



# Práca • Život • Rodina

ČASOPIS MINISTERSTVA PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY, ÚSTREDIA PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY A SOCIÁLNEJ POISŤOVNE

AUGUST 08/2011

MPSVR

5 mýtov  
o Zákonníku práce

ÚPSVR

Protipovodňový  
príspevok pomáha

SOCIÁLNA POISŤOVŇA

Pracujeme v Európe

TÉMA MESIACA

## Boj s nezamestnanosťou je prioritou

# Zaujímavé linky

Sociálna poisťovňa	<a href="http://socoist.sk/">http://socoist.sk/</a>
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR	<a href="http://www.employment.gov.sk/">http://www.employment.gov.sk/</a>
Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny	<a href="http://www.upsvar.sk/">http://www.upsvar.sk/</a>
Fond sociálneho rozvoja	<a href="http://www.fsr.gov.sk/">http://www.fsr.gov.sk/</a>
Sociálna implementačná agentúra	<a href="http://www.sia.gov.sk/">http://www.sia.gov.sk/</a>
Iniciatíva Spoločenstva EQUAL	<a href="http://www.equaloslovakia.sk/">http://www.equaloslovakia.sk/</a>
Štrukturálne fondy pre Slovensko	<a href="http://www.strukturalnefondy.sk/">http://www.strukturalnefondy.sk/</a>
Národný strategický referenčný rámec 2007 - 2013	<a href="http://www.nsr.sk/">http://www.nsr.sk/</a>
Centrálny koordinačný orgán (MVR SR)	<a href="http://www.build.gov.sk/">http://www.build.gov.sk/</a>
Certifikačný orgán (MF SR)	<a href="http://www.finance.gov.sk/">http://www.finance.gov.sk/</a>
Ministerstvo hospodárstva SR	<a href="http://www.economy.gov.sk/">http://www.economy.gov.sk/</a>
Ministerstvo školstva SR	<a href="http://www.education.gov.sk/">http://www.education.gov.sk/</a>

## Koordinátori horizontálnych priorit NSRR:

HP rovnosť príležitostí	<a href="http://www.gender.gov.sk/">http://www.gender.gov.sk/</a>
HP trvalo udržateľný rozvoj	<a href="http://www.government.gov.sk/7589/horizontalna-priorita-trvalo-udrzatelny-rozvoj-2007-2013.php">http://www.government.gov.sk/7589/horizontalna-priorita-trvalo-udrzatelny-rozvoj-2007-2013.php</a>
HP informačná spoločnosť	<a href="http://www.government.gov.sk/7588/horizontalna-priorita-informacna-spolocnost.php">http://www.government.gov.sk/7588/horizontalna-priorita-informacna-spolocnost.php</a>
HP marginalizované rómske komunity	<a href="http://romovia.vlada.gov.sk/">http://romovia.vlada.gov.sk/</a>
Úrad pre verejné obstarávanie	<a href="http://www.uvo.gov.sk/">http://www.uvo.gov.sk/</a>
Informačný systém pre zdravotne postihnutých	<a href="http://www.rehis.sk/">http://www.rehis.sk/</a>
Verejný informačný portál	<a href="http://www.portal.gov.sk/">http://www.portal.gov.sk/</a>
Európska Komisia (EK)	<a href="http://ec.europa.eu/">http://ec.europa.eu/</a>
Zastúpenie Európskej Komisie na Slovensku	<a href="http://ec.europa.eu/slovensko/index_sk.htm">http://ec.europa.eu/slovensko/index_sk.htm</a>
Európska únia	<a href="http://europa.eu/index_sk.htm">http://europa.eu/index_sk.htm</a>
Európsky sociálny fond (EK)	<a href="http://ec.europa.eu/employment_social/esf/index_sk.htm">http://ec.europa.eu/employment_social/esf/index_sk.htm</a>
Zamestnanosť, sociálne veci a rovnaké príležitosti (EK)	<a href="http://ec.europa.eu/europedirect/index_sk.htm">http://ec.europa.eu/europedirect/index_sk.htm</a>
Europe Direct	<a href="http://ec.europa.eu/europedirect/index_sk.htm">http://ec.europa.eu/europedirect/index_sk.htm</a>
Portál práva EÚ	<a href="http://eur-lex.europa.eu/">http://eur-lex.europa.eu/</a>
Informačná kancelária Európskeho Parlamentu na Slovensku	<a href="http://www.europskyparlament.sk/index/index.php">http://www.europskyparlament.sk/index/index.php</a>
Eures	<a href="http://www.eures.sk/">http://www.eures.sk/</a>

## Ako sa uchádzať o prácu v Rakúsku

### Užitočné adresy:

01150-0, Fax: 0043 5 01159-0, <http://www.bmaa.gv.at>

**Kontakt na AMS:** Arbeitsmarktservice Österreich, Treustrasse 35-43, 1200 Wien,

Tel.: +43 1 33178-0, Fax: +43 1 33178-121, <http://www.ams.at>

**Slovenský inštitút:** Slowakisches Institut, Wipplingerstrasse 24-26, A- 1010 Wien,

Tel.: 0043 1 5354 057, Fax: 0043 1 5354 057, E-mail: [si.wien@gmx.at](mailto:si.wien@gmx.at)

**Oficiálny vládny portál:** [www.austria.gv.at](http://www.austria.gv.at)

**Österreich Werbung, oficiálna rakúska agentúra pre cestovný ruch:** [www.austria.info](http://www.austria.info)

**Turistický portál:** [www.austria-tourism.at](http://www.austria-tourism.at)

**Všetko o Viedni:** [www.info.wien.at](http://www.info.wien.at)

**Železničná doprava:** [www.oebb.at](http://www.oebb.at)

**Kultúrny život a kultúrne podujatia v Rakúsku:** [www.austriaculture.net](http://www.austriaculture.net), [www.events.at](http://www.events.at)

**Motoristické informácie, pomoc motoristom v núdzi:** [www.oamtc.at](http://www.oamtc.at)

**Mapy Rakúska:** [www.landkarte.at](http://www.landkarte.at)

V Rakúsku sa vyžaduje v prípade väčšiny pracovných ponúk **aspoň stredná znalosť nemeckého jazyka.**

V prípade podania žiadosti o prácu treba spísať a predložiť zamestnávateľovi najmä: žiadosť o prijatie; životopis;

potvrdenia (o vykonaní skúšok, o zamestnaniach – **všetko preložené do nemeckého jazyka**); fotografia

v rozmeroch, aké sa vyžadujú v cestovnom pase. **Štandardizovaný formát životopisu možno nájsť na:**

<http://www.cedefop.eu.int/transparency/cv.asp/>.

**Informácie o pracovných ponukách v Rakúsku:** <http://www.eures.sk>, <http://ec.europa.eu/eures/>  
<http://www.ams.or.at>, <http://www.aekwien.at>, <http://www.au-pair4you.at>, <http://www.eurojobs.at>,  
<http://www.hogast.at>, <http://www.hotel-career.at>, <http://www.jobboerse.at>, <http://www.jobcenter.at>,  
<http://www.jobfinder.at>, <http://www.jobpilot.at>, <http://www.stepstone.at>,  
<http://www.jobsearch.at>, <http://www.jobsinaustria.at>, <http://www.jobuniverse.at>,  
<http://www.job-direct.co.at>,

# Obsah čísla august 2011

- 4 **Nový Zákonník práce prinesie pracovné miesta**
- 6 **5 mýtov o Zákonníku práce**
- 7 **Výpoveď a odstupné – zamestnanci budú mať na výber**
- 8 **Boj s nezamestnanosťou je prioritou**
- 9 **Začarovaný kruh sa pomaly pretŕha – projekty na pomoc nezamestnaným**
- 13 **Pracujeme v Európe – Uplatňovanie nároku na dávku v nezamestnanosti v EÚ**
- 15 **Vo Veľkej Británii a v Dánsku je to inak**
- 17 **Uplatňovanie nároku na peňažnú dávku v chorobe a materstve v EÚ**
- 20 **Poradíme vám**
- 23 **Ministerstvo ocenilo zamestnávateľov**

## Práca • Život • Rodina

Časopis Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR a Sociálnej poisťovne Vydáva Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny v náklade 10 000 výtlačkov. Nepredajné.

### Redakčná rada

MUDr. Ivan Juráš, Mgr. Anna Grellová, Mgr. Andrea Hajdúchová, Mgr. Jana Hrabková, PhDr. Olga Janíková, Mgr. Slavomíra Selesová, Mgr. Daniela Šulcová

### Redakcia

Mgr. Andrea Hajdúchová, šéfredaktorka, PhDr. Olga Janíková, vedúca vydania, Mgr. Jana Hrabková

### Adresa

Špitálska 8, 812 67 Bratislava

Tel: 02/20 455 901

e-mail: [andrea.hajduchova@upsvar.sk](mailto:andrea.hajduchova@upsvar.sk), [olga.janikova@upsvar.sk](mailto:olga.janikova@upsvar.sk)

Foto na obálke: agentúra

Jazyková úprava, layout a tlač: B.R.O.S., s.r.o.

Supervisor: Viktor Mayer

Reg. číslo: EV 4438/11

## Nový Zákonník práce je najprogressívnejším Zákonníkom v histórii Slovenska

Zamestnávateľa vďaka nemu získali silné nástroje ako flexikonto či konto pracovného času, ktoré pomôžu firmám riešiť krízové situácie bez nutnosti prepúšťania. V prípade, že znižovanie stavov bude predsa len nevyhnutné, podniky to už finančne nepoloží. Pretože nový Zákonník práce ruší súbeh výpovednej lehoty a odstupného.

Firmy sa rozhodujú rozširovať výrobu a naberat ľudí len v prípade, že nad nimi nebude visieť hrozba vysokej finančnej záťaže, ak sa o nejaký čas dostanú do ťažkostí a budú musieť niekoho prepustiť. Práve súbeh výpovednej lehoty a odstupného bol príčinou, prečo podniky radšej nevytvárali nové miesta, bolo to opatrenie do dobrého počasia. Skúsenosti s nárastom nezamestnanosti však ukázali, že treba myslieť aj na horšie časy – občania určite viac ocenia fakt, že si nájdu a udržia zamestnanie, ako to, že pri výpovedi dostanú niečo navyše.

Samozrejme, aj flexibilita má hranice, ktoré si nemôžeme dovoliť prekročiť. Pozrime sa napríklad na nadčasy. Ich rozsah sa oproti pôvodnému stavu nezmenil, bol a zostal na hrane toho, čo povoľuje smernica Európskej únie a dohovory Medzinárodnej organizácie práce. Nie je možné nechať zamestnanca robiť nadčasy bez obmedzenia, zavádzať 16-hodinové zmeny denne. To sa nedá a ani to nechceme. Hranice však majú aj požiadavky odborárov. Tie síce na prvý pohľad vyzerajú páčivo – presne ako súbeh výpovednej lehoty a odstupného, ale opak je pravdou. Zamestnancov by v konečnom dôsledku len poškodili. Takými boli napríklad požiadavky na skrátenie pracovného času alebo na výrazné zvýšenie minimálnej mzdy. Analytici ministerstva práce vypočítali, koľkých ľudí sa negatívne dotkne zvýšenie minimálnej mzdy. Negatívne znamená, že prídu o prácu. Vlni takto na nárast minimálnej mzdy doplatilo výpovedou až 30,4 % občanov so zárobkami v rozpätí medzi starou a novou minimálnou mzdou (bez ohľadu na formu úväzku).

Nerád by som však všetkých odborárov hádzal do jedného vreca. Navštevujem firmy na celom Slovensku a môžem vyhlásiť, že je niečo iné stretnúť sa s odborármi vo firme a rokovať s najvyššími odborárskymi bossmi na tripartite. Zástupcovia zamestnancov vo firmách nie sú „politikmi“ tak ako ich najvyšší predstavitelia v KOZ, nehrajú podľa zmluvy s najsilnejšou opozičnou stranou. Zástupcovia zamestnancov vo firmách žijú v realite, uvedomujú si, že sú so zamestnávateľom na jednej lodi. Vedia, že len ich dobrá vzájomná komunikácia umožní, aby firma fungovala. Uvedomujú si, že ak budú dávať premrštené požiadavky, môžu tým vyvolať zánik pracovných miest, firma sa môže jednoducho povedané zbalit' a odísť. Nedávno som navštívil priemyselný park Kechnec a spoločnosť, ktorá tu vyrába automatické prevodovky. Zamestnanci zarábajú okolo 800 eur v hrubom. Na košické pomery je to nadpriemer. Aj na pomery Slovenska je to mierny nad-



priemer. Firma však ide v oblasti výnosov a ziskovosti na doraz. Nevie ponúknuť vyššie mzdy. Ak by to urobila, nemeckí majitelia by zvážili, či má fabrika u nás význam. Podnikoví odborári si to už uvedomili. Najskôr tlačili na rast miezd, potom pochopili, že treba mať reálne predstavy, pokiaľ chcú pre zamestnancov ozaj dobre.

Z reálnych predstáv sme vychádzali aj pri rokovaniach o Zákonníku práce. Je pružnejší, uvoľňuje ruky zamestnávateľom a zamestnancov a umožňuje im dohodnúť si individuálne pracovné podmienky. Nový zákonník je spravodlivejší a podporujúci rodinu.

Pokrizový vývoj jasne ukazuje, že práca tu je. Zamestnávateľa však nevytvárajú nové pracovného miesta, berú dohodárov alebo „akože živnostníkov“. Rozširujú sa tak formy zamestnania, kde zamestnanec nemá prakticky žiadne práva. Som presvedčený, že náš Zákonník práce umožní podnikateľom vytvárať štandardné pracovné pomery. Som presvedčený, že vďaka Zákonníku práce sa zvýši počet pracovných miest na Slovensku. A ďalší priestor na vytváranie pracovných miest prinesú ostatné opatrenia, ktoré pripravujeme – daňovo-odvodová reforma, zmena nastavenia aktívnych opatrení trhu práce či reforma systému dávok v hmotnej núdzi. Zmeny robíme pre vás, pre občanov, aj keď je to niekedy ťažšie rozoznať hneď na prvý pohľad.

RNDr. Jozef Mihál

podpredseda vlády SR, minister práce, sociálnych vecí a rodiny

# EDITORIÁL

# Nový Zákonník práce prinesie pracovné miesta

Flexibilnejšie pracovné vzťahy, dôraz na individuálne dohody zamestnávateľa so zamestnancami, podpora zosúladovania rodičovských a pracovných povinností – to sú zmeny, ktoré prináša nový Zákonník práce.

„**V**láda SR si v programovom vyhlásení stanovila cieľ – zmeniť Zákonník práce na modernú, flexibilnú pracovnú normu. A svoje predstavy dodržala. Zákonník umožňuje nastavovať pracovné podmienky veľmi pružne, v závislosti od podmienok konkrétneho zamestnávateľa, ale aj zamestnanca. Férovým spôsobom zaručuje vyjednanie so zástupcami zamestnancov,“ hovorí minister práce, sociálnych vecí a rodiny Jozef Mihál.

Zákonník práce prináša nástroje, ktoré zamestnávateľom pomôžu zvládnuť výkyvy v dopyte po jeho produktoch bez nutnosti prepúšťať, a to predovšetkým individuálnu dohodu o nadčasoch, flexikonto a konto

pracovného času. Pracovné miesta si tak udrží viac zamestnancov.

Zákonník práce odstraňuje aj zbytočnú byrokráciu. Nárok na 5 týždňov dovolenky už nebude treba dokazovať rôznymi potvrdeniami, ale vznikne automaticky po dosiahnutí 33 rokov.

Zákonník práce však nie je len propodnikateľský, vychádza v ústrety aj zamestnancom, predovšetkým im uľahčuje zladiť pracovné a rodinné povinnosti. Rodičom umožňuje kumulovať pracovné voľno za prácu nadčas a využiť ho napríklad počas školských prázdnin. Rozdeliť si bude možné aj čerpanie štandardnej dĺžky rodičovskej dovolenky až do 5 rokov dieťaťa.

Pružný pracovný čas, delené pracovné

miesto, domácka práca – to sú ďalšie opatrenia, ktoré umožnia ľahšie zaradenie sa na trh práce práve rodičom malých detí.

## Možnosti flexibilnej úpravy pracovného času

**Individuálna dohoda o nadčasoch** - ide o opatrenie, ktoré bude závisieť od individuálnej dohody zamestnanca so zamestnávateľom. Môže sa uplatňovať dvomi spôsobmi. Buď si zamestnanec zvolí, že za odpracovaný nadčas dostane voľno, alebo si ho nechá preplatiť. V prípade, že si vyberie náhradné voľno, je na ňom, kedy si ho vyčerpá, ale na danom termíne sa musí dohodnúť so zamestnávateľom. V prípade, že k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný umožniť mu vyčerpať voľno do 12 mesiacov. Ak má pracovník záujem o finančnú náhradu namiesto voľna, dostane k mzde príplatok 25 % jeho priemernej mzdy.

**Flexikonto** - ide o paušálnu dohodu, na ktorú je potrebné kolektívne vyjednanie. Flexikonto je užitočné v situáciách, keď zamestnávateľovi nečakane ubudnú zákazky. Na jeho uplatnenie je totiž dôležitou



podmienkou vznik prekážky. Prekážkou môže byť napríklad zlyhanie dodávky potrebného materiálu.

Zákonník práce zavádza ešte jednu možnosť, a tou je **konto pracovného času**. Ide o spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť len po dohode so zástupcami zamestnancov či so zamestnancom. Zatiaľ čo pri flexikonte je potrebná prekážka, konto pracovného času je pružnejšie. Zamestnávateľ platí zamestnancovi dohodnutú mzdu, pričom ak je v jednom mesiaci práce menej, odpracuje si to v tom nasledujúcom. Tento spôsob je výhodný predovšetkým pre zamestnávateľov, ktorých výroba alebo služby závisia od sezóny (napríklad v poľnohospodárstve).

Flexikonto ani konto pracovného času sa nebudú môcť zneužívať. Ak si situácia vyžaduje, aby zamestnanec pracoval dlhšie, môže, ale musia byť dodržané pravidlá o maximálnom pracovnom čase, minimálnom čase odpočinku, súhlase zamestnanca s nariadenými viac ako 150 hodinami nadčasov a ďalšie pravidlá ochrany zamestnancov.

### Zákonník pomáha zamestnaným rodičom

Zákonník práce predlžuje čas, dokedy možno vyčerpať voľno za prácu nadčas z troch na 12 mesiacov, rodičom tak umožní využiť voľno napríklad počas školských prázdnin. Rodičia tiež získavajú možnosť rozdeliť si čerpanie štandardnej dĺžky rodičovskej dovolenky až do 5 rokov dieťaťa (resp. do 8 v prípade dieťaťa s nepriaznivým zdravotným stavom). Zákonník práce priznáva nárok na pracovné voľno pri prevoze matky do pôrodnice nielen manželovi, ale aj otcovi dieťaťa.

Zákonník práce tiež zvyšuje ochranu tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien počas skúšobnej lehoty. S nimi bude môcť firma skončiť pracovný pomer v skúšobnej lehote len s písomným zdôvodnením a vo výnimočných prípadoch, ktoré nemôžu súvisieť s tehotenstvom a materstvom.

Ministerstvo práce podporuje prostredníctvom Zákonníka práce aj zamestnanosť rodičov malých detí, a to najmä prostredníctvom možnosti pružne nastaviť pracovný čas zamestnancov (nie je stanovený čas, ktorý musí zamestnanec odpracovať priamo na pracovisku), ale aj vďaka nástrojom ako delené pracovné miesto či domácka práca.

Tieto formy práce, najmä delené pracovné miesto, je atraktívnym nástrojom nielen pre rodičov, ale aj pre osoby, ktoré sa chystajú do dôchodku a napr. majú začítať nového človeka na pracovné miesto, či pre študentov.

Andrea Hajdúchová, MPSVR SR



## DELENÉ PRACOVNÉ MIESTO

Systém delenia pracovného času a pracovnej náplne umožní, že dve osoby môžu pracovať na mieste, ktoré je miestom na plný pracovný čas.

### Výhody pre firmu:

- zamestnávateľ získa dvoch kvalitných zamestnancov, ktorí sa v prípade prekážok v práci vedia navzájom zastúpiť
- získa podnety a myšlienky od dvoch osôb, dve osoby za mzdu jednej
- firma môže pritiahnúť osoby, ktoré by nemali záujem o plný úväzok, napr. si udrží ženu, ktorá by inak išla na rodičovskú dovolenku
- udržanie už zaučeného alebo zaškoleného zamestnanca
- zlepšenie obrazu spoločnosti – ústretová k rodine.

### Výhody pre jednotlivca:

- žena/príp. muž si zachováva a prehľbuje zručnosti aj počas starostlivosti o dieťa
- práca sa mu započítava do odpracovaných rokov v spoločnosti, a teda aj na účely kariérneho postupu
- umožňuje sa zamestnancovi napr. študovať popri práci, vykonávať dobrovoľnícku činnosť, sledovať iné osobné záujmy.

## DOVOLENKA JEDNODUCHŠIE!

Nárok na päť týždňov dovolenky bude mať vďaka novele Zákonníka práce každý, kto dosiahne vek 33 rokov. Zamestnancom tak odpadne povinnosť dokazovať potrebných 15 odpracovaných rokov a strácať čas zháňaním dokladov. Najčastejšie mali zamestnanci problém dokazovať roky odpracované v zahraničí, dobu podnikania, ale aj dobu štúdia.

Toto ustanovenie však začne platiť až od 1. 1. 2012, aby sa podmienky nároku na dovolenku nemenili v priebehu kalendárneho roka a zamestnávateľia mali možnosť sa na zmenu pripraviť.

Zmeny nastanú aj v hromadnom čerpaní dovolenky. Zamestnávateľ ju viac nesmie nariadiť na obdobie dlhšie ako dva týždne. Výnimkou sú len vážne prevádzkové dôvody, čerpanie trojtýždňovej hromadnej dovolenky však v prípade tejto výnimky musí zamestnancom zamestnávateľ oznámiť najmenej šesť mesiacov vopred.

## 1. Predĺžia sa nadčasy

**Nie je to pravda:** Nadčasy bežným zamestnancom nerastú

Zmena, ktorá súvisí s nadčasmi, spočíva v tom, že maximálny možný rozsah nadčasov 550 hodín za rok, ktorý sa týkal iba zdravotníckych pracovníkov (tí jediní mali doteraz povolený maximálny priemerný týždenný pracovný čas vrátane nadčasov 56 hodín max. po dobu 4 mesiacov), sa po novom môže týkať aj vrcholového manažmentu podnikov, pokiaľ s tým bude súhlasiť. Pre všetkých ostatných ostáva povolené maximum nadčasov 400 hodín ročne. Novela Zákonníka práce zachováva aj zásadu, že priemerný týždenný pracovný čas vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.

Nemení sa ani to, že zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť prácu nadčas najviac 150 hodín ročne. Viac hodín, najviac však 250 do roka, po novom možno odpracovať len na základe vzájomnej dohody, resp. kolektívnej dohody.

Naopak, pozitívnu zmenou, ktorú prináša novela Zákonníka práce vzhľadom na nadčasy, je, že zdravotníckemu zamestnancovi, ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas.

## 2. Zamestnávateľ nás bude dlhšie skúšať

**Nie je to pravda:** Štandardná skúšobná lehota zostáva 3 mesiace

V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú lehodu, ktorá je najviac tri mesiace. Iba u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Iba v kolektívnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú lehodu najviac šesť mesiacov a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, najviac deväť mesiacov.

# 5 MÝTOV O ZÁKONNÍKU PRÁCE

## 3. Zamestnávateľ mi zakáže vlastné podnikanie

**Nie je to pravda:** Konkurenčná doložka má limity

Obmedzenie vykonávať činnosť konkurenčnú k činnosti zamestnávateľa bolo a zostáva v platnosti. Úmysel vykonávať takúto činnosť treba oznámiť zamestnávateľovi, ten musí najneskôr do 10 dní písomne zamestnanca požiadať, aby sa takejto činnosti zdržal. Neplatí to pri vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, umeleckej a literárnej činnosti. Novinkou je možnosť dohodnúť so zamestnancom, že konkurenčnú činnosť nebude vykonávať ani po skončení pracovného pomeru, najdlhšie rok. Takéto obmedzenie však musí byť dohodnuté v pracovnej zmluve a môže sa využiť len vtedy, ak zamestnanec mal počas práce prístup k znalostiam, ktoré nie sú bežne dostupné a môžu zamestnávateľovi spôsobiť ujmu. Za každý mesiac obmedzenia patrí zamestnancovi najmenej 50 % z jeho priemerného mesačného zárobku.

## 5. Môžeme donekonečna robiť len na dobu určitú

**Nie je to pravda:**

Doba určitá len trikrát a na tri roky

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na tri roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac trikrát. Takúto úpravu dovoľuje európska smernica o práci na dobu určitú (doložka č. 5 smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú), ide o jeden z flexibilných nástrojov zamestnávania, ktorý je v krajinách EÚ často využívaný. (haj)

**Počet osôb pracujúcich na dobu určitú (ako % zo všetkých zamestnancov):**

EÚ (27 krajín) .....	13,5 %
Dánsko .....	8,9 %
Nemecko .....	14,5 %
Rakúsko .....	9,1 %
Holandsko .....	18,2 %
Slovensko .....	4,4 %

## 4. Hromadné prepúšťanie bude ľahšie

**Nie je to pravda:** Hromadné prepúšťanie musí zamestnávateľ prerokovať

Zamestnávateľ, ktorý zvažuje hromadné prepúšťanie, má naďalej povinnosť najneskôr mesiac pred začatím hromadného prepúšťania rokovať so zástupcami zamestnancov, resp. so zamestnancami a hľadať riešenie situácie. Písomnú informáciu o výsledku rokovania musí doručiť úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. To znamená, že úrad bude o hromadnom prepúšťaní informovaný. Povinnosť rokovať o hromadnom prepúšťaní aj s odbormi a aj s úradom práce bola doteraz pre zamestnávateľa duplicitná. Takáto právna úprava hromadného prepúšťania vychádza aj zo Smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa kolektívneho prepúšťania.

(údaje za rok 2009, zdroj: MPSVR SR)

# Výpoveď a odstúpné – zamestnanci budú mať na výber

Zamestnanec, ktorý dostáva výpoveď, si môže vybrať, či využije výpovednú lehotu alebo odstúpné. V prípade, že zo zamestnania odchádzajú ľudia do dôchodku, bude pre nich jednoduchšie uplatniť si nárok na odchodné.

**Ak** sa zamestnanec rozhodne dať výpoveď, podľa nového Zákonníka práce má nárok na jednomesačnú výpovednú lehotu. Ak odpracoval u zamestnávateľa viac ako rok – na dvojmesačnú výpovednú lehotu.

V prípade, že zamestnanec dostane výpoveď, pretože sa stal nadbytočným alebo sa zhoršil jeho zdravotný stav či sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ, je výpovedná lehota podľa nového Zákonníka práce dva mesiace – ak zamestnanec vo firme odrobil 1 – 5 rokov a ak odrobil viac ako päť rokov – tri mesiace.

Zamestnanec, ktorý dostáva výpoveď z uvedených dôvodov, si pritom môže vybrať medzi výpovednou lehotou alebo odstúpným, prípadne si môže zvoliť kombináciu. Zamestnávateľ mu musí vyhovieť. Logika návrhu je v tom, že náklady by mal znášať ten, kto prepúšťa, a naopak, prepúšťaný by si mal mať možnosť vybrať, čo mu viac vyhovuje.

**Pri prepúšťaní navyše musí zamestnávateľ splniť viacero podmienok:**

1. Ak ide o výpoveď v prípadoch, že sa zamestnanec stal nadbytočným alebo sa zamestnávateľ zrušuje či premiestňuje, musí najskôr ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu, prípadne prácu na kratší pracovný úväzok.
2. Ak má byť zamestnanec prepustený preto, že neuspokojivo plní svoje pracovné úlohy, musí zamestnanca najskôr písomne vyzvať na odstránenie nedostatkov. V novom znení Zákonníka práce sa upravuje lehota – ak dnes musel zamestnávateľ vyzvať zamestnanca na odstránenie nedostatkov v priebehu 6 mesiacov, teraz to bude musieť urobiť počas 2 mesiacov. Ide o dostatočne dlhý čas, počas ktorého má zamestnávateľ povinnosť tolerovať a platiť zamestnanca, ktorý si neplní povinnosti.
3. Ak má byť zamestnanec prepustený pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, musí zamestnávateľ opäť splniť podmienku – upozorniť ho písomne na možnosť výpovede v priebehu posledných šiestich mesiacov.

## ĎALŠIE ZMENY V ZÁKONNÍKU PRÁCE

### Odchodné

Odstúpné sa odstraňuje, keď zamestnanci mohli prísť o odchodné. Zamestnancom, ktorí pri ukončení pracovného pomeru nadobudnú nárok na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo na invalidný dôchodok pri poklese vykonávať zárobkovú činnosť nad 70 %, stačí ak o dôchodok požiada do 10 pracovných dní od skončenia pracovného pomeru.

### Neplatná výpoveď

Podľa predošlej verzie Zákonníka práce, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi s neplatnou výpoveďou poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy nepriznať. Nový Zákonník práce skracuje tento čas na deväť mesiacov. Podmienkou zníženia resp. nepriznania náhrady mzdy pritom zostáva uplatnenie si tejto požiadavky zamestnávateľom na súde. Doterajší stav spôsoboval existenčné problémy malým firmám, ktoré pre formálny nedostatok pri výpovedi mohli na základe súdneho rozhodnutia aj skrachovať, pričom dlhý čas, za ktorý súd priznal náhradu mzdy, často súvisel s neprimeranou dĺžkou súdneho konania.

### Zastupovanie zamestnancov

Situáciám, keď zamestnancov v podniku „zastupovala“ trojčlenná skupina spolitizovaných odborárov, bude koniec. Novela Zákonníka práce umožní odborom vo firme zastupovať všetkých zamestnancov iba vtedy, ak preukážu, že v ich odborevej organizácii je organizovaných najmenej 30 % zamestnancov. V prípade, že u zamestnávateľa pôsobí viac odborových organizácií, môžu podmienku splniť spoločne. Ak sa zamestnanci rozhodnú, aby ich radšej zastupovala zamestnanecká rada, jej vznik bude ľahší. Na jej voľbu tiež stačí 30 percent zamestnancov. Zamestnanecká rada môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý má najmenej 50 zamestnancov. U zamestnávateľa, ktorý má menej ako 50, ale aspoň troch zamestnancov, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník.

*Andrea Hajdúchová, MPSVR SR*



# Boj s nezamestnanosťou je prioritou

vodňových opatreniach ďalších viac ako 300 ľudí, spolu teda približne deväťsto nezamestnaných.

## Nezamestnaní a hmotná núdza

Ministerstvo práce spolu s ústredím práce pokračuje vo vytváraní ďalších nástrojov na aktiváciu nezamestnaných, ktorej cieľom je posilniť ich pracovné návyky a zatriktívniť ich pozíciu na otvorenom trhu práce. Je to dôležité aj v súvislosti s pripravovanou novelou zákona o hmotnej núdzi, ktorá každému poberateľovi dávok v hmotnej núdzi priznáva základnú dávku a každé jej zvýšenie viaže na aktivitu.

Po stretnutí so štátnou tajomníčkou MPSVR SR Luciou Nicholsonovou majú rezorty obrany, životného prostredia, pôdohospodárstva, dopravy, ale aj kultúry, predložiť ministerstvu práce okruh oblastí, kde môžu

Nielen Zákonník práce, ale aj aktívne opatrenia trhu práce, medzitrh práce, reforma systému hmotnej núdze a úprava zákona o službách zamestnanosti – to všetko sú nástroje, ktoré ministerstvo práce v spolupráci s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny využíva v boji s nezamestnanosťou.

**M**inisterstvo práce prioritne vytvorilo nové príspevky na podporu regionálnej zamestnanosti, ktoré sa v praxi ukazujú ako veľmi efektívne – ide najmä o protipovodňový príspevok, príspevok poskytovaný pri oprave hradov nezamestnanými a ďalšie. V súčasnosti rezort práce pripravuje novelu zákona o službách zamestnanosti, pripravuje sa aj úprava medzitruhu práce. Časť medzitruhu práce obsahuje už novela zákona o hmotnej núdzi.

## Zákonník práce

„V zákonníku je veľa prvkov, ktoré z pohľadu zamestnávateľov umožňujú vyššiu flexibilitu po dohode so zamestnancami. To potvrdzuje, že podnikateľské prostredie sa bude zlepšovať a príde k zvyšovaniu počtu trvalých pracovných pomerov. Len automobilky so subdodávateľskými firmami, ktoré tu majú, by mali do konca budúceho roku vytvoriť 20-tisíc nových miest. Je to len moja úvaha, ale máme 90-tisíc malých firiem, ktoré majú od jedného do troch ľudí. Zrušili sme súbeh odstupného a výpovednej lehoty, čo bolo pre nich stratou a ovplyvňovalo to, či vytvorí nové miesto alebo nie. Keby každá tretia vytvorila jedno miesto, čo je reálny odhad, tak je to 30-tisíc miest,“ povedal minister práce Jozef Mihál krátko po tom, ako poslanci odhlasovali Zákonník práce.

## Aktívne opatrenia trhu práce

Rastu zamestnanosti pomáhajú aj aktívne opatrenia trhu práce, na ktoré v roku 2011 plánuje rezort práce vynaložiť 201 609 071,45 eura. Najviac využívanými aktívnymi opatreniami trhu práce sú príspevok na samostatne zárobkovú činnosť, príspevok na dochádzku za prácou a nový protipovodňový príspevok. Z príspevkov pre zamestnávateľov sa najviac využíva príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti či príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami. S cieľom ešte viac podporiť využitie týchto prí-

spevkov ministerstvo práce napríklad novelou vyhlášky č. 44/2004 Z. z. (vykonávací predpis k zákonu o službách zamestnanosti) udržalo zvýšené sumy príspevkov na dochádzku aj v tomto roku.

Príspevok na dochádzku za prácou bol zvýšený ešte v marci 2009 ako jedno z protikrizových opatrení, avšak len na prechodné obdobie do konca roku 2010. Príspevok na dochádzku sa poskytuje v sume preukázaných cestovných výdavkov, najviac v sume 135 eur mesačne. Pred zmenou vyhlášky (v marci 2009) bolo možné získať príspevok maximálne v sume 99,59 eura.

Prostredníctvom protipovodňového príspevku od účinnosti novely, teda od 23. septembra 2010, k 31. júlu tohto roka získalo prácu už 6 994 nezamestnaných, úrady však už majú žiadosti na 6 429 pracovných miest. Ministerstvo práce novelou zákona o službách zamestnanosti v júli tohto roka ešte rozšírilo okruh poberateľov príspevku aj na organizácie, ktoré nie sú vo vlastníctve štátu a na veľkých zamestnávateľov. Len jedna zo spoločností, ktorej sa zmena dotkne, už dnes hlási, že vie zamestnať pri protipovodňových opatreniach spolu takmer tisícku nezamestnaných. Ide o Lesy SR, ktoré v súčasnosti zamestnávajú pri protipovodňových opatreniach 573 ľudí z evidencie úradov práce. Doteraz však mali nárok na čerpanie protipovodňového príspevku len pre 70 z nich. Práve vďaka novele zákona môžu Lesy SR čerpať príspevok aj pre ďalších nezamestnaných. Podnik je navyše schopný zamestnať pri protipo-



Minister práce Jozef Mihál pri návšteve v závode Pankl Automotive Slovakia v Topoľčanoch.

zamestnať nezamestnaných. Podobne by mali postupovať aj zástupcovia mimovládnych a neziskových organizácií.

Okrem toho MPSVR SR pripravuje spustenie Národného projektu terénnych sociálnych pracovníkov a Národného projektu komunitných centier, ktorý počíta s vytvorením 50 – 80 komunitných centier, kde by nezamestnaní mohli pracovať, resp. využívať programy vzdelávania, rekvalifikácie či vykonávať dobrovoľnícku prácu. Ďalším pripravovaným národným projektom je projekt opatrovateliiek, ktorý by mal priniesť pracovné možnosti pre viac ako 1 400 ľudí.

Ďalšie tisícky pracovných miest prinesú projekty Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, a to projekt zapojenia nezamestnaných do opravy hradov, projekt vytvorenia dočasných pracovných miest na pozícii sociálny asistent a bezpečnostný pracovník a projekt dočasných pracovných miest v malých a stredných podnikoch.

Andrea Hajdúchová, MPSVR SR; foto MPSVR

# Začarovaný kruh sa pomaly pretŕha

**T**en, kto sa raz ocitol mimo pracovného procesu a zostal nezamestnaný - možno preto, že zamestnávateľ zrušil prevádzku, možno preto, že nemohol z nejakého osobného dôvodu vykonať konkrétnu prácu, možno preto, že sa musel presťahovať do iného mesta, tých možností sú stovky - vie, ako pocíti nepotrebnosti nahľadáva dušu a následne i telo. Odborníci vravia, že ak

si niekto nenájde prácu do pol roka, postupne začne strácať pracovné návyky, zodpovednosť voči sebe, svojej rodine, priateľom, blízkym a uzatvára sa do seba. Častým dôsledkom je nezájum o diaľanie okolo seba, až napokon letargia voči akejkoľvek aktivite. A o tomto stave by vedeli rozprávať stovky členov rodín nezamestnaných. „Je to stav, keď príčina sa stala následkom a následok príčinou

a človek sám si už nedokáže pomôcť,“ konštatoval generálny riaditeľ Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny Ivan Juráš, „Uvedomujem si, že ide o začarovaný kruh, ktorý je nevyhnutné prerhnúť a práve ústredie by malo prispieť k vnútornej usporiadanosti spoločnosti, ktorá vedie k motivácii pracovať a spoluvytvára pre to predpoklady. Navrhli sme preto systémovo viacero aktívnych opatrení, ktoré by mali pomôcť tisíckam ľudí nájsť si svoje miesto na pracovnom trhu. Nejde to, samozrejme, bez zamestnávateľov a iných inštitúcií či organizácií, a preto je potrebné aj ich motivovať, resp. nájsť im a predložiť možnosti, ako cielene pomôcť ľuďom bez práce a vyriešiť vlastný problém, ktorý v obci majú.“

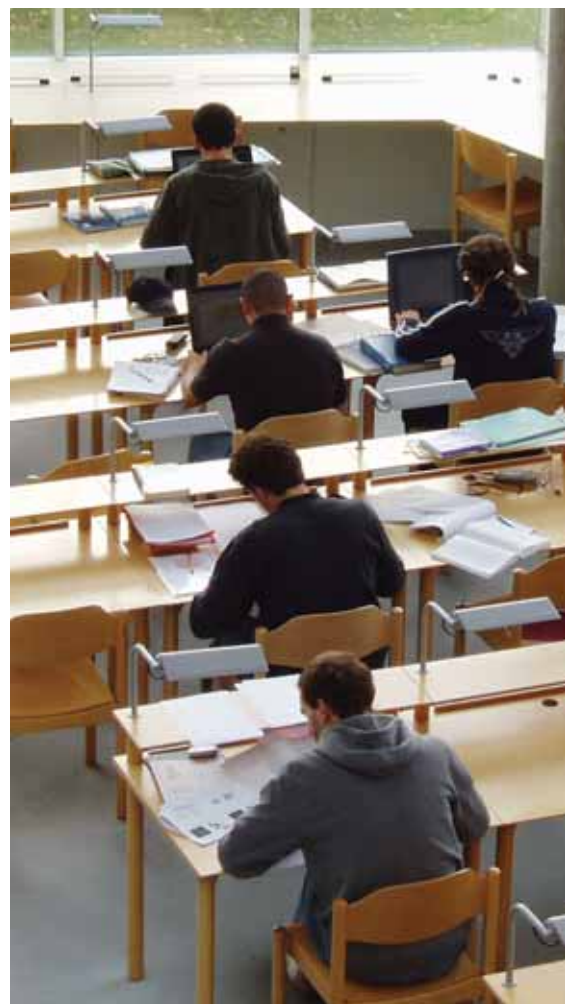
## Projekt: Spolupráca pri výchove a vzdelávaní

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny pripravuje aj projekty, ktorých cieľom je posilniť pracovné návyky a zlepšiť pozíciu uchádzačov na otvorenom trhu práce. Jeden z projektov je zameraný na vytvorenie pracovných miest pri výchove a vzdelávaní, na ktoré budú prijatí uchádzači o zamestnanie.

**N**a základných a stredných školách, ako aj v iných inštitúciách, napr. v komunálnych centrách, kluboch detí, všade tam, kde deti vychováme, vznikne pozícia sociálny asistent pre výchovu a vzdelávanie a bezpečnostný pracovník. „Ide nám predovšetkým o to, aby sme prispeli k zlepšeniu a vyššej účinnosti výchovy a vzdelávania detí zo sociálne znevýhodneného prostredia a práve funkciu bezpečnostný pracovník zároveň prispeli k zvýšeniu bezpečnosti učiteľov, vychovávateľov a iných pracovníkov, ako aj žiakov, a zabránili šikanovaniu či iným problémom na vybraných veľkých školách,“ vraví Ivan Juráš. Sociálni asistenti budú pôsobiť v skupinách detí s 50 % a vyšším zastúpením detí zo sociálne znevýhodneného prostredia. Samozrejme, na základe predpokladov ich vyberú úrady práce, zaškolia ich a dostanú potrebnú inštruktáž. Predpokladá sa, že takto získa prácu 2 113 uchádza-

čov o zamestnanie. Ústredie má premyslenú celú koncepciu financovania projektu s pomocou prostriedkov EÚ, do ktorej je, samozrejme, zakomponovaná aj pomoc zamestnávateľovi, ktorý sa na projekte bude podieľať.

„Tento projekt má oveľa hlbšie pozadie, ako sa na prvý pohľad zdá. Okrem zníženia nezamestnanosti prostredníctvom takto vytvorených pracovných pozícií dosiahneme zlepšenie pedagogickej práce a výchovno-vzdelávacieho procesu na školách a v triedach s dominantným zastúpením detí zo sociálne znevýhodneného prostredia a tiež skvalitnenie prevencie pred nežiaducimi javmi a bezpečnosti na veľkých školách,“ pokračuje generálny riaditeľ ÚPSVR Juráš. „Chceme znížiť štruktúrálne nezamestnanosť, teda odstraňovať nesúlad medzi požiadavkami trhu práce a schopnosťami a zručnosťami uchádzačov o zamestnanie evidovanými na úradoch práce. Máme ťažko uplatniteľ-



ných absolventov stredných a vysokých škôl na trhu práce, čo chceme zmeniť.“ V tejto oblasti má však čo riešiť aj rezort školstva. „Školy by mali byť hodnotené podľa kvality ich práce a aj podľa úspešnosti ich absolventov v uplatnení sa na trhu práce. Na základe týchto kritérií by mali byť školy finančne bonifikované,“ myslí si Juráš.

*Oľga Janíková, ÚPSVR SR*

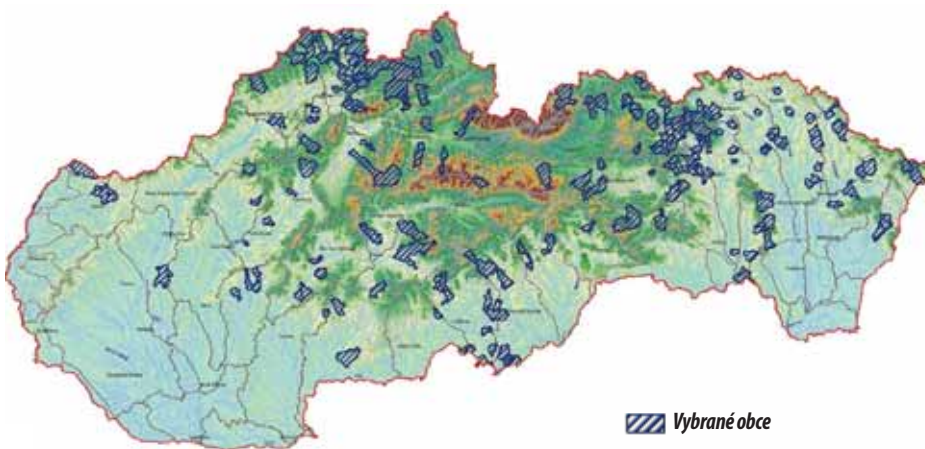
# POVODNE BOLI ZAČIATOK

**Po** viacerých ničivých povodniach, ktoré zasiahli Slovensko, bolo zrejme, že treba pomôcť tým, ktorých vytopilo, a využiť pri tom nezamestnaných. Bolo a je nevyhnutné zrealizovať v horských a podhorských oblastiach lesno-poľnohospodárskej krajiny Slovenska minimálne 6 miliónov m<sup>3</sup> vodu zádržných prvkov najmä tam, kde sa povodňové riziká prejavujú vo významnej miere a opakovane. Podľa stanovených kritérií bolo vybraných 200 obcí, kde by podľa potrieb mali byť vybudované odrážky na zväžniciach a približovacích linkách, zasakovacie jamy a pásy pri cestách, zádržné jazierka v priekopách ciest, zábrany z drevoodpadov na svahoch, zavodňovacie pásy, zaceľovanie a prehrádzanie prietrzí, vrbové záplety a iné opatrenia vedúce k zvyšovaniu protipovodňovej ochrany. Bolo potrebné vyhlásiť verejné obstarávanie na výber dodávateľa/zhotoviteľa revitalizačných opatrení poškodenej krajiny vo svojom katastri a po schvaľovacích procesoch mohli obce začať nábor pracovníkov. „Celkový objem finančných prostriedkov vyčlenených na tento príspevok v súčasnosti predstavuje 42 524 557 € pre 15 335 zapojených

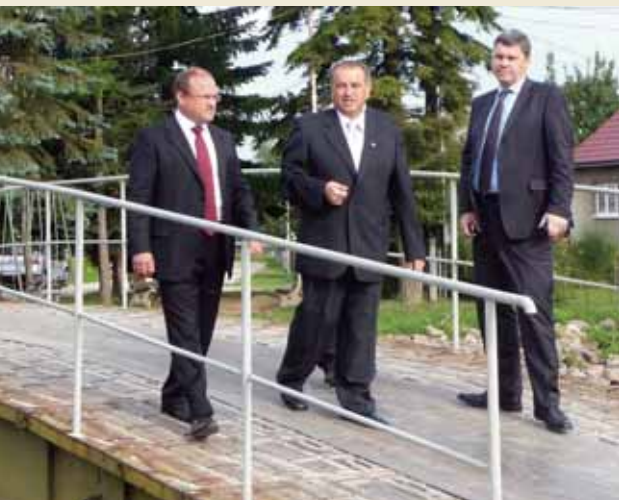
uchádzačov o zamestnanie,“ konkrétnu generálny riaditeľ ÚPSVR Ivan Juráš. „V súčasnosti túto možnosť využilo už takmer 7 000 nezamestnaných a umožnili sme protipovodňový príspevok využiť aj iným zamestnávateľom a obciam, napr. Hydromelioráciami, Lesom a pod. Očakávame, že v tomto roku sa takýmto spôsobom vytvorí zhruba

10-tisíc pracovných miest. Príspevok pokryje obci či správcovi vodných tokov alebo správcovi odvodňovacích systémov 95 percent celkovej ceny práce zamestnaného uchádzača. Ak by teda zamestnaný uchádzač dostával minimálnu mzdu, ktorá je dnes 317,00 € brutto, tak suma, ktorú na pracovné miesto vynaloží obec, je 21,43 €,” dodáva Juráš.

Obce zaradené do prvého realizačného projektu Programu revitalizácie krajiny a integrovaného manažmentu povodí Slovenskej republiky pre rok 2011



Takmer do roka a do dňa sa vrátil minister práce Jozef Mihál na miesta, ktoré vlni zničili záplavy. Vtedajšia návšteva postihnutých oblastí ho motivovala vymyslieť opatrenie, ktoré by obciam pomohlo odstrániť škody a predchádzať ďalším katastrofám. Počas pár týždňov začal fungovať protipovodňový príspevok, ktorý si obce nevedia vynachváliť. V piatok 12. augusta 2011 sa minister Mihál v sprievode



Pred rokom sa obcou Jalovec valila povodeň. Výsledky usilovnej práce občanov ukazuje ministrom a generálnemu riaditeľovi ústredia práce starosta obce.



Škody po povodni pomohli Ráztočnu odstrániť nezamestnaní platení z protipovodňového príspevku. Ihrisko zaplavené bahnom opäť využívajú deti, na opravu vytopenej kultúrnej domy však obec potrebuje ďalšie financie.

Foto: MPSVR SR



Šarišský hrad (prvé zmienky z roku 1245) patrí k najrozsiahlejším stredovekým hradom na Slovensku. Jeho celková zastavaná plocha prevyšuje 4,5 hektára. Je postavený na Šarišskom vrchu vo výške 570 m nad mestečkom Veľký Šariš. Bol sídlom kráľov v čase, keď sa zdržiavali v Šariši. V priebehu stáročí hrad prešiel viacerými stavebnými úpravami. Centrom hradu bola hranolová veža (donjon) s rozmermi 13,2 x 13,2 metra a hrúbkou múrov 4,3 metra. Opevnenie predstavuje štrnásť do hradbovej línie vstavaných bášť. Na hrad vedie spevnená asfaltová cesta a je možné sa tam dostať aj bicyklom. Prístupová cesta slúži ako náučný chodník. Celý hradný vrch je národnou prírodnou rezerváciou. Opevnenie hradu je zachovalé, vrátane bášť. Centrálna veža - donjon - umožňuje veľmi dobrý výhľad na okolie - od Vysokých Tatier cez Levočské vrchy, Čergov a Slanské vrchy.

Hrad Uhrovec leží v odľahlej časti Strážovských vrchov 10 km severozápadne od Bánoviec nad Bebravou. Postavili ho v priebehu 60. rokov 13. storočia. V 15. storočí dochádzalo k výraznejším stavebným aktivitám súvisiacim so zvyšovaním obranyschopnosti hradu. V roku 1848 bol hrad podpálený a začal púštniť. Aj napriek tomu z architektonickej stránky patrí viac ako 150 rokov k najhodnotnejším hradom Slovenska. Má zachovanú neskororománsku kaplnku a veže, rozsiahly renesančný palác s mnohými architektonickými detailmi, ozubmi, záchodmi, cisternami, ktoré sa na iných hradných zručaninách nezachovali.

## Hrady – ďalšia možnosť pomoci v obojstrannej „núdzi“

Hľadanie nových pracovných príležitostí priviedlo ústredie práce aj k ďalšiemu pilotnému projektu zapojenia nezamestnaných do záchran kultúrneho dedičstva – slovenských hradov. „Dozvedel som sa o aktivitách Občianskeho združenia Rákóczi na záchranu Šarišského hradu, ktorému sa venujú od r. 2007. Viackrát sme sa stretli s ministrom kultúry SR Danielom Krajcerom, hovorili sme o využití potenciálu uchádzačov o zamestnanie pri obnove stredovekých pamiatok,“ uvádza do problematiky generálny riaditeľ Juráš. „V spolupráci s úradmi práce v Prešove a Partizánskom sme chceli podporiť rekonštrukciu dvoch hradov - Uhrovec a Šariš. Cieľ nebol iba zachovanie kultúrneho dedičstva, ale i následný úžitok v podobe zvýšenia cestovného ruchu a tiež vzniku nových pracovných príležitostí pre celý región. Pochopiteľne, išlo nám aj o to, aby nezamestnaní pomohli pri obnove pamiatok, získali aspoň na istý čas prácu, a čo je rovnako dôležité, aj pracovné zručnosti a motiváciu využiť svoj potenciál pri následnom hľadaní práce.“

Celkovo náklady na tento projekt po jeho rozšírení na ďalšie pamiatky predstavujú 195 818 €, čo je však podstatné, pri realizácii pomôžu prostriedky z Európskeho fondu, a to v pomere 85:15.“ Úrady práce uskutočnili stretnutia za

účasti starostov obcí, zamestnancov úradu a zástupcu zamestnávateľa, ktorým je v Partizánskom Nadácia pre záchranu kultúrneho dedičstva, a pozvali tam

110 nezamestnaných. Prišlo ich 89, záujem podieľať sa na obnove hradu prejavilo 40, polovica z nich prácu získala. V Prešove pozvali 160 nezamestnaných, záujem prejavilo 52 a po absolvovaní praktickej skúšky priamo na hrade Šariš vybrali 30 uchádzačov o zamestnanie. Na oboch pamiatkach už usilovne v lete pracovali najmä dlhodobo nezamestnaní. Perspektívne by na základe tohto projektu malo vzniknúť okolo 500 ďalších pracovných miest.

*Oľga Janíková, ÚPSVR SR*



Na hrade Uhrovec sa stretli (zľava) Branislav Reznik z MK SR, Ing. Viera Šulovská, ÚPSVR Partizánske (v pozadí), Ing. arch. Erika Horanská, štátna zástupkyňa pre záchranu kultúrneho dedičstva, Daniel Krajcer, minister kultúry SR, Mgr. Slavka Súlovská, riaditeľka ÚPSVR Partizánske, MUDr. Ivan Juráš, gen. riaditeľ ÚPSVR, Mgr. Peter Horanský, hlavný koordinátor projektu, Pavol Izvolt, MK SR, a Mgr. Gabriela Bronišová, ÚPSVR Partizánske.

# Dôležitá je každá pracovná príležitosť

**Ako** sme už na začiatku informácií o aktívnych opatreniach na trhu práce predostreli, nezamestnanosť len ponuka pracovných miest nevyrieši. „Dôležité je docieľiť súlad, teda na jednej strane vytvoriť priestor a možnosti pre zamestnávateľov flexibilne zamestnávať a na druhej strane ponúknuť nezamestnaným

nielen prácu, ale aj pomoc pri získaní potrebných zručností, rekvifikácií, ak je potrebné, niekedy aj v znovuzískaní návykov. A to je synergia, ku ktorej by sme chceli dospieť,“ hovorí Ivan Juráš.

„Ak hovoríme o vzdelávacích aktivitách, bez medzirezortnej podpory to nejde. Musím, žiaľ, konštatovať, že aj my máme rezervu v organi-

zácii rekvifikáčnych kurzov pre uchádzačov o zamestnanie. Naši predchodcovia vypracovali projekt, ktorý však, žiaľ, nespĺňal požadované kritériá na financovateľnosť z ESF, takže musel byť zastavený. Nové vedenie ÚPSVR muselo projekt pripraviť nanovo. Medzičasom prebieha pomoc a vzdelávanie silami úradov, čo je však dlhodobo nedostatočné. Sme preto radi, že na jeseň, po ukončení verejného obstarávania, by sa tak mali vzdelávanie a rekvifikáčne kurzy opäť rozbehnúť.“

ÚPSVR pracuje tiež na vytvorení lokálnych projektov zamestnanosti v miestnych prevádzkach pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. „Cieľom tohto projektu je vytvoriť dočasné pracovné miesta pre nezamestnaných na výkon prác v malých a stredných podnikoch. V spolupráci s Ministerstvom hospodárstva SR by malo vzniknúť 100 pracovných miest. Náklady na projekt predstavujú sumu 1 271 608 €, ale opäť rátame s krytím z EÚ vo výške 85 percent.

Rovnako nám leží na srdci aj sociálnoprávna ochrana detí a ich výchova v prirodzenom a náhradnom rodinnom prostredí, poskytovanie starostlivosti v detských domovoch, podpora špecializácie profesionálnych rodičov. To je opäť celý komplex rôznych systémových opatrení, ktoré by mali znamenať preškolenie okolo 4 100 zamestnancov detských domovov, úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, ústredia a ministerstva, ale aj udržanie približne 570 pracovných miest profesionálnych rodičov.“

Celkovo investície do spomenutých štyroch aktívnych projektov za účasti európskych fondov predstavujú 19 918 413 €, zo štátneho rozpočtu by do nich malo odtiecť 2 987 762 €.

Olga Janiková, ÚPSVR SR



## BEZPLATNÁ LINKA NA ODHALENIE PODVODNÍKOV FUNGUJE

**U**ž od 1. 7. 2004 môžu občania telefonicky oznámiť konkrétne prípady zneužívania sociálneho systému a podvody v tejto oblasti. „Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVR) Bratislava je jedinou štátnou inštitúciou, ktorá takúto možnosť pre občanov zabezpečuje,“ uviedol generálny riaditeľ ÚPSVR Ivan Juráš. „Mrzí nás, že túto možnosť eliminovať zneužívanie sociálneho systému prostredníctvom Univerzálnej odkazovej schránky (UOS) PLUS občania nevyužívajú dostatočne.“ Po prvom väčšom množstve telefonátov na bezplatnú linku 0800 191 222 po jej zriadení nastal útlm. Potvrdzujú to štatistiky. V priebehu prevádzkovania UOS, t. j. od septembra 2004 do decembra 2010, bolo zaznamenaných celkovo 2 362 hovorov, z toho 1 469 prázdnych.

„Občania zrejme len skúšali či linka funguje, a potom zložili telefón. Záznam nahralo 893 občanov a z nich sme 502 záznamov postúpili na riešenie príslušným inštitúciám, ktorými sú Národný inšpektorát práce, úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, Sociálna poisťovňa a v 49 prípadoch sme občanom poslali poučné listy. Ostatné prípady nebolo možné vybavovať z dôvodov nedostatočných informácií na ďalšie konanie,“ konštatoval Ivan Juráš.

Občania najčastejšie poukazovali na porušovanie pracovno-právnych predpisov, na nelegálny súbeh výkonu pracovnej činnosti a vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie, zneužívanie štátnych sociálnych dávok a nástrojov aktívnej politiky trhu práce. Objavili sa aj podania občanov, ktoré sa týkali neplnenia odvo-

dovej povinnosti za zamestnancov zo strany zamestnávateľov. „Do júna tohto roku sme zaevidovali celkovo 94 hovorov, z toho nahovorených iba 25 a len 17 sme mohli postúpiť na riešenie. Je škoda, že sa takto linka stáva neefektívnou, a preto o nej chceme občanov informovať v čo najväčšej miere,“ konštatoval generálny riaditeľ Ivan Juráš.

Okrem bezplatného telefónneho čísla 0800 191 222 občania môžu naďalej oznamovať konkrétne prípady zneužívania sociálneho systému a podvody, ako aj iné podnety týkajúce sa pôsobnosti ústredia resp. ÚPSVR, elektronickou formou (e-mailom) na adresu ústredia kontrola@upsvar.sk a na jednotlivé e-mailové adresy ÚPSVR, ktoré sú sprístupnené na internetovej stránke Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. (oja)

Čoraz viac slovenských občanov odchádza za prácou do zahraničia, niektorí dlhodobo, iní na sezónne práce. Mnohých zaujíma, či majú pri návrate na Slovensku nárok na dávku v nezamestnanosti.



# Uplatňovanie nároku na dávku v nezamestnanosti v rámci EÚ

Vo všeobecnosti platí, že zárobkovo činné osoby podliehajú právnym predpisom toho štátu, v ktorom vykonávajú zárobkovú činnosť, preto by mali byť v tomto štáte aj poistené pre prípad nezamestnanosti. Pri strate zamestnania alebo skončení výkonu samostatne zárobkovej činnosti treba všeobecne konštatovať, že nárok na dávku v nezamestnanosti si fyzická osoba uplatňuje v štáte, v ktorom prestala vykonávať zárobkovú činnosť a kde bola poistená v nezamestnanosti, s výnimkami, ktoré budú vysvetlené ďalej.

## Podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti

Podľa slovenských právnych predpisov je potrebné na splnenie podmienok nároku na dávku v nezamestnanosti (po zaevidovaní sa na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny) dosiahnuť v posledných troch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie dobu poistenia v nezamestnanosti v rozsahu dvoch rokov, t. j. 730 dní. Vo všeo-

becnosti platí, že do tejto doby sa započítava aj doba poistenia v nezamestnanosti spadajúca do posudzovaného obdobia, ktorá bola dosiahnutá podľa právnych predpisov členského štátu Európskej únie (na štáty Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarsku konfederáciu sa vzťahuje ešte predchádzajúca koordinácia úprava s jemnými odchýlkami).

Ak bola pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie dosiahnutá

doba poistenia v nezamestnanosti podľa slovenskej právnej úpravy (zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov), zohľadní sa na účely nároku na dávku v nezamestnanosti doba poistenia v nezamestnanosti dosiahnutá v súlade s koordináčnymi predpismi spadajúca do posudzovaného obdobia. Rovnako ak si uplatňuje nárok na dávku v nezamestnanosti na Slovensku fyzická osoba so statusom cezhraničného zamestnanca, t. j. osoba, ktorá vykonáva prácu mimo územia Slovenskej republiky (SR), avšak spravidla denne alebo raz týždenne sa vracia na územie SR, a doba poistenia v nezamestnanosti dosiahnutá v súlade s koordináčnymi predpismi je jej poslednou dobou poistenia, bude jej táto započítaná, ak bude spadať do posudzovaného obdobia. Kategóriu cezhraničného zamestnanca v zásade spĺňajú osoby dochádzajúce za prácou do okolitých štátov.

## Formuláre

Na to, aby mohli byť dosiahnuté doby poistenia v nezamestnanosti zohľadnené za dodržania uvedených zásad, je potrebné, aby boli potvrdené na formulároch vystavených príslušnými inštitúciami štátu, kde bola zárobková činnosť vykonávaná.

V súčasnosti prebieha takzvané prechodné obdobie, počas ktorého je možné v praxi použiť aj formuláre série E 300, ktoré sú pozostatkým predchádzajúcej koordináčnej úpravy (formulár E 301 - Potvrdenie týkajúce sa období, ktoré sa majú zohľadniť na priznanie dávok v nezamestnanosti, s odvolávkou na príslušné články novej koordináčnej úpravy). V súčasnosti platné koordináčne predpisy zaviedli aplikáciu prenosných dokumentov PD (prenosný dokument PD U1 - Obdobie, ktoré majú byť zohľadnené na priznanie dávok v nezamestnanosti) a papierových verzií formulárov

SED (štruktúrovaný elektronický dokument) papierový SED U002 - Záznam o poistení. Časovo menej náročné je, keď si tieto formuláre už prinesie so sebou žiadateľ o dávku v nezamestnanosti a predloží ich spolu so žiadosťou o dávku v nezamestnanosti, ktorou je rozhodnutie o zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie. V opačnom prípade si ich bude musieť vyžiadať od príslušnej zahraničnej inštitúcie pobočka Sociálnej poisťovne, čo je však mnohokrát späť s časovými preťahmi a môže viesť k dlhšiemu posudzovaniu nároku na dávku v nezamestnanosti, príp. nutnosti predĺžiť lehotu na vydanie rozhodnutia alebo aplikovať inštitút prerušenia dávkového konania až do doručenia potrebného formulára.





### Centrum záujmov

O trochu zložitejšia situácia nastáva v prípade, ak si nárok na dávku v nezamestnanosti uplatňuje fyzická osoba, ktorá nedochádzala zo štátu, kde zárobkovú činnosť vykonávala, denne alebo aspoň raz týždenne sa nevracala na územie SR, a ktorá má poslednú dobu poistenia v nezamestnanosti dosiahnutú podľa koordinačných predpisov. Takáto fyzická osoba bude musieť pri uplatnení nároku v Slovenskej republike v dávkovom konaní v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne preukázať, že si počas zárobkovej činnosti mimo územia SR zachovala bydlisko a centrum záujmov na území SR. Príslušná pobočka Sociálnej poisťovne bude teda pri posúdení nároku na dávku v nezamestnanosti skúmať nielen dĺžku a stabilitu pracovných aktivít na území SR a v štáte, kde poslednú zárobkovú činnosť vykonávala, ale i ostatné okolnosti skutkového stavu, ktoré môžu preukázať centrum záujmov danej osoby (početnosť návratov na Slovensko, miesto zdržiavania sa rodiny, miesto výkonu mimopracovných aktivít, trávenie dovolenky, bytová si-

tuácia atď.). Ak tieto okolnosti nie sú jednoznačné, prihliada sa aj na úmysel osoby. V prípade nezachovania bydliska na Slovensku je príslušný štát na uplatnenie nároku na dávku v nezamestnanosti výlučne štát posledného zamestnania.

### Započítanie doby poistenia, zamestnania a samostatnej zárobkovej činnosti

Pred odchodom za prácou do niektorého z členských štátov Európskej únie je potrebné mať na pamäti, že v podstate všetky členské štáty EÚ majú ako jeden z atribútov nároku na dávku v nezamestnanosti zakotvené získanie doby poistenia v nezamestnanosti v časovo ohraničenom období pred zaradením na príslušnom úrade práce ako osoba hľadajúca zamestnanie. Na túto zásadnú podmienku pamätali aj koordinačné predpisy, ktoré zakotvujú zásadu vzájomného započítavania dôb poistenia, zamestnania a samostatnej zárobkovej činnosti. V praxi to znamená, že takto dosiahnuté doby na území iného členského štátu EÚ, t. j. aj podľa slovenských právnych predpisov, sa posu-

dzujú ako doby dosiahnuté podľa príslušných právnych predpisov toho štátu, v ktorom bol uplatnený nárok na dávku v nezamestnanosti. Preto je vhodné, aby si fyzická osoba odchádzajúca do iného členského štátu Európskej únie vyžiadala formulár preukazujúci jej dobu poistenia v nezamestnanosti od pobočky Sociálnej poisťovne, v ktorej bola naposledy evidovaná ako osoba poistená v nezamestnanosti. Takto vystavený formulár je odovzdaný priamo žiadateľovi. Ak o tento formulár žiada príslušná zahraničná inštitúcia, je zaslaný tejto inštitúcii. Príslušná zahraničná inštitúcia následne posúdi nárok na dávku v nezamestnanosti podľa svojej vnútroštátnej úpravy. Samotné koordinačné nariadenia totiž neprinášajú novú úpravu podmienok nároku na dávku v nezamestnanosti, ktorá by bola spoločná pre všetky európske štáty, ale iba výlučne koordinujú národnú právnu úpravu s európskym prvkom.

### Export vyplácania dávky v nezamestnanosti

V prípade, ak je priznaná a vyplácaná dávka v nezamestnanosti klientovi zahraničnou inštitúciou, môže si tento nárok za dodržania istých podmienok nechať exportovať na Slovensko. Inštitúcia, ktorá nárok na dávku v nezamestnanosti priznala a povolí nezamestnanej osobe priznaný nárok na dávku v nezamestnanosti so sebou exportovať, bude túto dávku sama aj vyplácať formou priamych platieb nezamestnanej osobe. Na splnenie podmienok exportu dávky v nezamestnanosti je potrebné, aby úplne nezamestnaná osoba, ktorá požiadala o tento export, bola k dispozícii úradu práce v štáte, kde sa jej dávka v nezamestnanosti priznala, minimálne štyri týždne, následne sa v určenej lehote zaevidovala na úrade práce v členskom štáte EÚ, do ktorého odišla, a spĺňala tamjšie podmienky pri hľadaní zamestnania. Pred odchodom vystaví príslušná inštitúcia nezamestnanej osobe dokument preukazujúci nárok na exportovanú dávku v nezamestnanosti.

V zásade sa dávka v nezamestnanosti exportuje po dobu troch mesiacov, avšak toto obdobie možno predĺžiť až na dobu šiestich mesiacov, prípadne ho možno skrátiť, a to v situácii, keď celkový exportovaný nárok na dávku v nezamestnanosti nedosahuje dĺžku troch mesiacov. V každom prípade celková doba exportu nemôže byť dlhšia, ako je celková doba nároku na dávku v nezamestnanosti podľa legislatívy členského štátu Európskej únie, z ktorého sa dávka v nezamestnanosti exportuje.

JUDr. Zuzana Kamenistá,  
Sociálna poisťovňa, ústredie



# Vo Veľkej Británii a v Dánsku JE TO INAK

Zatiaľ čo v Dánskom kráľovstve je výlučne dobrovoľný poisťný systém, vo Veľkej Británii je, naopak, výlučne povinný poisťný systém poistenia v nezamestnanosti. Okrem toho je Veľká Británia zaujímavá aj tým, že je to krajina, z ktorej si slovenskí občania najčastejšie prinášajú pri návrate na Slovensko potvrdenia o britskej dobe poistenia v nezamestnanosti.

## Veľká Británia

Príslušnou inštitúciou zastrešujúcou územie Veľkej Británie je Her Majesty's Revenue & Customs, National Insurance Contributions & Employers Office, International Caseworker, Room BP1301,

Benton Park View, Newcastle-upon-Tyne, NE98 1ZZ, United Kingdom, s výnimkou oblasti Severného Írska, kde je príslušnou inštitúciou Department for Social Development Overseas Benefits, Unit Block 2, Castle Buildings, Belfast BT4 3SP,

Northen Ireland, a oblasti Gibraltáru, kde je príslušnou inštitúciou Department of Social Security, Unemployment Benefit, Unit 14, Governor's Parade, Gibraltar.

V prípade uplatnenia nároku na dávku v nezamestnanosti vo Veľkej Británii bude príslušná britská inštitúcia postupovať pri posúdení splnenia podmienok nároku na dávku v nezamestnanosti podľa britských právnych predpisov, a tak rozhodne nárok na dávku v nezamestnanosti. Fyzická osoba sa zaeviduje na príslušnom Job Centre (stredisko práce), a to telefonicky alebo osobne. Následne jej je pridelený konkrétny poradca, ktorý jej bude pomáhať nájsť si zamestnanie počas vedenia v evidencii. Počas vedenia v evidencii sa vyžaduje

aktívne hľadanie práce a preukazovanie sa v dvojtýždňových intervaloch, na čo sa fyzická osoba zaväzuje podpísaním zmluvy s daným jobcentrom.

Nárok na dávku v nezamestnanosti závisí v zásade od výšky dosahovaného príjmu a príspevkov z neho odvádzaných (táto dávka v nezamestnanosti podlieha koordinačným predpisom). Ak tento nie je preukázateľný, možno poskytnúť dávku v nezamestnanosti v závislosti od sociálnych potrieb žiadateľa (táto dávka v nezamestnanosti je vyňatá z vecného rozsahu koordinačných predpisov a vypláca sa výlučne vo Veľkej Británii). Nárok na poberanie dávky v nezamestnanosti je limitovaný dosiahnutím 60. roku veku u žien a 65. roku veku u mužov.

Pri ukončení zárobkovej činnosti a odchode z Veľkej Británie je vhodné požiadať o vystavenie formulára preukazujúceho dosiahnutý čas poistenia v nezamestnanosti s tým, že k tejto žiadosti je potrebné doložiť niektoré z pracovných dokumentov, ktoré fyzická osoba dostane pri skončení pracovného pomeru od svojho zamestnávateľa (tlačivá P45, P60, výplatné pásky) a preukázať sa svojím národným číslom poistenia, ktoré je pridelené každej osobe podliehajúcej poisteniu. Taktiež je potrebné v žiadosti indikovať, akým spôsobom bol ukončený britský pracovný pomer.

V prípade, ak fyzická osoba takýto formulár nepredloží, avšak tvrdí, že poistená podľa britských právnych predpisov bola, vyžiada si ho na základe predložených pracovných dokladov pobočka Sociálnej poisťovne. Na účely nároku na dávku v nezamestnanosti však môže byť zohľadnený až vystavený formulár príslušnou britskou inštitúciou, tzn. že pobočka Sociálnej poisťovne nebude ako doby poistenia v nezamestnanosti akceptovať pracovné doklady preukazujúce výkon zárobkovej činnosti.

### Dánske kráľovstvo

Príslušnou dánskou inštitúciou je Arbejdsdirektoratet (Národný direktoriát práce), so Stormgade 10, P.O. Box 1103, DK-1009 Copenhagen K, Dánsko.

Pri ukončení zárobkovej činnosti v Dánsku a v prípade záujmu o hľadanie si uplatnenia na trhu práce v tejto krajine je potrebné kontaktovať príslušný úrad práce. Podľa údajov zverejnených na [www.workindenmark.dk](http://www.workindenmark.dk) je potrebné registrovať sa v prvý deň nezamestnanosti ako osoba hľadajúca zamestnanie na miestne príslušnom úrade práce. Po vyplnení formulára, na ktorom sa ohlasuje nezamestnanosť, sa tento predloží v príslušnom fonde nezamestnanosti, v ktorom bola fyzická osoba poistená. Počas vedenia na úrade práce ako nezamestnaná osoba je potrebné aktívne si hľadať zamestnanie.



Na splnenie podmienok nároku na dávku v nezamestnanosti je potrebné dosiahnuť v posledných troch rokoch najmenej 52 týždňov zamestnania a byť členom jedného z fondov nezamestnanosti aspoň jeden rok. Ako doba poistenia v nezamestnanosti je zohľadnená aj doba poistenia v nezamestnanosti potvrdená na príslušnom formulári podľa koordinačných nariadení. Dávka v nezamestnanosti sa poskytuje podľa dánskych predpisov za päť dní v týždni, pričom suma dávky v nezamestnanosti je obmedzená do 90 % výšky dosahovaného príjmu, nie je však vyššia ako 3 760 DKK, čo je približne 495 EUR týždenne. Dávky sa vyplácajú v dvojtýždňových intervaloch alebo mesačne. Nárok na poberanie dávky v nezamestnanosti zaniká dosiahnutím 65. roku veku.

Je potrebné konštatovať, že na rozdiel od väčšiny európskych sociálnych systémov, kde je inštitút poistenia v nezamestnanosti postavený na povinnom princípe, príp. kombinácii povinného a dobrovoľného princípu, je dánsky systém poistenia v nezamestnanosti založený na báze dobrovoľnosti. Z toho je zrejmé, že napriek tomu, že fyzická osoba začne vykonávať zárobkovú činnosť podľa dánskej legislatívy a súčasne sa jej z hrubého príjmu začnú odvádzat príspevky do sociálneho systému, toto samo nevedie k vzniku poistenia v nezamestnanosti. Krytie poistením v nezamestnanosti si vyberá každá fyzická osoba jednotlivo a to tým, že vstúpi do niektorého z poisťovacích fondov v nezamestnanosti. Vstup do fondu je umožnený fyzickým osobám v rozpätí rokov veku od 18 do 63 a s bydliskom na území Dánska alebo iného členského štátu Európskej únie a Európskeho hospodárskeho priestoru a je podmienený statusom zamestnanca, samostatne zárobkovo činnnej osoby alebo spolupracujúcej osoby. Taktiež sa



vyžaduje ukončenie študijnej prípravy. Pri ukončení zárobkovej činnosti v Dánsku a odchode z Dánska s cieľom uplatnenia nároku na dávku v nezamestnanosti na území Slovenskej republiky je vhodné požiadať príslušný fond nezamestnanosti, v ktorom sa fyzická osoba prihlásila k poisteniu, o vystavenie formulára preukazujúceho dosiahnutú dobu poistenia v nezamestnanosti. O formulár môže požiadať aj príslušná pobočka Sociálnej poisťovne po tom, ak si fyzická osoba požiada o dávku v nezamestnanosti a uvedenie, že pracovala a bola poistená v Dánsku, avšak tento proces môže byť časovo zdĺhavejší. Príslušná pobočka Sociálnej poisťovne bude čas výkonu zárobkovej činnosti v Dánsku hodnotiť ako dobu poistenia v nezamestnanosti, ak príslušná dánska inštitúcia potvrdí túto dobu ako dobu poistenia. Ak si fyzická osoba túto možnosť nevybrala a do poistného systému v nezamestnanosti nevstúpila, príslušná dánska inštitúcia nepotvrdí dobu poistenia v nezamestnanosti s tým, že daná osoba nebola krytá poistením v nezamestnanosti. Výkon zárobkovej činnosti v Dánsku sa tak na účely nároku na dávku v nezamestnanosti podľa slovenskej legislatívy nezohľadní.

JUDr. Zuzana Kamenistá,  
Sociálna poisťovňa, ústredie



# Uplatňovanie nároku na peňažnú dávku v chorobe a materstve v rámci EÚ

V súvislosti s nárokom na peňažnú dávku v chorobe a materstve vo všeobecnosti platí, že tento nárok si oprávnené osoby uplatňujú podľa právnych predpisov toho členského štátu EÚ, v ktorom sú nemocensky poistené.

**Ak** slovenský občan vykonáva zárobkovú činnosť v inom členskom štáte EÚ a v tomto členskom štáte je i nemocensky poistený, nárok na peňažnú dávku v prípade choroby a materstva si bude uplatňovať podľa právnych predpisov členského štátu, v ktorom je nemocensky poistený, i napriek skutočnosti, že v mnohých prípadoch je táto pracovná neschopnosť ohodnotená ošetroujúcim lekárom v Slovenskej republike (napr. slovenský občan vykonávajúci zárobkovú činnosť

v inom členskom štáte EÚ ochorie počas návštevy na Slovensku alebo i napriek výkonu zárobkovej činnosti v inom členskom štáte ošetrojúci lekár tejto osoby je na Slovensku).

## Ako žiadať o PN-ku

Čo sa týka postupov pri nárokoch na peňažné dávky v chorobe a materstve, v týchto prípadoch sa uplatňujú koordináčne nariadenia. Článok 27 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, ktorým sa stanovuje postup

vykonávania nariadenia (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia nariadenia (ďalej len „vykonávacie nariadenie“) stanovuje, že v prípade, ak právne predpisy príslušného členského štátu vyžadujú, aby poistenec predložil potvrdenie na účely získania nároku na peňažné dávky podľa článku 21 ods. 1 základného nariadenia súvisiace s práceneschopnosťou, poistenec požiada lekára v členskom štáte bydliska, ktorý zhodnotil jeho zdravotný stav, aby osvedčil jeho práceneschopnosť a určil pravdepodobnú dĺžku jej trvania.

V prípade, ak ošetrojúci lekár na Slovensku ohodnotí pracovnú neschopnosť osoby nemocensky poistenej podľa právnych predpisov iného členského štátu EÚ, vydá jej tlačivo na uplatnenie nároku na peňažnú dávku v chorobe alebo materstve (v SR ošetrojúci lekári



Od 1. mája 2010 občania nemusia žiadať Sociálnu poisťovňu o príslušný E-formulár, ak však oň inštitúcia štátu EÚ požiada, Sociálna poisťovňa formulár vystaví.

potvrdzujú v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti tlačivo „Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti“, v prípade materstva „Žiadosť o materské“ a v prípade ošetrovania chorej osoby „Žiadosť o ošetrovné“). Poistenec takéto potvrdenie následne sám predkladá priamo v príslušnej inštitúcii (t. j. v inštitúcii, v ktorej je nemocensky poistený). Tento postup platí od 1. mája 2010. Ak ošetrojúci lekári členského štátu EÚ, v ktorom bola ohodnotená pracovná neschopnosť, takéto potvrdenie nevzdávajú, treba sa obrátiť na inštitúciu, ktorá vykonáva nemocenské

poistenie v tomto členskom štáte. Táto inštitúcia zabezpečí vystavenie relevantného potvrdenia.

Do 30. apríla 2010 si takéto osoby uplatňovali nároky na peňažné dávky v chorobe a materstve na príslušných E-formulároch, ktoré im vystavovali a potvrdzovali pobočky Sociálnej poisťovne. V praxi to znamenalo, že tí, ktorí vykonávali zárobkovú činnosť podľa právnych predpisov iného členského štátu EÚ (boli v tomto členskom štáte i nemocensky poistení), a ktorým dočasnú pracovnú neschopnosť potvrdil ošetrojúci lekár v SR, museli sa obrátiť na pobočku Sociálnej poisťovne, ktorá im vystavila príslušné E-formuláre. Tieto boli následne predložené inštitúcii členského štátu EÚ. Od 1. mája 2010 teda

platia v zmysle koordinačných nariadení zjednodušené postupy v tom zmysle, že klienti sa už nemusia obracať na Sociálnu poisťovňu so žiadosťou o vystavenie príslušných E-formulárov, ale potvrdenie, ktoré im vystaví ošetrojúci lekár v Slovenskej republike, predkladajú na účely získania peňažnej dávky v chorobe a materstve priamo príslušnej inštitúcii členského štátu EÚ, v ktorom sú nemocensky poistené.

### O nárokoch sa informujte v danom štáte

V praxi sa však vyskytujú situácie, že i napriek tomu, že klient v príslušnej inštitúcii iného členského štátu EÚ predloží na uplatnenie nároku na peňažnú dávku v chorobe a materstve slovenské vnútroštátne tlačivo, táto inštitúcia trvá na vystavení E-formulárov. V takýchto prípadoch sa buď priamo príslušná inštitúcia obráti na pobočku Sociálnej poisťovne, ktorú požiada o vystavenie E-formulárov, resp. príslušná inštitúcia EÚ požiada klienta, aby si zabezpečil vystavenie E-formulárov. Pobočky Sociálnej poisťovne na základe takejto





Sociálna poisťovňa okrem dôb nemocenského poistenia dosiahnutých podľa právnych predpisov SR môže zohľadniť i doby nemocenského poistenia získané v inom členskom štáte EÚ.

žiadosti vystavia formulár E 115 „Žiadosť o peňažné dávky za pracovnú neschopnosť“, formulár E 116 „Lekárska správa o pracovnej neschopnosti (choroba, materstvo, pracovný úraz, choroba z povolania)“ a formulár E 118 „Oznámenie o neuznaní alebo skončení práceneschopnosti“, ku ktorým priložia i slovenské vnútroštátne tlačivo, na základe ktorého boli E-formuláre vystavené. Odporúčame klientom, ktorí sú nemocensky poistení podľa právnych predpisov iného členského štátu EÚ, vopred sa informovať o nárokoch a povinnostiach, pretože každý členský štát EÚ má osobitý systém sociálneho zabezpečenia a iné pravidlá. Sociálna poisťovňa nie je vecne príslušná vyjadrovať sa k správnosti postupu pri posudzovaní nároku na peňažnú dávku v chorobe a materstve, o ktorom rozhoduje inštitúcia iného členského štátu EÚ.

Čo sa týka opačnej situácie, t. j. v prípade osôb, ktoré sú nemocensky poistené podľa právnych predpisov SR, avšak ich pracovná neschopnosť je ohodnotená ošetrojúcim lekárom v inom členskom štáte EÚ, príslušná inštitúcia na rozhodovanie o nároku na peňažnú dávku v chorobe a materstve je Sociálna poisťovňa. Takéto situácie evidujeme napr. vo vzťahu k osobám žijúcim v pohraničí. Majú síce bydlisko v inom členskom štáte EÚ (napr. v pohraničných oblastiach v Rakúsku, Maďarsku) a v tomto štáte majú i ošetrojúceho lekára, avšak za prácou denne cestujú na územie Slovenska.

Sociálna poisťovňa od 1. mája 2010 posudzuje nároky na peňažné dávky v chorobe a materstve osôb, ktorých pracovná neschopnosť bola ohodnotená v inom členskom štáte EÚ, na vnútroštátnych tlačivách členského štátu. V prípade pochybností o relevantnosti takto predloženého tlačiva je inštitúcia členského štátu EÚ, v ktorom bola pracovná neschopnosť poistenca Sociálnej poisťovne ohodnotená, spravidla požiadaná o vystavenie príslušných E-formulárov.

### Dôležitá je doba poistenia

V súvislosti s nárokom na peňažnú dávku v chorobe a materstve podľa slovenských právnych predpisov uvádzame, že niektoré tieto nároky sú podmienené dosiahnutím určitého obdobia nemocenského poistenia (napr. v prípade nároku na materské je tento nárok podmienený do-

siahnutím 270 dní nemocenského poistenia v posledných dvoch rokoch pred pôrodom). V týchto prípadoch však môže Sociálna poisťovňa okrem dôb nemocenského poistenia dosiahnutých podľa právnych predpisov SR zohľadniť i doby nemocenského poistenia získané v inom členskom štáte EÚ. Tieto doby preukazuje poistenec pobočke Sociálnej poisťovne, ktorá posudzuje nárok na peňažnú dávku v chorobe a materstve prostredníctvom formulára E 104 „Potvrdenie o úhrne období poistenia, zamestnania alebo bydliska“. Tento formulár vystaví a potvrdí príslušná inštitúcia členského štátu EÚ, v ktorom bol poistenec nemocensky poistený. Od 1. mája 2010 je možné tieto doby potvrdiť i na inom vnútroštátnom potvrdení. Inú formu potvrdenia evidujeme napríklad vo vzťahu k Veľkej Británii, ktorá vystavuje pre poistencov tzv. „výkaz sociálneho poistenia“. Väčšina členských štátov EÚ však i po 30. apríli 2010 potvrdzuje tieto doby na formulári E 104.

Ak sa slovenský občan po ukončení zárobkovej činnosti v inom členskom štáte EÚ vracia späť na Slovensko, odporúčame mu, aby sa ešte pred jeho odchodom obrátil na príslušnú inštitúciu nemocenského poistenia so žiadosťou o potvrdenie dôb nemocenského poistenia, ktoré získal podľa právnych predpisov tohto členského štátu (tieto doby príslušná inštitúcia potvrdzuje spravidla na formulári E 104). Ak mu po návrate vznikne nemocenské poistenie na území SR, bude mu formulár slúžiť na účely nároku na peňažné dávky v chorobe a materstve v prípadoch, ktoré sú podmienené trvaním určitého obdobia nemocenského poistenia.

*Mgr. Katarína Dokupilová,  
Sociálna poisťovňa, ústredie*



# PÝTALI STE SA

## Dôchodok zo zahraničia

V tomto roku dovŕším dôchodkový vek. Pracoval som 28 rokov na Slovensku a 14 rokov v zahraničí. Mám nárok na dva dôchodky?

**Ak** poistenec dovŕšil dôchodkový vek a bol dôchodkovo poistený najmenej 15 rokov, má nárok na starobný dôchodok zo SR.

Ak má poistenec bydlisko na území SR a pracoval aj v niektorom zo štátov, ktoré sú zmluvnou stranou dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo v Švajčiarskej konfederácii, alebo v štáte, s ktorým má Sociálna poisťovňa uzatvorenú zmluvu o sociálnom zabezpečení, môže požiadať aj o dôchodok z tohto štátu priamo v pobočke Sociálnej poisťovne príslušnej podľa miesta svojho trvalého pobytu. Sociálna poisťovňa, ústredie rozhodne o starobnom dôchodku zo SR a súčasne uplatní za poistenca nárok na dôchodok zo zahraničia. Zahraničný nositeľ sociálneho poistenia následne rozhodne o priznaní alebo zamietnutí starobného dôchodku písomným rozhodnutím (napr. z dôvodu nesplnenia vekovej podmienky v príslušnom štáte).

## Práca popri dôchodku

Dňa 15. júna 2011 som ukončil pracovný pomer a od 16. júna 2011 som poberateľom starobného dôchodku. Od 1. septembra 2011 mám možnosť nastúpiť do zamestnania na polovičný pracovný úväzok. Môžem ako poberateľ starobného dôchodku pracovať?

**P**oberateľ starobného dôchodku môže súčasne pracovať aj poberať tento dôchodok. Ak je povinne dôchodkovo poistený ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba, po ukončení tohto poistenia môže požiadať o zvýšenie starobného dôchodku za obdobie dôchodkového poistenia po vzniku nároku na tento dôchodok.

## Zvyšovanie penzie

**Som poberateľ starobného dôchodku a súčasne pracujem. Ako sa zvýši suma starobného dôchodku po ukončení zamestnania?**

**Ak** bol poistenec povinne dôchodkovo poistený po vzniku nároku na starobný dôchodok a poberal tento dôchodok, suma starobného dôchodku sa odo dňa nasledujúceho po zániku povinného dôchodkového poistenia určí tak, že k sume vyplácaného starobného dôchodku sa pripočíta suma určená ako súčin súčtu jednej polovice osobných mzdových bodov získaných za obdobie dôchodkového poistenia počas poberania starobného dôchodku a aktuálnej dôchodkovej hodnoty platnej ku dňu nasledujúcemu po zániku dôchodkového poistenia.

Osobný mzdový bod predstavuje podiel osobného vymeriavacieho základu (zárobku) dosiahnutého v období dôchodkového poistenia po vzniku nároku na dôchodok a všeobecného vymeriava-

cieho základu. Všeobecný vymeriavací základ je 12-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR.

O zvýšenie starobného dôchodku za obdobie dôchodkového poistenia po vzniku nároku na tento dôchodok je potrebné požiadať neformálnou žiadosťou.

## Výpočet dôchodku

**Ako si môžem vypočítať sumu starobného dôchodku?**

**O**rientačne je možné vypočítať sumu starobného dôchodku pomocou kalkulačky na informatívny výpočet dôchodku, ktorá sa nachádza na webovej stránke Sociálnej poisťovne <http://www.socpoist.sk/kalkulacka-na-informativny-vypocet-dochodku/1611s>.

Pre jednoduché dosadenie požadovaných údajov je vhodné mať informáciu o stave individuálneho účtu poistenca do 31. 12. 2003 a informáciu o zmenách stavu individuálneho účtu poistenca od 1. 1. 2004, ktoré klientovi na jeho žiadosť vystaví ústredie Sociálnej poisťovne. Kalkulačka je určená na výpočet dôchodku len z I. piliera. Má orientačný charakter a výsledná suma sa nemusí zhodovať so sumou dôchodku vypočítanou Sociálnou poisťovňou.

Viac informácií o dôchodkovom, ale aj ďalších druhoch sociálneho poistenia klienti nájdu na webovej stránke [www.socpoist.sk](http://www.socpoist.sk).

Informačno-poradenské centrum  
Sociálnej poisťovne

# PROBLÉMY so sprostredkovateľskou agentúrou

Odcestoval som za prácou do Anglicka cez slovenskú sprostredkovateľskú agentúru, ktorej som zaplatil 150 € za poradenstvo a personálne služby. Zároveň som podpísal zmluvu, kde je uvedené, že agentúra mi zabezpečí prácu v Anglicku a v dodatku k zmluve je uvedené, akú konkrétnu prácu budem robiť, dĺžka pracovného týždňa, hodinová sadzba a dĺžka pracovného pobytu v Anglicku. Po pricestovaní som prácu mal až po 2 týždňoch a len 2 dni a potom opäť po 2 týždňoch len 5 dní a nie takú prácu, ktorá bola v zmluve. Momentálne som opäť bez práce.

Aké mám možnosti sa sťažovať na agentúru a je možnosť dostať finančný poplatok naspäť?

**Ak** uvádzate, zaplatili ste 150 € za poradenstvo a personálne služby, teda nie za sprostredkovanie práce. Ide o službu nad rámec zákona o službách zamestnanosti, ktorá nie je zárukou sprostredkovania zamestnania. Sprostredkovateľ môže vybrať poplatok za služby súvisiace so sprostredkovaním zamestnania do určenej sumy len od fyzickej osoby, ktorá nie je uchádzačom o zamestnanie, až po jej prijatí do sprostredkovaného zamestnania – § 25 ods. 3 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. Sprostredkovateľ môže vybrať poplatok za služby súvisiace so sprostredkovaním zamestnania za úhradu v súlade s vyhláškou MPSVR SR č. 9/2005 Z. z. č. ods. 3 zákona ako jednorazovú platbu najviac 20 % z mesačnej mzdy alebo z mesačného platu dohodnutého medzi fyzickou osobou a jej za-

# Rodičovský príspevok po návrate na Slovensko

S manželom už štyri roky žijeme a pracujeme v Brne, kde máme prechodný pobyt. Som momentálne na rodičovskej dovolenke s prvorodenou dcérou. Opäť som tehotná a čakáme dvojčatá. Poberám rodičovský príspevok z ČR, no po jeho dobratí sa plánujeme presťahovať na Slovensko. Nárok na rodičovský príspevok v ČR mi zaniká, keďže už nebudem spĺňať podmienku prechodného pobytu a zdržiavania sa v tejto krajine. Preto sa pýtam:

- Budem mať v tomto prípade nárok na rodičovský príspevok na Slovensku?
- Ktorá sociálna poisťovňa mi má potvrdiť tlačivo Potvrdenie o nároku na materské, tá na Slovensku (tu som žiadnu nepoberala) alebo v ČR?
- Manžel začne pracovať na Slovensku, kde bude odvádzať i odvody, i keď sídlo spoločnosti, v ktorej je zamestnaný, zostane v ČR. Môžem ja naďalej zostať zamestnankyňou firmy v ČR, kde budem na rodičovskej dovolenke, alebo je nevyhnutné podať výpoveď?

V prípade, ak sa po narodení detí presťahujete na Slovensko, bude sa na vás vzťahovať slovenská legislatíva na základe bydliska a v prípade, ak vy alebo manžel budete zamestnaní v ČR, tak aj česká legislatíva z dôvodu zamestnania. Vo vašej situácii nie je možné dať jednoznačnú odpoveď, keďže nevieme, pod ktoré sociálne zabezpečenie bude patriť váš manžel. V prípade nároku na rodinné dávky sa bude váš manžel posudzovať ako druhá oprávnená osoba, preto je dôležité vedieť, či sa naňho bude vzťahovať slovenské alebo české sociálne zabezpečenie. V zmysle koordinačných predpisov a legislatívy EÚ môže nastať niekoľko situácií:

1. V prípade, ak otec detí bude zamestnancom na Slovensku a vám bude naďalej trvať zamestnanie v ČR,



z dôvodu, že budete s deťmi bývať na Slovensku, primárne kompetentným štátom na výplatu rodinných dávok bude Slovensko a ČR bude doplácať vyrovnávaciu dávku do výšky rodinných dávok podľa českej legislatívy.

2. V prípade, ak otec detí bude zamestnancom na Slovensku a vy zrušíte pracovný pomer v ČR, primárne kompetentným štátom bude iba Slovensko na základe slovenskej legislatívy.
3. V prípade, ak otec detí bude zamestnancom ČR a aj vám bude trvať pracovný pomer v ČR, primárne kompetentným štátom bude iba Česká republika z dôvodu zamestnania oboch rodičov, bez ohľadu na to, že budete aj s deťmi žiť na Slovensku.
4. V prípade, ak otec detí bude zamestnancom ČR a vy budete mať

v ČR zrušený pracovný pomer (budete nezamestnaná), primárne kompetentným štátom bude iba Česká republika z dôvodu zamestnania otca, bez ohľadu na to, že budete žiť s deťmi na Slovensku.

Z uvedeného vyplýva, že na určenie uplatniteľnej legislatívy vo vašom prípade je potrebné vedieť, pod aké sociálne zabezpečenie bude patriť váš manžel v prípade, ak sa presťahujete na Slovensko.

Potvrdenie o materskom vám môže vydať česká poisťovňa, budete ho potrebovať v prípade, ak požiadate o rodičovský príspevok na Slovensku.

*Mgr. Mária Aláčová, ÚPSVR SR*

Odporúčame osobný kontakt so sprostredkovateľom a dôsledné prečítanie si dohody, príp. zmluvy o sprostredkovaní práce.

zamestnávateľom, ak sprostredkuje zamestnanie najviac na obdobie šesť mesiacov, resp. 30 % z mesačnej mzdy alebo z mesačného platu dohodnutého medzi fyzickou osobou a jej zamestnávateľom, ak sprostredkuje zamestnanie na obdobie dlhšie ako šesť mesiacov.

Upozorňujeme, že zaplatenie akéhokoľvek iného poplatku nie je zárukou sprostredkovania zamestnania.

Pre občana, ktorý spolupracuje so sprostredkovateľmi zamestnania, ktorí svoju sprostredkovateľskú činnosť vykonávajú

oficiálne na základe platných právnych predpisov – živnostenské oprávnenie s predmetom podnikania „sprostredkovanie zamestnania za úhradu“, je držba živnostenského oprávnenia predpokladom úspešného sprostredkovania zamestnania za úhradu v zahraničí (ale tiež nie zárukou).

Odporúčame osobný kontakt so sprostredkovateľom a dôsledné prečítanie si dohody, príp. zmluvy o sprostredkovaní práce pred jej podpísaním, v ktorej majú byť vyplnené všetky údaje a presne uvedený názov a adresa zahraničného zamestnávateľa, ďalej dĺžka trvania zamestnania, druh práce, ktorú budete vykonávať, mzda alebo plat a ďalšie pracovné podmienky, spôsob a podmienky zdravotného a sociálneho poistenia, rozsah zodpovednosti sprostredkovateľa, ale aj občana pri nedodržaní podmie-

nok. Zároveň odporúčame doplniť do dohody telefonický kontakt, ktorý je možné využiť v prípade ťažkostí a riešení problémov.

Do dohody treba zakomponovať aj možnosti sankcie pri nedodržaní podmienok. Pri ich nedodržaní alebo porušení môžu obidve zmluvné strany využiť štandardné postupy v občiansko-právnom konaní.

Na základe otázky možno predpokladať, že nebola dodržaná dohoda o sprostredkovaní práce. V tom prípade môžete podať sťažnosť na sprostredkovateľa na miestne príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny na oddelení kontroly.

Takisto môžete podať podnet na prešetrenie orgánom činným v trestnom konaní.

*Ing. Hana Smidová, ÚPSVR SR*

## Dobré správy zo Sociálnej poisťovne

### Informačno-poradenské centrum

Sociálna poisťovňa zefektívnila činnosť svojho informačno-poradenského centra zriadením dvoch centrálnych telefónnych liniek pre svojich klientov. Na bezplatnej linke 0800 123 123 odpovedá na otázky o dôchodkoch denne od 8.00 do 16.00 hodiny. Pre lepšiu informovanosť klientov zriadila aj mailovú adresu [dochodky@socpoist.sk](mailto:dochodky@socpoist.sk). Na platenej linke 0906 171 989 sa klienti dozvedia informácie o nemocenských dávkach, výbere poistného a ďalšie informácie týkajúce sa sociálneho poistenia. Otázky môžu klienti klásť aj na novej mailovej adrese [poradna@socpoist.sk](mailto:poradna@socpoist.sk).

### Úradné hodiny každý deň v týždni

Sociálna poisťovňa vyšla v ústrety svojim klientom a od 1. apríla 2011 rozšírila úradné hodiny pre verejnosť na všetky pracovné dni v týždni. Štvrtok ako nepracovný deň je už minulosťou.

### Rozšírenie elektronickej komunikácie pre zamestnávateľov

Sociálna poisťovňa pripravila ďalšiu službu orientovanú na potreby klienta. Rozširuje elektronickej komunikácii so zamestnávateľmi, aby postupne všetkých odbremenila od predkladania tlačív v papierovej forme. Počnúc 1. septembrom 2011 znižuje hranicu na počet zamestnancov, od ktorej je zamestnávateľ povinný zasielať registračné listy fyzickej osoby (RLFO), mesačné výkazy poistného a príspevkov (MV) a výkazy poistného a príspevkov (VP) elektronickej formou. Od 1. septembra 2011 sa to týka zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú štyroch a viacerých zamestnancov. Od 1. októbra 2011 sa zníži hranica na troch a viacerých zamestnancov a od 1. novembra 2011 bude zasielanie RLFO, MV a VP prostredníctvom systému elektronickej komunikácie povinné pre každého zamestnávateľa.

Výnimkou bude zasielanie RLFO za zamestnanca cudzinca, ktorý nemá pridelené rodné číslo. Za tohto zamestnanca zamestnávateľ predloží RLFO pobočke Sociálnej poisťovne tak ako doteraz v papierovej forme. Pobočka pridelí zamestnancovi cudzincovi na účely sociálneho poistenia dočasné rodné číslo.

(sp)

# Deti z detských domovov si užívajú prázdniny

Výlety do okolia, športové hry, súťaže, skákanie na trampolíne, diskotéka alebo návštevy kúpalísk naplnili program detí z detských domovov, ktoré si toto leto prišli oddýchnuť do školiaceho strediska Národného inšpektorátu práce v regióne Oravy. Do strediska prišlo v lete dovedna až 200 detí z rôznych domovov. S myšlienkou zrekreovania detí v štátnom zariadení prišiel minister práce Jozef Mihál.

„Sme tu určite za odmenu, aj v minulosti sme totiž boli na prázdninách v rôznych zariadeniach, ale také možnosti, aké máme tu, sme ešte nikde nemali,“ povedala vychovávateľka Mária Jobvagyová z Detského domova Košická Nová Ves. Deti z tohto zariadenia patria k prvému zo štyroch turnusov detí, ktoré do vzdelávacieho zariadenia pri Národnom parku Malá Fatra v júli a auguste prišli.

Deti podľa Jobvagyovej využili najmä možnosti zariadenia, ktoré im ponúka napríklad detské preliezačky, možnosti hrania rôznych loptových hier, ale napríklad aj internetovú miestnosť. Zamestnanci inšpekcie práce zas na pobyt detí prispeli kúpou trampolíny. „Bol to skutočne dobrý a rozumný nápad, aby sa takéto strediská v lete využívali aj pre deti z detských domov, tieto deti pomocou spoločnosti potrebujú,“ dodala Jobvagyová.

Deti už počas prvých dní pobytu navštívili Oravský hrad či kúpalisko v Dolnom Kubíne.



Minister práce Jozef Mihál si na záver letných táborov prišiel s deťmi zahrať futbal.

Okrem detí z detského domova v Košickej Novej Vsi boli v zariadení aj deti z detského domova v Spišskom Štiavniku. „Mali možnosť spoznať sa navzájom a rozšíril sa tak ich okruh kamarátov. Navyše príležitosť na zmenu prostredia často nemajú a takéto pobyty je pre ne určite vítané, budujú sa tak ich sociálne schopnosti,“ povedala vedúca úseku starostlivosti o deti Bibiána Knapeková z detského domova v Spišskom Štiavniku. Minister práce prišiel navštíviť deti v posledný deň v tábore v Malej Lučivnej. Večer prežili pri táborovom ohni a ráno ich už čakal turnaj vo futbale. Na záver minister ocenil zúčastnené tímy cenami a popodpisoval futbalové lopty. „Sme veľmi radi, že sme deťom mohli takto spríjemniť prázdniny a verím, že v spolupráci s detskými domovmi a naším ministerstvom budeme pokračovať aj v ďalších rokoch,“ povedala generálna riaditeľka Národného inšpektorátu práce Jana Popovičová.

Podobné prázdninové turnusy pre deti z detských domovov organizovalo ministerstvo práce aj v Účelovom zariadení Národnej rady Častá-Papiernička. V známom zariadení, ktoré pre deti ponúkol predseda parlamentu Richard Sulík, prežili spolu štyri týždne.

Mgr. Igor Holéczy, Národný inšpektorát práce Košice

Mgr. Daniela Šulcová, MPSVR SR



Zástupcovia firiem ústretových k rodine si prevzali ocenenie z rúk ministra práce Jozefa Mihála.

# Ministerstvo oceniło zamestnávateľov

Už desiaty, jubilejný ročník súťaže Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitosti pozná svojich víťazov. Dovedna sa prihlásilo 25 organizácií, pričom prvýkrát v histórii boli zastúpené všetky kraje Slovenska. Za vzor ostatným firmám môžu slúžiť zdravotná poisťovňa Union v Bratislave, Camfil Farr v Leviciach a HIS-DG v Košiciach.

**M**inisterstvo práce - odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí, každoročne vyhlasuje súťaž, do ktorej sa môžu prihlásiť všetky slovenské firmy a dokázať tak snahu o zosúladienie pracovného a súkromného života svojich zamestnancov.

„V prvých ročníkoch súťaže víťazili spoločnosti, ktoré najmä organizovali kultúrne či športové podujatia pre rodinu, deti, poskytovali finančné príspevky, bezúročné pôžičky či zľavy rodinám. Postupne sa dôraz presunul na náročnejšie opatrenia. Je pozitívne, že čoraz viac firiem vo svojich priestoroch zriaďuje predškolské zariadenia alebo zabezpečuje dopravu detí zo škôl domov. Oceňujeme tiež, že čoraz viac spoločností dáva ženám a mužom rovnakú šancu uplatniť sa v riadiacich pozíciách,“ povedala Martina Janíková, riaditeľka odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí na ministerstve práce.

Naozaj, víťazi jubilejného 10. ročníka súťaže uspeli s projektmi ako firemné škôlky, s projektmi podpory otcov na rodičovskej dovolenke a bodovalo tiež využitie rôznych flexibilných foriem pracovného času v prípade zamestnancov – rodičov.

„Veľmi ďakujem zamestnávateľom, ktorí robia opatrenia na zosúladienie pracovného a rodinného života, osobitne oceňujem tých zamestnávateľov, ktorí uspeli v súťaži s projektmi firemných škôlok,“ povedal minister



Tí najústretovejší – Union poisťovňa, Camfil Farr, s.r.o., a HIS – DG, s.r.o.

práce, sociálnych vecí a rodiny Jozef Mihál. Zamestnávateľov vyzval, aby výraznejšie využívali aj opatrenia, ktoré prináša Zákonník práce - najmä flexibilný pracovný čas, delené pracovné miesta, domácu prácu, ale aj čerpanie rodičovskej dovolenky do 5 rokov dieťaťa.

„Práca na skrátený pracovný úväzok je na Slovensku len málo využívaná, na čele krajín je Holandsko, kde na skrátený úväzok pracuje viac ako 48 percent ľudí. Na Slovensku je to len 3,6 percenta,“ uviedol minister.

## Vítazi súťaže ZAMESTNÁVATEĽ ÚSTRETOVÝ K RODINE, RODOVEJ ROVNOSTI A ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ:

1. Union poisťovňa, a.s.; Union zdravotná poisťovňa, Bratislava

Zvíťazila vďaka podpore rovnosti príležitostí vysoko nad rámec dobrej praxe (vo firme je na výber šesť prarodinných balíkov pre zamestnancov, niektoré obsahujú programy zdravotnej starostlivosti, iné možnosť špeciálnych platených voľných dní pre tehotné zamestnankyne alebo osamelých zamestnancov s deťmi, ďalšie zase kultúrne a športové akcie pre zamestnancov a rodiny), za neobvyklú rozmanitosť vzdelávania zamestnancov a zamestnankýň a za sledovanie internej spravodlivosti prístupu k vzdelávaniu. Realizuje projekt Zdravé komunity, v rámci ktorého šíri zdravotnú osvetu v 68 rómskych osadách.

2. Camfil Farr, s.r.o., Levice – priemyselná prevádzka (výroba vzduchových filtračných jednotiek)

Len v roku 2010 zaviedla 22 firiem podpory pre zamestnancov a zamestnankyne s rodinnými povinnosťami (jednorazový príspevok na špeciálne rodinné udalosti, regeneračné poukážky, vernostné bonusy, preventívne zdravotné programy a pod.), spoločnosť využíva flexibilné formy práce, priamo zamestnáva zdravotne ťažko postihnutých občanov a spolupracuje s miestnymi chránenými dielňami. Predovšetkým však spája podniky v priemyselnom parku pri vytvorení spoločnej materskej škôlky.

3. HIS – DG, s.r.o. – Bioptické a cytologické laboratórium Košice

Efektívne podporuje zosúladienie pracovného, rodinného a súkromného života, napríklad striedaním rodičov na rodičovskej dovolenke (v prípade zamestnania manželov malých detí sa títo striedajú v pracovnom čase, príp. práca z domu partnera). Vytvára motivačné prostredie pre zamestnancov (napr. poskytnutím firemného vozidla medzimiestsky dochádzajúcim rodičom malých detí). Prispievajú k tvorbe nadštandardných medziľudských vzťahov na pracovisku.

Andrea Hajdúchová, MPSVR SR; foto archív

