Špekulujú

Bez živnosti by sa nezamestnala ani Zvolenčanka Mária. Už deväť rokov je lesnou robotníčkou.

"Povedali nám jasne – alebo si vybavíme živnosť, alebo nás nevezmú. A keďže cez zimu nerobíme, živnosť si pravidelne prerušujeme a obnovujeme," vraví rezignovane.

Jej šéf postupuje protizákonne a ak by sa naňho sťažovala, hrozí mu pokuta a súd. Zákonník práce totiž presne opisuje, kedy človek nesmie pracovať na živnosť, ale musí mať pracovnú zmluvu či dohodu. Mária tieto podmienky spĺňa.

Napríklad musí plniť príkazy nadriadeného či pracovať v čase, keď jej prikáže zamestnávateľ.

Podmienky, ktoré hovoria, kedy ide o zamestnanie a nie o živnosť, sa naposledy menili v marci, no bez výsledku.
V obchode aj na stavbe

Národný inšpektorát práce predpokladá, že najviac živnostníkov z donútenia pracuje v obchode, doprave, skladovaní či v stavebníctve.

"Zamestnávatelia tu zvyknú uprednostniť živnostníkov pred zamestnancom na pracovnú zmluvu. Snažia sa zbaviť povinností, ktoré im vyplývajú zo Zákonníka práce," vysvetľuje Slavěna Vorobelová z inšpektorátu.

Živnostníci sú pre firmy lacnejší, nemajú nárok na stravné lístky, dovolenku či na ochranné pomôcky. Naproti tomu klasickí zamestnanci majú nárok na odstupné, po dvoch rokoch musia dostať zmluvu na dobu neurčitú a je ťažšie ich prepustiť.

Okrem toho tak za prvej, ako aj za druhej Ficovej vlády sa sprísňoval Zákonník práce. Predlžovala sa výpovedná lehota či odstupné. Aj preto sú zamestnávatelia motivovaní prijímať živnostníkov aj za cenu sankcií.

Podľa Kataríny Klembalovej zo spoločnosti Profesia je najväčší záujem o živnostníkov na miesta obchodných zástupcov a programátorov.
Iba desiatky

Ročne sa podarí odhaliť len pár prípadov nútených živností. Vlani to bolo 72, predvlani 92 a rok predtým 55. Ako boli zamestnávatelia potrestaní, inšpektorát nepovedal.

Vo všeobecnosti platí, že inšpektorát najprv vyzve zamestnávateľa, aby dal živnostníkovi normálnu zmluvu. Ak neposlúchne, hrozí mu pokuta do 100­-tisíc eur.

"Okrem nej by zamestnávateľ musel doplatiť dane a odvody za zamestnancov, a to za celé obdobie trvania zastretého pracovného pomeru. Navyše, ak nebola zmluvne dohodnutá ani odmena, pribúda k tomu povinnosť doplatiť zamestnancovi mzdu," vysvetľuje Jana Kostrabová, špecialistka na pracovné právo z advokátskej kancelárie TaylorWessing.
Neľahké dokazovanie

Odhaliť nútenú živnosť však môže byť zložité. "Napríklad účtovník môže vykonávať prácu v pracovnom pomere, ale aj ako podnikateľ. Aj v stavebníctve často funguje princíp subdodávok. Niekedy je to odôvodnené, ale v mnohých prípadoch ide o zastretý pracovný pomer," hovorí Kostrabová.

Štát zatiaľ sprísňovanie zákona nechystá. Podľa Veroniky Husárovej z rezortu práce je dôležité, aby aj samotní živnostníci upozorňovali na podozrivé praktiky a nenechali sa do ničoho nútiť.

So sťažnosťou sa na Inšpektorát práce môžu obrátiť aj anonymne.

[Späť na obsah](#z6)

1. Fico nevie potlačiť nútené živnosti

[Téma: VŠEOBECNÉ; SME; 14/10/2015; 237/2015; s.: 5; Ekonomika; Jana Trebulová]

Za faktom, že tisícky ľudí pracujú na živnosť, hoci ani nechcú, môže byť prísny Zákonník práce

Skoro 100-tisíc ľudí na Slovensku má živnosť, aj keď robia prácu ako zamestnanci.

BRATISLAVA. Prijmeme vás do zamestnania, ale najprv si vybavte živnosť. Aj takúto odpoveď dostávajú mnohí Slováci pri hľadaní práce. Firmy ich nechcú zamestnať na zmluvu, no vyžadujú od nich to isté, čo od zamestnancov. Pravidelnú dochádzku, osemhodinový pracovný čas, obsluhovanie strojov a plnenie príkazov. Tak sa zbavujú zodpovednosti a vysokých výdavkov. Počet živnostníkov z donútenia síce mierne klesá, stále ich je však niekoľko desiatok tisíc. Podľa Štatistického úradu na živnosť nútene pracuje až 94-tisíc Slovákov. Vlani ich o takomto čase bolo len mierne viac, a to 97,5 tisíca. Vláda Roberta Fica si potlačenie živností z donútenia dala ako jednu z priorít. Snažili sa o to za svojej prvej vlády, aj počas posledných štyroch rokov. Ani viacero zmien v zákone výraznejšie nezvýšilo počet odhalených firiem, ktoré nútia svojich zamestnancov pracovať na živnosť.

Špekulujú

Bez živnosti by sa nezamestnala ani Zvolenčanka Mária. Už deväť rokov je lesnou robotníčkou. "Povedali nám jasne - alebo si vybavíme živnosť, alebo nás nevezmú. A keďže cez zimu nerobíme, živnosť si pravidelne prerušujeme a obnovujeme," vraví rezignovane. Jej šéf postupuje protizákonne a ak by sa naňho sťažovala, hrozí mu pokuta a súd. Zákonník práce totiž presne opisuje, kedy človek nesmie pracovať na živnosť, ale musí mať pracovnú zmluvu či dohodu. Mária tieto podmienky spĺňa. Napríklad musí plniť príkazy nadriadeného či pracovať v čase, keď jej prikáže zamestnávateľ. Podmienky, ktoré hovoria, kedy ide o zamestnanie a nie o živnosť, sa naposledy menili v marci, no bez výsledku.

V obchode aj na stavbe

Národný inšpektorát práce predpokladá, že najviac živnostníkov z donútenia pracuje v obchode, doprave, skladovaní či v stavebníctve. "Zamestnávatelia tu zvyknú uprednostniť živnostníkov pred zamestnancom na pracovnú zmluvu. Snažia sa zbaviť povinností, ktoré im vyplývajú zo Zákonníka práce," vysvetľuje Slavěna Vorobelová z inšpektorátu. Živnostníci sú pre firmy lacnejší, nemajú nárok na stravné lístky, dovolenku či na ochranné pomôcky. Naproti tomu klasickí zamestnanci majú nárok na odstupné, po dvoch rokoch musia dostať zmluvu na dobu neurčitú a je ťažšie ich prepustiť. Okrem toho tak za prvej, ako aj za druhej Ficovej vlády sa sprísňoval Zákonník práce. Predlžovala sa výpovedná lehota či odstupné. Aj preto sú zamestnávatelia motivovaní prijímať živnostníkov aj za cenu sankcií. Podľa Kataríny Klembalovej zo spoločnosti Profesia je najväčší záujem o živnostníkov na miesta obchodných zástupcov a programátorov. Kontroly pritom odhalia len pár prípadov nútených živností. Vlani to bolo 72, predvlani 92 a rok predtým 55. Ako boli firmy potrestané, inšpektorát nepovedal. Vo všeobecnosti platí, že inšpektorát najprv vyzve zamestnávateľa, aby dal živnostníkovi normálnu zmluvu. Ak neposlúchne, hrozí mu pokuta do 100-tisíc eur. "Okrem nej by zamestnávateľ musel doplatiť dane a odvody za zamestnancov, a to za celé obdobie trvania zastretého pracovného pomeru. Navyše, ak nebola zmluvne dohodnutá ani odmena, pribúda k tomu povinnosť doplatiť zamestnancovi mzdu," vysvetľuje Jana Kostrabová, špecialistka na pracovné právo z advokátskej kancelárie TaylorWessing.

Neľahké dokazovanie

Odhaliť nútenú živnosť však môže byť zložité. "Napríklad účtovník môže vykonávať prácu v pracovnom pomere, ale aj ako podnikateľ. Aj v stavebníctve často funguje princíp subdodávok. Niekedy je to odôvodnené, ale v mnohých prípadoch ide o zastretý pracovný pomer," hovorí Kostrabová. Štát zatiaľ sprísňovanie zákona nechystá. Podľa Veroniky Husárovej z ministerstva práce je dôležité, aby aj samotní živnostníci upozorňovali na podozrivé praktiky a nenechali sa do ničoho nútiť. Na Inšpektorát práce sa môžu obrátiť aj anonymne. Jana Trebulová

94 000 živnostníkov z donútenia pracuje vo firmách na Slovensku.

FOTO:

Niekedy sú možnosti len dve: živnosť alebo úrad práce. ILUSTRAČNÉ FOTO - FOTOLIA

[Späť na obsah](#z7)