



## Vážené kolegyně! Vážení kolegovia!

Predkladáme Vám ďalšie číslo nášho Spravodajcu. Okrem informácii zo zasadania našich orgánov, obdržíte informáciu o rekondičných pobytoch, o inflácii, ako aj informáciu Odboru regulácie vodárenstva.

Nachádzame sa v čase, keď je zostavená vláda a prvýkrát od roku 1989, zvolená iba z jednej politickej strany. Vláda už má pripravené programové vyhlásenie, v ktorom sú zohľadnené aj naše pripomienky. Je to predovšetkým úprava pracovnoprávného kódexu, ktorý bol zmenený predchádzajúcou vládou v neprospech zamestnancov. Aj náš odborový zväz dal pripomienky, ktoré sa týkali hlavne neprivatizácie štátneho majetku.

V súčasnosti sa nachádzame pred zjazdom. Vrcholia prípravy a pripomienky, ktoré k nám prichádzajú nedávajú veľa dôvodov na optimizmus a predovšetkým na zmenu myslenia. Ale najväčší problém je nejednotnosť a každý vidí iba svoju pozíciu a to naše nešťastné „po nás potopa“. Verím však, že zjazd dá určite odpoveď ako ďalej a čo chceme, lebo otázok, na ktoré musíme mať jednoznačnú odpoveď, je tu veľa, ale predovšetkým ako finančne zabezpečiť obhajobu záujmov našich členov a čo im ponúknuť naviac.

Chceme riešiť webovú stránku, aby sme prostredníctvom nej zlepšili a skvalitnili prístup našim členom k najnovším informáciám, ktoré potrebujú pre svoju prácu a využili ju aj na prezentáciu výsledkov práce orgánov, funkcionárov a všetkých členov Odborového zväzu DREVO, LESY, VODA. Kvalita a úroveň informácií prezentovaných na webovej stránke OZ DLV budú mať za cieľ, aj osloviť záujemcov o vstup do OZ DLV a pomôcť, najmä mladšej generácii, pri rozhodovaní o tom, či sa majú stať novou generáciou odborárov.

Naším ďalším cieľom je zvýšiť úroveň právneho poradenstva, zvýšiť úroveň vzdelania našich funkcionárov, zabezpečiť dôslednú právnu ochranu (nikto v našom odborovom zväze nikdy nedostal informáciu o tom, ako sú náklady súdneho konania. ale aj pomoc členom v mimoriadnych životných situáciách a samozrejme ďalšie otázky, týkajúce sa zvyšovania počtu členov (jednoducho na to nemáme čas).

Odborový funkcionár nesmie rezignovať, uzavrieť sa do seba a riešiť iba svoje postavenie, ako nás niekedy informujú členovia ZO a samozrejme tak, ako som povedal aj na Pléne, nesmieme povoliť, aby ťažkú prácu 90 % funkcionárov znehodnocovalo 10 %.

Kolegyně, kolegovia, urobili sme kus poriadnej práce, urobili sme veľa v šetrení a vo financovaní, ale to nestačí. Doba nás jednoducho dobieha a my musíme byť pripravení na nové kroky a aktivity. Ja Vám znovu ďakujem za spoluprácu a verím, že spoločnou diskusiou sa pripravíme na najlepšie plnenie našich úloh.

Zdenek Dlugoš  
predseda OZ DLV

## Informácia z 8. rokovania Pléna OZ DLV konaného dňa 19. 4. 2012 v Ružomberku

8. rokovanie pléna OZ DLV konané dňa 19. 4. 2012 zobralo na vedomie Informáciu o plnení uznesenia zo 7. rokovania Pléna OZ DLV, Informáciu o činnosti Predsedníctva OZ DLV za obdobie od 7. rokovania Pléna OZ DLV dňa 1. 12. 2011, Správu o činnosti RK OZ DLV za obdobie od konania 7. rokovania Pléna OZ DLV a Stanovisko RK OZ DLV k Správe o čerpaní rozpočtu OZ DLV za rok 2011.

8. rokovanie Pléna OZ DLV sa zaoberalo aj dvomi dôležitými materiálmi z oblasti BOZP, keď prerokovalo a zobralo na vedomie Správu o činnosti odborovej kontroly nad stavom BOZP za rok 2011 a zobralo na vedomie Správu o vývoji pracovnej úrazovosti za rok 2011 v organizáciách v pôsobnosti OZ DLV. V pracovnoprávnej oblasti zobralo 8. rokovanie Pléna OZ DLV na vedomie Informáciu o poskytovaní právnej pomoci OZ DLV za obdobie od 1. 4. 2011 do 31. 3. 2012.

8. rokovanie Pléna OZ DLV schválilo Správu Predsedníctva OZ DLV o činnosti OZ DLV za obdobie od 7. rokovania Pléna OZ DLV dňa 1. 12. 2011 a prerokovalo a schválilo Správu o čerpaní rozpočtu OZ DLV za rok 2011.

Spracoval: Bc. Anton Bystroň



## REKONDIČNÉ POBYTY

### - § 11 zákona č. 124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov

- (1) Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičné pobyty **zamestnancom, ktorí vykonávajú vybrané povolania**. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce.
- (2) Na účel poskytovania rekondičného pobytu je vybraným povolaním povolanie, v ktorom sa vykonáva práca zaradená orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie a rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.
- (3) Podmienka účelnosti rekondičného pobytu z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia nie je splnená, ak je zamestnanec pri práci exponovaný niektorému z faktorov pracovného prostredia, a to
  - a) faktoru spôsobujúcemu vznik profesionálnej kožnej alergie,
  - b) biologickému faktoru,
  - c) elektromagnetickému žiareniu,
  - d) ultrafialovému žiareniu,
  - e) infračervenému žiareniu,
  - f) laseru
  - g) hluku**
- (4) Rekondičný pobyt alebo rehabilitáciu v súvislosti s prácou navrhne zamestnávateľ v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby a po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.
- (5) Zamestnávateľ vypracuje v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby zoznam zamestnancov, ktorí vykonávajú vybrané povolania, po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.
- (6) Lekár pracovnej zdravotnej služby v spolupráci so zamestnávateľom, po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, vypracuje obsah rekondičného pobytu. Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pred jeho nástupom na rekondičný pobyt s obsahom rekondičného pobytu.
- (7) Zariadenie, kde sa bude rekondičný pobyt uskutočňovať, musí spĺňať požiadavky na ubytovanie a stravovanie podľa osobitného predpisu.
- (8) Rekondičný pobyt odborne vedie a usmerňuje zdravotnícky pracovník s odbornou spôsobilosťou najmä v študijnom odbore fyzioterapia a v špecializačnom odbore fyziatria, balneológia a liečebná rehabilitácia, ktorý vypracuje program rekondičného pobytu podľa rámcového programu, s prihliadnutím na expozíciu zamestnancov faktorom práce a pracovného prostredia; spolupracuje so zdravotníkmi pracovníkmi s odbornou spôsobilosťou najmä v špecializačnom odbore preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia, hygiena výživy, výchova k zdraviu a verejné zdravotníctvo a v študijnom odbore verejné zdravotníctvo a psychológia.
- (9) Zamestnávateľ môže zabezpečiť na odporúčanie lekára pracovnej zdravotnej služby, a po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, rekondičný pobyt aj zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, ak rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.
- (10) Na rekondičnom pobyte sa môže zúčastniť zamestnanec, ktorý nemá príznaky akútnej choroby alebo prenosného ochorenia.
- (11) Na rekondičnom pobyte je povinný zúčastniť sa zamestnanec, ktorý nepretržite vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie počas najmenej **šiestich** rokov, a zamestnanec, ktorý nepretržite vykonáva prácu zaradenú do štvrtej kategórie počas najmenej **piatich** rokov. Nepretržitým vykonávaním práce je aj jej prerušenie na menej ako osem týždňov.
- (12) Na ďalšom rekondičnom pobyte je zamestnanec povinný zúčastniť sa raz za **štyri** roky, ak odpracoval v tomto období vo vybranom povolaní najmenej **800** pracovných zmien, a zamestnanec, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom, ak odpracoval najmenej **500** pracovných zmien.
- (13) Na ďalšom rekondičnom pobyte je zamestnanec povinný zúčastniť sa raz za dva roky, ak pracuje pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní a odpracoval v tomto období vo vybranom povolaní najmenej 275 pracovných zmien.
- (14) Za odpracovanú pracovnú zmenu sa na účely rekondičného pobytu považuje pracovná zmena, v ktorej zamestnanec odpracoval aspoň prevažnú časť pracovnej zmeny vo vybranom povolaní. U zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom je podmienka odpracovaného počtu pracovných zmien splnená, ak ich počet po prepočítaní zodpovedá určenému počtu pracovných zmien zamestnanca s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom.

# SPRAVODAJCA OZ DLV

- (15) Zamestnávateľ určí deň nástupu, miesto a dĺžku rekondičného pobytu na základe odporúčania lekára pracovnej zdravotnej služby. Dĺžka rekondičného pobytu je najmenej **sedem dní**; dĺžka rehabilitácie v súvislosti s prácou je najmenej 80 hodín v priebehu dvoch rokov. Rekondičný pobyt má spravidla nadväzovať na čerpanie dovolenky a bez vážnych dôvodov sa nemôže prerušiť. Rehabilitácia v súvislosti s prácou nemusí nadväzovať na čerpanie dovolenky.
- (16) Zamestnancovi sa musí na celý čas rekondičného pobytu zabezpečiť programovo riadený zdravotný režim, ubytovanie a celodenné stravovanie; ubytovanie a celodenné stravovanie sa nezabezpečuje pri rehabilitácii v súvislosti s prácou.
- (17) Zamestnávateľ určí zamestnancovi spôsob dopravy a ďalšie podmienky rovnako ako pri pracovnej ceste a poskytne cestovné náhrady. Náklady na rekondičný pobyt podľa § 6 ods. 11 je povinný uhrádzať zamestnávateľ.
- (18) Za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi pri účasti na rekondičnom pobyte alebo v priamej súvislosti s ním, zodpovedá zamestnávateľ, ktorý jeho účasť na rekondičnom pobyte určil. Za účasť na rekondičnom pobyte sa považuje plnenie rekondičného programu. V priamej súvislosti s účasťou na rekondičnom pobyte je aj cesta tam a späť, stravovanie a osobné voľno v rekondičnom objekte; nie je ňou povolená, ale poskytovateľom rekondičného pobytu neorganizovaná vychádzka.

## Poskytovanie rekondičných pobytov pre zamestnancov

Pre zlepšenie zdravotného stavu niektorých zamestnancov, ohrozených určitými nepriaznivými pracovnými podmienkami má zamestnávateľ uloženú zákonnú povinnosť vykonávať pre nich rekondičné pobyty. Zamestnávateľ je záujme regenerácie pracovnej sily a prípadnému predchádzaniu vzniku chorôb s povolaním, či iných poškodení zdravia nepriaznivým pracovnými podmienkami a nevhodným pracovným prostredím, povinný zabezpečovať rekondičné pobyty vybranému okruhu svojich zamestnancov. Avšak rekondičné pobyty nie sú liečebnými pobytmi. Tieto pobyty sú určené najmä zdravým zamestnancom, ako určitá kompenzácia ich nepriaznivých pracovných podmienok a majú slúžiť hlavne ako prevencia možného poškodenia zdravia (majú zabezpečovať najmä predchádzanie vzniku chorôb z povolaním) vzhľadom na vykonávanú prácu, v konkrétnych pracovných podmienkach. Pre účel poskytovania rekondičných pobytov sú vybranými povolaniami tie, ktoré spĺňajú zákonom stanovené kritéria tzv. sťažených pracovných podmienok a súčasne spĺňajú aj podmienky rekondičného pobytu z hľadiska prevencie profesného poškodenia zdravia. Okruh zamestnancov ktorým je zamestnávateľ povinný poskytovať rekondičné pobyty má byť určený záväzným vyjadrením orgánu na ochranu zdravia, na základe návrhu a dohody zamestnávateľa s príslušným odborovým orgánom a zástupcom zamestnancom vypracovaného v spolupráci s príslušným lekárom zabezpečujúcim preventívnu závodnú zdravotnú starostlivosť o zamestnancov.

Zamestnancom, ktorí sú pri práci exponovaní len jedným, samostatným nepriaznivým faktorom pracovného prostredia, ako napr. iba samotným hlukom, dermatotropnými látkami, infekciou, nevhodným osvetlením, laserovým žiarením, elektromagnetickým poľom, ultrafialovým žiarením a ionizujúcim žiarením mimo kontrolovaného pásma sa vzhľadom k tomu, že nespĺňajú určené podmienky účelnosti rekondičného pobytu z hľadiska prevencie profesného poškodenia zdravia, sa rekondičný pobyt neposkytuje. Avšak po dohode so zamestnávateľom je možné zakotviť vo vlastných podnikových kolektívnych zmluvách poskytovanie rekondičných pobytov aj pre okruh ostatných zamestnancov aj nad rámec povinného poskytovania rekondičných pobytov.

Pred nástupom na rekondičný pobyt musí príslušný lekár poverený závodnou zdravotnou starostlivosťou, ktorý má zamestnanca v zdravotnej starostlivosti zistiť jeho zdravotný stav z hľadiska indikácií a kontraindikácií. V prípade zistenia ochorenia u zamestnanca zabezpečí ďalšie potrebné vyšetrenia a prípadnú liečbu. Pri nástupe a pred ukončením rekondičného pobytu je potrebné vykonať vhodné vyšetrenia na zistenie účinnosti a efektivity vykonaného rekondičného pobytu. Náklady ktoré vzniknú zamestnávateľovi v súvislosti s vykonávaním rekondičných pobytov pre svojich zamestnancov má povinnosť uhrádzať tento zamestnávateľ.

Tieto informácie sumarizujú iba minimálne, základné, rámcové požiadavky a kritéria na poskytovanie rekondičných pobytov pre vybraný okruh zamestnancov. Preto i z tohto dôvodu je možno v kolektívnych zmluvách dohodnúť zo zamestnávateľom aj rozšírenie obsahu a rozsahu poskytovania rekondičných pobytov na ďalšie pracoviská, profesie a okruh zamestnancov. Niektoré základné kritéria pracovných podmienok určujúcich vhodnosť a účelnosť pre poskytovanie rekondičných pobytov:

Tieto základné kritéria sú určujúce pre stanovenie základných povinností zamestnávateľa na poskytovanie rekondičných pobytov určenému okruhu zamestnancov, ktorí sú intenzívne exponovaní nepriaznivými pracovnými podmienkami.

# SPRAVODAJCA OZ DLV

## 1) Prach s fibrogénnym a dráždivým účinkom:

Celozmenové koncentrácie obsahu prachu v pracovnom ovzduší, ktoré už prekračujú stanovené hodnoty NPK-p ,práce ktoré sú zaradené do 3. a 4. kategórie rizika, dlhodobá a trvalá práca v tomto prostredí, objektívne zistený vyšší výskyt ochorení zamestnancov súvisiacich s prácou na danom pracovisku zamestnávateľa.

## 2) Alergény s prevažným účinkom na respiračný systém:

Práca ktorá je spojená s expozíciou známym, kožným, alebo inhalačným alergénom, práce ktoré sú zaradené do 3. a 4. kategórie rizika

## 3) Vibrácie prenášané na ruky:

Práce ktoré sú zaradené do 3. a 4. kategórie rizika, vykonávané po prevažnú časť pracovnej zmeny, práce pri ktorých dochádza ku kombinácii expozície vibráciami s chladom a vlhkom, v kombinácii s jednostranným, dlhodobým a nadmerným zaťažením.

## 4) Chemické látky:

Práce ktoré sú zaradené na základe celozmenových meraní pracoviska do 3. a 4. kategórie rizika, prekračovanie limitných hodnôt biologických expozičných testov, expozícia viacerými chemickými látkami, kombinácia najmä s nevyhovujúcimi mikroklimatickými podmienkami, fyzickou prácou a prašnosťou.

## 5) Chemické karcinogény:

Práce vykonávané v kontrolovanom pásme, práce, pri ktorých sú zamestnanci exponovaní chemickým karcinogénom, ktorý je zaradený medzi dokázanými karcinogénmi.

## 6) Ionizujúce žiarenie:

Práce, ktoré sú vykonávané v kontrolovanom pásme.

## 7) Jednostranné nadmerné a dlhodobé zaťaženie:

Práce ktoré sú zaradené do 3. a 4. kategórie rizika, práce ktoré sú vykonávané na pracoviskách, kde sa vyskytla choroba s povolaniami a choroby súvisiace s touto prácou, alebo choroby s opakovanou dlhodobou práceneschopnosťou pre poškodenie podporného pohybového aparátu, práce s tlakom na lakťový nerv.

## 8) Nevhodné mikroklimatické podmienky:

A) Nadmerné teplo, sálavé teplo (infračervené žiarenie), vlhkosť:

Práce ktoré sú zaradené do 3. a 4. kategórie rizika, kombinácia prác s trvalou nadmernou fyzickou záťažou, práce na pracoviskách s preukázateľne vyšším výskytom ochorení súvisiacim s nepriaznivými mikroklimatickými podmienkami.

B) Chlad a práce spojené so striedaním pobytu v teplom a chladnom prostredí:

Práce ktoré sú zaradené do 3. a 4. kategórie rizika, práce vykonávané na pracoviskách s preukázateľne vyšším výskytom ochorení súvisiacich s chladom a striedaním teplôt.

## 9) Zvýšený tlak vzduchu:

Práce pri ktorých dochádza ku kombinácii s ďalšími faktormi, ako napr. chladom, fyzickou prácou a psychickou záťažou.

## 10) Nadmerná fyzická záťaž:

Pri prekračovaní limitných hodnôt energetického výdaja, pri dlhobodej práci a zapájani viac ako 50% svalovej hmoty, pri práci vykonávanej viac ako 30 % pracovného času vo vynútených polohách (napr. v kľáčiacej, alebo ležiacej polohe, v podrepe, vo vypnutom postoji na špičkách, s jednou alebo oboma rukami nad úrovňou ramien a pod.), ako aj pri práci v polohe trvalo zaťažujúcej bedernú a krčnú chrbticu (hlboký predklon hlavy a hornej časti trupu) s obmedzenou možnosťou striedania pracovnej polohy a zaraďovania reštitučných prestávok v priebehu zmeny, pri práci s výrazným lokalizovaným zaťažením podporného pohybového systému a periférnych nervov, u ktorých sa opakovane zisťuje výskyt ochorení z dlhodobého, jednostranného a nadmerného zaťaženia, pri práci spojenej s častým zdvíhaním a prenášaním bremien, t. j. viac ako 15 % pracovného času, u mužov nad 25 kg a žien nad 10 kg hmotnosti bremien, pri práci, pri ktorej dochádza ku kombinácii zvýšenej fyzickej záťaže s nadmerným teplom a vlhkosťou.

## 11) Neuropsychická záťaž, vyplývajúca z charakteru práce:

Pri dlhodobo vykonávanej záťaži s nevyhovujúcim režimom práce a odpočinku, t. j. aj výkon práce nadčas ustanovenej Zákonníkom práce, bez možnosti poskytovania náhradného voľna, napr. z prevádzkových dôvodov, ďalej výkon prác ktoré sú kombináciou nadčasovej práce s nočnou prácou a podobne.

Spracoval: Ing. Robert Staško, RZI BOZP OZ DLV

## STANOVISKO ODBORU REGULÁCIE VODÁRENSTVA

Dňa 7. 3. 2012 bol Úradu pre reguláciu v sieťových odvetviach (ďalej len „úrad“) doručený email – žiadosť o poskytnutie informácie, **aké sú oprávnenia Úradu pre reguláciu sieťových odvetví, konkrétne v súvislosti s jeho kompetenciami zasahovať do tvorby plánov a. s. vodárenských spoločností (hlavne v oblasti, týkajúcej sa mzdových nákladov, jednotlivých druhov poistení a ostatných sociálnych nákladov).**

Na Vašu žiadosť Vám oznamujeme nasledovné.

Úrad má v oblasti vodárenstva pôsobnosť v cenovej regulácii podľa zákona č. 276/2001 Z. z. o regulácii v sieťových odvetviach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o regulácii“). To znamená, že určuje ceny za výrobu, distribúciu a dodávku pitnej vody verejným vodovodom a za odvádzanie a čistenie odpadovej vody verejnou kanalizáciou a vydáva cenové rozhodnutia regulovaným subjektom vykonávajúcim regulovanú činnosť v sieťových odvetviach

Rozsah a spôsob cenovej regulácie je stanovený v súlade so schválenou Regulačnou politikou na nastávajúce regulačné obdobie 2012-2016 v oblasti verejných vodovodov a verejných kanalizácií a ustanovený vyhláškou Úradu pre reguláciu sieťových odvetví č. 189/2011 Z. z. o rozsahu cenovej regulácie v sieťových odvetviach a spôsobe jej vykonania a vyhláškou Úradu pre reguláciu sieťových odvetví č. 217/2011 Z. z., ktorou sa ustanovuje cenová regulácia výroby, distribúcie a dodávky pitnej vody verejným vodovodom a odvedenia a čistenia odpadovej vody verejnou kanalizáciou (ďalej len „vyhláška č. 217/2011“). Touto vyhláškou boli stanovené výška a rozsah oprávnených nákladov a maximálna miera primeraného zisku, spôsob uplatnenia cien, ale najmä spôsob výpočtu maximálnych cien vody.

Paragraf 2 vyhlášky č. 217/2011 definuje oprávnené náklady ako preukázateľné a v nevyhnutnom rozsahu vynaložené na vykonávanie regulovanej činnosti a ich výšku určuje primeranosťou vynaložených nákladov porovnateľnou so všeobecnou hodnotou alebo s hodnotou dosiahnutou konaním v súlade s dobrými mravmi (§ 12 ods. 11 písm. f) zákona o regulácii).

Navyše sú niektoré vybrané druhy oprávnených nákladov limitované (náklady na obstaranie vody, odpisy, resp. nájomné z majetku používaného na regulovanú činnosť) alebo je limitovaný ich medziročný nárast (režijné náklady, osobné náklady).

Medziročný nárast osobných nákladov je stanovený v § 2 ods. 1 písm. c) vyhlášky č. 217/2011:

*„osobné náklady;<sup>1)</sup> za oprávnené náklady sa považujú aj priemerné osobné náklady na jedného zamestnanca na rok t zvýšené oproti určeným nákladom na rok t-1 najviac o hodnotu JPI, ktorá je aritmetickým priemerom hodnôt ukazovateľa „jadrová inflácia“ za mesiace júl až december roku t-2 a január až jún roku t-1 zverejnený Štatistickým úradom Slovenskej republiky v časti „Jadrová a čistá inflácia zmena oproti rovnakému obdobiu minulého roku v percentách“.*

Oprávnené osobné náklady zahŕňajú mzdové náklady, zákonné sociálne poistenie a zákonné sociálne náklady.

V súvislosti s oprávnenými osobnými nákladmi, resp. zamestnancami je treba pre úplnosť dodať, že podľa vyhlášky č. 217/2011 oprávnenými nákladmi nie sú:

- odmeny členov štatutárnych orgánov a ďalších orgánov právnických osôb za výkon funkcie, ktorí nie sú v pracovnoprávnom vzťahu s regulovaným subjektom,
- platby poisťovní za poistenie zodpovednosti za škody spôsobené členmi štatutárnych orgánov a členmi iných orgánov spoločnosti,
- 

<sup>1)</sup> § 66 opatrenia Ministerstva financií Slovenskej republiky zo 16. decembra 2002 č. 23054/2002-92, ktorým sa ustanovujú podrobnosti o postupoch účtovania a rámcovej účtovej osnove pre podnikateľov účtujúci v sústave podvojného účtovníctva (oznámenie č. 740/2002 Z. z.) v znení neskorších predpisov.

## SPRAVODAJCA OZ DLV

- príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie a príspevky na účelové sporenie zamestnanca platené zamestnávateľom,
- odstupné a odchodné presahujúce výšku ustanovenú osobitným predpisom,
- príspevky na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitným predpisom,
- cestovné náhrady nad rozsah ustanovený osobitným predpisom,
- tvorba sociálneho fondu nad rozsah ustanovený osobitným predpisom,
- náklady na poskytovanie ochranných pracovných prostriedkov nad rozsah ustanovený osobitným predpisom,
- dobrovoľné poistenie osôb,
- odmeny a dary pri životných jubileách a pri odchode do dôchodku,
- náklady na starostlivosť o zdravie zamestnancov a na vlastné zdravotnícke zariadenia nad rozsah ustanovený osobitným predpisom,
- príspevky a náklady na rekreačné, regeneračné, rekondičné a ozdravné pobyty, ak povinnosť ich uhrádzania neustanovuje osobitný predpis,
- náklady na údržbu a prevádzku školiacich a rekreačných zariadení,
- daň z nehnuteľnosti platená za školiace a rekreačné zariadenia,
- štipendiá poskytnuté študentom a učňom.

Plánované, resp. skutočné priemerné osobné náklady na jedného zamestnanca uplatnené na rok 2009 možno zvýšiť maximálne o hodnotu vyššie uvedeného indexu JPI, a to

- na rok 2010 o hodnotu indexu 3,9
- na rok 2011 o hodnotu indexu 0,9,
- na rok 2012 o hodnotu indexu 1,8.

Celkové oprávnené osobné náklady na jednotlivé regulované činnosti sa uplatnia ako súčin osobných nákladov na jedného zamestnanca a plánovaný, resp. skutočný počet zamestnancov v kalkulácii oprávnených nákladov v položke „osobné náklady“.

Úrad v súčasnosti do tvorby plánov nezasahuje, nakoľko ceny sú určované podľa platných legislatívnych predpisov na základe skutočných (aj limitovaných) oprávnených nákladov. Tieto skutočné náklady úrad preveruje svojou kontrolnou činnosťou, či sú v zmysle platnej legislatívy oprávnenými nákladmi. V prípade porušenia je úrad oprávnený ukladať sankcie.

Následne, ak bol kontrolou zistený rozdiel vo výške oprávnených nákladov vstupujúcich do ceny, môže úrad začať z vlastného podnetu konanie o zmene cenového rozhodnutia.

Stanovisko na vyžiadanie OZ DLV poskytla: Ing. Jana Belicová, riaditeľka odboru regulácia vodárenstva

## KONTO PRACOVNÉHO ČASU A FLEXIKONTO

V súvislosti s novelou zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), boli s účinnosťou od 01. 09. 2011 zavedené do praxe dva nové inštitúty v pracovnom práve. Účel ich zavedenia spočíval v potrebe pružnejšieho prispôsobovania pracovného času potrebám zamestnávateľa. Cieľom tohto právneho stanoviska k inštitútu konta pracovného času a flexikonta je poukázať na podstatné rozdiely v ich uplatňovaní.

### I. § 87a Zákonníka práce Konto pracovného času

- tento inštitút pracovného práva z pohľadu systematiky zaraďujeme do ustanovení, ktoré sa týkajú pracovného času z hľadiska jeho rozvrhovania,
- predstavuje spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, na zavedenie ktorého je potrebná DOHODA so zástupcami zamestnancov, pričom dohodu nie je možné nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa,
- zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, konto pracovného času nemôže zaviesť.

Využitie uvedeného inštitútu má reagovať na vznik situácie, ktorá je spojená s prechodným nedostatkom práce alebo so stavom, kedy zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, nechce s ním skončiť pracovný pomer a očakáva zlepšenie zákazkovej náplne. Tento inštitút vykazuje viaceré ochranné prvky, z ktorých najvýznamnejším, ako je už vyššie uvedené, je ten, že pre jeho využitie je zákonom vyžadovaná dohoda s odborovou organizáciou, zamestnaneckou radou alebo so zamestnaneckým dôverníkom a písomná forma dohody. Stanovuje sa maximálne na obdobie 12 mesiacov, pričom počas tohto obdobia je potrebné dosiahnuť priemerný ustanovený týždenný pracovný čas.

Zamestnávateľ je povinný viesť tri účty: účet pracovného času, kde eviduje skutočný počet odpracovaných hodín zamestnancom v jednotlivých dňoch, týždňoch a mesiacoch a účet vyplatenej mzdy v jednotlivých termínoch splatnosti mzdy. Súčasťou evidencie je aj tzv. rozdielový účet, na ktorom je evidovaný rozdiel medzi ustanoveným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom a mzdou (rozdiel medzi vyplatenou mzdou a mzdou, na ktorú by mal zamestnanec nárok za skutočne odpracovaný čas).

Na zavedenie konta pracovného času u zamestnanca uvedeného ďalej sa vyžaduje aj dohoda s týmto zamestnancom (zamestnanec so zdravotným postihnutím, tehotná žena, žena alebo muž, ktorý sa trvalo stará o dieťa mladšie ako 3 roky, osamelý zamestnanec, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov).

Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred s platnosťou najmenej na týždeň.

Pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie v dobe najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas, nevyžaduje sa rozdielna potreba práce ani vážne prevádzkové dôvody.

Zamestnávateľ je povinný vyplatiť zamestnancovi mzdu, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Ak bola do skončenia pracovného pomeru vyplatená nižšia mzda, ako by zamestnancovi patrila podľa účtu pracovného času, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi zvyšnú časť mzdy doplatiť; § 129 ods. 3 Zákonníka práce sa použije primerane.

Ak sa pracovný pomer skončil a zamestnanec neodpracoval celý rozsah pracovného času, ktorý pripadá na dobu, v ktorej sa konto pracovného času uplatňuje, zamestnávateľ môže uplatniť na súde právo na vrátenie vyplatenej mzdy, len ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) a § 68 ods. 1 Zákonníka práce; toto právo sa môže uplatniť najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil.

# SPRAVODAJCA OZ DLV

Za výkon práce v príslušnom týždni sa považuje čas, ktorý zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Práca nadčas pri uplatnení konta pracovného času je práca vykonávaná nad ustanovený týždenný pracovný čas a mimo rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času. Ak sa konto pracovného času uplatňuje u zamestnanca s kratším pracovným časom, vychádza sa z kratšieho pracovného času.

## II. § 142 ods. 4 Zákonníka práce Prekážky na strane zamestnávateľa § 142a Zákonníka práce „Flexikonto“

- tento inštitút pracovného práva z pohľadu systematiky zaraďujeme do ustanovení, ktoré sa zaoberajú prekážkami v práci na strane zamestnávateľa, majú špecifický charakter a Zákonník práce ich definuje ako vážne prevádzkové dôvody.

Účelom flexikonta je záujem predísť prepusteniu zamestnancov a zachovať zamestnanosť, udržanie kvalifikovaných zamestnancov a šetrenie mzdových nákladov (nadčasy, stratové hodiny sa nepreplácajú).

**Na jeho zavedenie postačuje PREROKOVANIE so zástupcami zamestnancov.** Uplatňuje sa v prípadoch, ak zamestnanec nemôže z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu a zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno, za ktoré zamestnancovi patrí mzda najmenej v sume základnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce. Čas pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi sa posudzuje ako výkon práce.

Hlavný rozdiel medzi flexikontom a kontom pracovného času spočíva v tom, že účelom flexikonta je výnimočný dočasný spôsob riešenia neočakávaného nedostatku práce, ktoré spočívajú vo vážnych prevádzkových dôvodoch, pričom konto pracovného času predstavujú spôsob trvalého nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorého cieľom je riešiť vopred známe alebo predvídateľné rozdiely v potrebe práce počas roka.

V prípade flexikonta sa nejedná o úplne nový inštitút, nakoľko právna úprava, platná do 31. 08. 2011 v ustanovení § 252c Zákonníka práce, upravovala podmienky a spôsob jeho využitia. Flexikonto bolo do Zákonníka práce zapracované účelovo, hlavne z dôvodov potreby riešiť dopady hospodárskej a ekonomickej krízy. Nakoľko sa jednalo o limitovanú dobu jeho využívania (od 01. 03. 2009 do 31. 12. 2012) bolo z pohľadu štruktúry Zákonníka práce, zaradené do prechodných ustanovení.

Ak pominie prekážka v práci na strane zamestnávateľa, zamestnanec je povinný dodatočne odpracovať pracovné voľno, za ktoré sa mu poskytla mzda podľa odseku 1, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov alebo so zamestnancom nedohodne na priaznivejšej úprave pre zamestnanca. Čas odpracovania poskytnutého pracovného voľna sa neposudzuje ako výkon práce. Ak sa čas poskytnutého pracovného voľna odpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas, nejde o prácu nadčas. Za túto prácu zamestnancovi nepatrí poskytnutá mzda. Obdobie, v ktorom je zamestnanec povinný odpracovať pracovné voľno, za ktoré sa mu poskytla mzda, je najviac 12 mesiacov odo dňa, keď sa pracovné voľno poskytlo.

Ak zamestnanec neodpracuje pracovné voľno poskytnuté podľa odseku 1, pretože sa pracovný pomer skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) alebo písm. e), § 67 alebo § 68 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ má právo na vrátenie poskytnutej mzdy, ktorá zodpovedá nesplnenému záväzku. Toto právo môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď pracovný pomer skončil.

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu poskytnutého pracovného voľna a evidenciu pracovného času, v ktorom si zamestnanec nadpracúva poskytnuté pracovné voľno tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu. Na účely zisťovania priemerného zárobku podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce sa do zúčtovanej mzdy nezahŕňa mzda vyplatená zamestnancovi; do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňa čas, počas ktorého zamestnanec vykonáva prácu.

Podmienky uplatnenia flexikonta by mali byť priaznivejšie pre zamestnancov, ako sú stanovené v Zákonníku práce (napr.: zamestnanci, ak pominú vážne prevádzkové dôvody, odpracujú len 80 % počtu hodín čerpaného pracovného voľna, zamestnancom



# SPRAVODAJCA OZ DLV

bude za čerpanie voľna poskytnutá vyššia mzda ako vo výške základnej zložky mzdy a pod.). Tieto podmienky je možné dohodnúť v rámci kolektívneho vyjednávania na podnikovej úrovni.

Vzhľadom k tomu, že Zákonník práce taxatívne nevymedzuje vážne prevádzkové dôvody, pre účely kolektívneho vyjednávania je potrebné odporučiť, aby v kolektívnych zmluvách bolo stanovené ich pozitívne, ale aj negatívne vymedzenie (určiť čo sa považuje za vážne prevádzkové dôvody a čo sa z tohto okruhu vylučuje, napr. za vážne prevádzkové dôvody je možné považovať stratu odberateľov a nedostatkovú zákazkovú náplň, prechodné odbytové problémy a znížený odbyt výrobkov z dôvodu zmeny na obchodnom trhu, problémy v logistike, v súvislosti s problémami identifikovanými na strane subdodávateľov, reakcia na zmeny výrobného programu zamestnávateľa, avšak v spojení s tým, že v dôsledku týchto dôvodov je vážne ohrozená zamestnanosť a hrozia reštriktívne zmeny v počte a štruktúre existujúcich pracovných pozícií).

Z výpočtu možností identifikovania vážnych prevádzkových dôvodov vyplýva, že sa jedná o dôvody organizačno-technickej povahy, ktorý sa dotýkajú väčšieho počtu zamestnancov a môžu ohroziť ich zamestnanosť, avšak je potrebné zdôrazniť, že by sa malo týkať takých príčin, ktorých vznik a čas trvania možno reálne predpokladať.

Je potrebné zdôrazniť, že sa nemôže jednať o náhle alebo nepredvídané príčiny, ktoré spôsobia prerušenie prevádzky v dôsledku prestoja (porucha výrobného zariadenia, stroja, nedostatok surovinovej základne pre výrobu, chybná pracovná dokumentácia, problémy s dopravou – na vstupe alebo na výstupe a pod., nakoľko v tomto prípade by sa jednalo o naplnenie ust. § 142 ods. 1 Zákonníka práce a zamestnancovi patrí v tomto prípade náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

V prípade iných prekážok v práci na strane zamestnávateľa (jedná sa o prípady úprav pracovného prostredia, plánované opravy pracovných priestorov, plánované opravy strojov a zariadení, obmedzenie alebo úprava prevádzky podniku a pod.) definovaných v ust. § 142 ods. 3 Zákonníka práce, má zamestnanec právo na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Spracovala: JUDr. Vlasta Szabová, právnik

# SPRAVODAJCA OZ DLV

## INFORMÁCIA O DEFICITE A DLHU SR ZA OBDOBIE ROKOV 2008-2012

(predložená Slovenskou republikou Európskej komisii k 31. 03. 2012)

Deficit a dlh za roky 2008 - 2012					v mil. Eur
	2008 <sup>(2)</sup>	2009	2010	2011	2012 <sup>(1)</sup>
Deficit	-1 397,2	-5 022,0	-5 047,0	-3 326,6	-3 323,7
<b>Deficit / HDP v %</b>	<b>-2,09%</b>	<b>-8,00%</b>	<b>-7,68%</b>	<b>-4,82%</b>	<b>-4,64%</b>
Dlh	18 623,6	22 331,3	26 998,4	29 911,3	36 456,0
<b>Dlh / HDP v %</b>	<b>27,86%</b>	<b>35,56%</b>	<b>41,07%</b>	<b>43,31%</b>	<b>50,89%</b>
HDP	66 842,4	62 795,2	65 743,5	69 058,2	71 632,5

Pozn.:

2008 - definitívne údaje, 2009, 2010, 2011 polodefinitívne údaje

<sup>(1)</sup> plán pre rok 2012 zostavilo Ministerstvo financií Slovenskej republiky

<sup>(2)</sup> Údaje prepočítané konverzným kurzom SKK/EUR

Zdroj: Štatistický úrad SR

## INDEXY SPOTREBITEĽSKÝCH CIEN V MARCI 2012

Na základe údajov Štatistického úradu SR vzrástli spotrebiteľské ceny merané národným indexom CPI medziročne o 3,8 % a medzimesačne o 0,3 %.

Zdroj: Štatistický úrad SR

## PRIEMERNÁ MESAČNÁ MZDA V HOSPODÁRSTVE SR 2011

(v prepočte na fyzické osoby)

Ukazovateľ	Merná jednotka	2011				
		1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	rok
Priemerná mesačná nominálna mzda zamestnanca hospodárstva SR <sup>1)</sup>	Eur	746	781	769	848	786
Index nominálnej mzdy	index	102,9	103	102,5	100,5	102,2
Index reálnej mzdy	index	99,6	99,1	98,6	96,2	98,4

Pozn.: podľa štvrťročného štatistického výkazníctva; indexy rovnaké obdobie minulého roku = 100; index reálnej mzdy je vypočítaný ako podiel indexu nominálnej mzdy a indexu spotrebiteľských cien

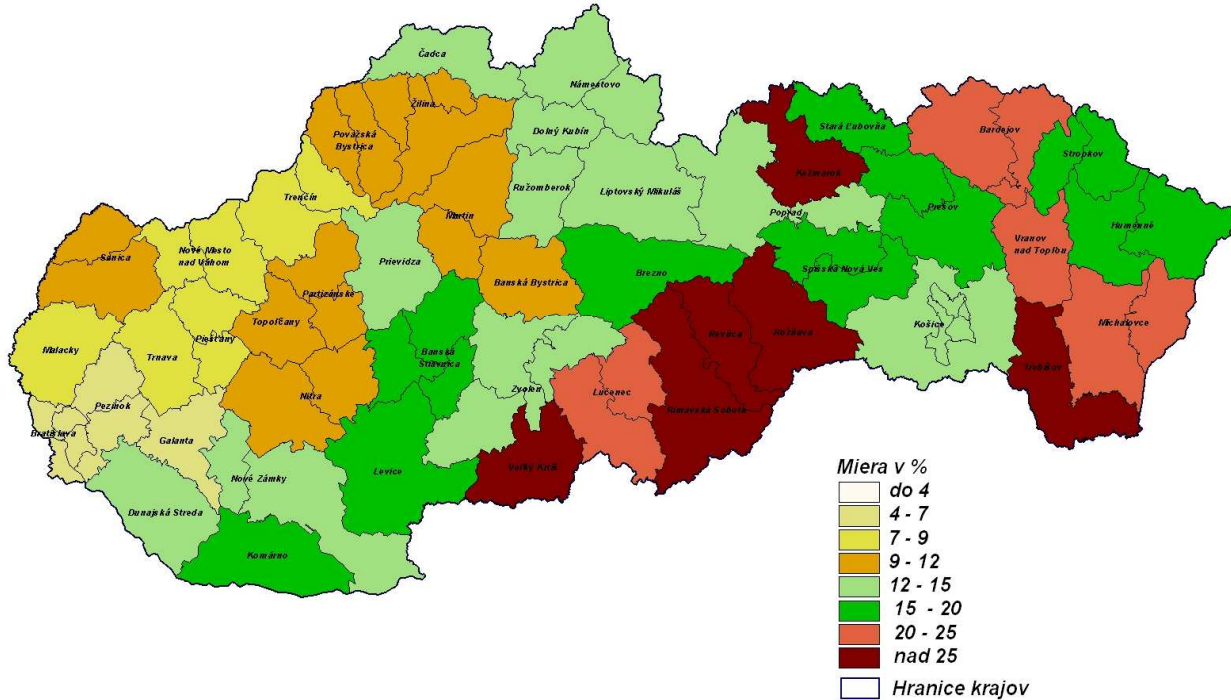
1) bez podnikateľských príjmov; údaje upravené o štatistický odhad nevidovaných miezd

Zdroj: Štatistický úrad SR

Predkladá: JUDr. Vlasta Szabová

# SPRAVODAJCA OZ DLV

Miera evidovanej nezamestnanosti v regiónoch SR k 31.03.2012  
(v zmysle zákona č. 453/2003 Z.z. o orgánoch štátnej správy)



Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava

Miera evidovanej nezamestnanosti je počítaaná na základe výberových zisťovaní ŠÚ SR a priemerného počtu uchádzačov o zamestnanie v roku 2011. Algoritmus výpočtu stanovilo MPSVR SR

Predkladá: JUDr. Vlasta Szabová

## NAŠI JUBILANTI

**Ladislav EICHLER, člen Pléna OZ DLV, člen Výkonnej rady sekcie VH – 60 rokov**

**Ing. Dagmar BLAHOVÁ, členka Pléna OZ DLV, členka Výkonnej rady sekcie VS – 50 rokov**

**Ing. František SUCHANOVSKÝ, I. podpredseda OZ DLV, predseda Výkonnej rady sekcie LH – 60 rokov**

*Naším jubilantom patrí najmä úprimné poďakovanie za dlhoročnú aktívnu odborársku prácu v prospech všetkých členov Odborového zväzu DREVO, LESY, VODA.*

*Do ďalších rokov im prajeme veľa zdravia, šťastia, profesionálnych úspechov a spokojnosti v rodinnom živote!*



**Členovia Odborového zväzu DREVO, LESY, VODA**

### ŠÉFREDAKTOR:

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

### REDAKČNÁ RADA:

Zdenek Dlugoš, 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