



OBSAH

VÁŽENÍ ČITATELIA,	1
INFORMÁCIE Z 43. ROKOVANIA VÝKONNÉHO VÝBORU SOZ ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB, KONANÉHO DŇA 25. FEBRUÁRA 2021 V BRATISLAVE	2
DEJE SA NIEČO ZAUJÍMAVÉ VO VAŠEJ ZO – NAPÍŠTE NÁM	3
VÝZVA K SPLNENIU ÚLOHY (GDPR)	3
NOVELA ZÁKONNÍKA PRÁCE – ČO NOVÉ PRINÁŠA?	4
ŠTATISTIKA PRIEMERNÝCH PLATOV V ZDRAVOTNÍCKYCH ZARIADENIACH ZA ROK 2020	14
VYHODNOTENIE ANKETY V LÔŽKOVÝCH ZDRAVOTNÍCKYCH ZARIADENIACH A V ZARIADENIACH SOCIÁLNYCH SLUŽIEB	21
2 % PRE SOZ ZASS - ĎAKUJEME.....	24
VELKONOČNÉ PRIANIE	25

Vážení čitatelia,

v úvode mi dovoľte poďakovať všetkým, ktorí sa podieľajú na liečbe pacientov v nemocniciach, klientov v zariadeniach sociálnych služieb, v kúpeľoch, kde sa snažia prinavrátiť ľudí do komfortného zdravotného stavu, ale aj všetkým tým, ktorí už viac ako rok s vypätím fyzických a psychických síl vykonávajú



činnosť v prospech svojich spoluobčanov. Situácia, v ktorej sme sa ocitli, pretrváva dlho, nedostatok personálu je len jedným dielom skladačky, ktorá komplikuje starostlivosť o zdravie ľudí. Lahostajnosť, neplnenie, alebo obchádzanie prijatých opatrení niektorými spoluobčanmi nám plní lôžka

v nemocniciach, k tomu sa pridávajú aj často meniace sa pravidlá a tak nevieme zabezpečiť všetko, čo sa vyžaduje v kritických časoch. Ochorenia neobchádzajú ani samotných zamestnancov, ktorí na pracoviskách „získali“ Covid-19 a museli zostať doma. Prichádzajú o príjmy, ktoré im nik nedopláca. Na tento problém poukazujeme dlhodobo, už od novembra a v závere marca môžeme konštatovať, že to stále nie je uzatvorené tak, aby zamestnanci dostali zo Sociálnej poisťovne príplatok pri čerpaní PN, alebo OČR. Je mnoho ľudí, ktorí sa k tomu vyjadrujú, ale výsledok je stále rovnaký. K problematike sa vyjadrovali v minulosti minister zdravotníctva, ktorý už nie je ministrom, tiež minister práce, sociálnych vecí a rodiny, ale už ani on nie je ministrom. Pridal sa k nim aj poverený zastupujúci minister zdravotníctva, ale opäť nič. Najpočetnejšia časť žiadostí o potvrdenie zamestnávateľa o skutočnosti, že ochorel na covid-19 na pracovisku je z najväčšej Univerzitnej nemocnice v Bratislave. Je ich už viac ako sedemsto (700)! Stále počúvame z médií priania a poďakovania ľuďom pracujúcim v prvej línii, na červených pracoviskách, ale finančne ich nechávame prepadať sa do mnohokrát neriešiacich situácií. Blížia sa sviatky jari, opäť končí jeden mesiac, deti sú stále na dištančnom vzdelávaní, vláda sa však nevenuje riešeniu problémov občanov, ale viac ako štyri týždne rieši svoje interpersonálne vzťahy. Predlžuje núdzový stav, zvyšuje opatrenia, namiesto toho, aby zabezpečila dostatok očkovacích látok pre ľudí, ktorí majú záujem dať sa zaočkovať. Je otázne dokedy budeme takto fungovať a čo sa musí v krajine udiť, aby sa situácia napravila, stabilizovala a aby mali občania klud a podmienky pre svoj život.

Vážení čitatelia,

v tomto vydaní IB nájdete prehľad dosiahnutých priemerných platov v zdravotníckych zariadeniach za rok 2020. Prinášame vyhodnotenie ankety-prieskumu, ktorý sme uskutočnili v našich základných organizáciách s cieľom získať spätné informácie o prístupe zamestnávateľov k zamestnancom v tejto náročnej dobe. Nájdete aj pár stránok o zmenách legislatívy, ktoré prišli, alebo postupne prídu do praktickej realizácie a musíme sa nimi riadiť.

Prajem si, aby sme spoločne prežili najbližšie týždne pokiaľ možno bez väčšieho negatívneho dopadu na svoje zdravie. Tým, ktorí musia zabezpečovať chod zdravotníckych pracovísk želám znižovanie počtov hospitalizovaných. Tým, ktorí sú dennodenne v kontakte so svojimi klientmi v zariadeniach sociálnych služieb prajem, aby spoločne zvládali vyriešenia ochorení bez strát na ľudských životoch. Všetkým zamestnancom prajem pevné zdravie, prežitie sviatkov so svojimi blízkymi i keď v obmedzenom režime. Vyslovujem nádej, že sa nám spoločne podarí prežiť i túto pandémiu a vrátíme sa do „normálneho“ kolobehu nášho života. Všetko dobré, sme tu pre vás, ak potrebujete napíšte nám, zavolajte. Odbory sú potrebné i v dnešnej dobe.

Mgr. Anton Szalay
predseda SOZ ZaSS
szalay@sozass.sk

Informácie z 43. rokovania Výkonného výboru SOZ zdravotníctva a sociálnych služieb, konaného dňa 25. februára 2021 v Bratislave

Podklady na 43. rokovanie Výkonného výboru SOZ zdravotníctva a sociálnych služieb boli zaslané členom VV SOZ ZaSS e-mailom a rokovanie VV SOZ ZaSS sa uskutočnilo on-line.

Program :

1. Kontrola uznesení zo 42. VV SOZ ZaSS zo dňa 21. 01. 2021
2. Informácie z rokovaní odborových a iných orgánov, informácie členov VV SOZ ZaSS z regiónov
3. Žiadosti členov o sociálnu pomoc
4. Čerpanie rozpočtu SOZ ZaSS za rok 2020 s dôvodovou správou
5. Návrh rozpočtu SOZ ZaSS na rok 2021 s komentárom
6. Príprava rokovaní krajských konferencií predsedov ZO
7. Príprava VIII. zjazdu SOZ ZaSS
8. Rôzne.

Prehľad činnosti SOZ ZaSS :

Účasť na:

- ⇒ rokovaní Predstavenstva KOZ SR – on line;
- ⇒ rokovaní Snemu KOZ SR – on-line;
- ⇒ rozporovom konaní on-line s MŠVVŠ SR k návrhu novely zákona č. 61/2015 Z. z.;
- ⇒ rokovaní HSR SR na Úrade vlády SR – diskutovalo sa najmä o kurzarbeite, novele Zákonníka práce, zákona o tripartite.

Pracovné stretnutia a metodická pomoc ZO:

- pracovné stretnutie s ministrom zdravotníctva na MZ SR, kde sa diskutovalo o súčasných problémoch v rezorte zdravotníctva v súvislosti s pandemickou situáciou, o nedostatku personálu, najmä zdravotníckych profesií – potreba úpravy odmeňovania zamestnancov – úprava koeficientov zdravotníckych pracovníkov v zákone č. 578/2004 Z. z.

Na základe prijatých vládnych opatrení v SR sa v súčasnosti pracuje z domu (home office) - riešia sa a vybavujú telefonické, emailové, písomné podnety funkcionárov a členov ZO. Pripomienkujú sa v rámci MPK novely, resp. nové návrhy právnych predpisov.

Napr. :

- ✓ pripomienkovanie návrhov kolektívnych zmlúv a ich dodatkov;
- ✓ (ne)poskytovanie úrazového príplatku;
- ✓ zmeny v Zákonníku práce;
- ✓ zmeny v Zákonníku práce ohľadom stravovania – poskytovanie finančného príspevku na stravu – možnosti, podmienky;
- ✓ právne rady k aktuálnym problémom na pracoviskách – vzťah zamestnanci a zamestnávateľa;
- ✓ koniec volebného obdobia vo viacerých ZO – ako ďalej, voľby nových funkcionárov;
- ✓ poskytnutie rady k zdravotnej spôsobilosti na výkon práce;
- ✓ pripomienkovanie pracovných poriadkov u zamestnávateľa;

- ✓ pripomienkovanie rôznych interných smerníc a príkazov zamestnávateľa;
- ✓ preradenie zamestnanca na iné pracovisko, pracovná povinnosť počas núdzového stavu;
- ✓ zapracovanie benefitov dohodnutých v KZ VS do podmikových KZ;
- ✓ pripomienkovanie právnych predpisov v rámci MPK.

44. rokovanie VV SOZ ZaSS sa bude konať dňa : 08. apríla 2021.

Ing. Daniela Pochybová
podpredsedníčka SOZ ZaSS
pochybova@sozass.sk

Deje sa niečo zaujímavé vo Vašej ZO – NAPÍŠTE NÁM

Vážení členovia odborov,

dovoľujeme si Vás upozorniť, že máte možnosť posilať nám príspevky do Informačného bulletinu. Radi



Vám uverejníme aktuálne informácie o Vašej práci v základnej odborovej organizácii, ktoré môžu zaujať našich čitateľov. SOZ ZaSS ponúka túto možnosť ako bezplatnú službu pre všetkých členov. Neváhajte a zašlite nám Váš príspevok e-mailom na adresu sykorova@sozass.sk. Viac informácií Vám ochotne poskytneme na telefónnom čísle 02/502 40 273.

PhDr. Eva Sýkorová
masmediálna činnosť, personalistika a sociálna oblasť
sykorova@sozass.sk

VÝZVA k splneniu úlohy (GDPR)

Vážené predsedníčky, vážení predsedovia,



bolo Vám e-mailom zaslaných 5 materiálov potrebných k implementácii GDPR na Úrade SOZ ZaSS. Ku každému materiálu bol vypracovaný aj návod. Z dôvodu požiadavky predsedov základných odborových organizácií sme pre Vás pripravili alternatívne riešenie pre existujúcich členov a to v podobe jedného záznamu pre neobmedzený počet dotknutých osôb spolu s hromadnými hárkami. Tento materiál sme Vám následne zaslali e-mailom. K dnešnému dňu (25.03.2021) odovzdalo spracovaný materiál ku GDPR len 107 základných odborových organizácií. Z Bratislavského kraja – 12, z Trnavského kraja – 11, z Trenčianskeho kraja – 9, z Nitrianskeho kraja – 13, zo Žilinského kraja – 22, z Banskobystrického kraja – 16, z Prešovského kraja – 13, z Košického kraja – 11.

Prosíme predsedov, ktorí tak ešte nespravili o vyplnenie materiálov a zaslanie späť na adresu zväzu. V prípade otázok kontaktujte PhDr. Evu Sýkorovú na telef. čísle 02/502 40 273. alebo e-mailom: sykorova@sozass.sk.

PhDr. Eva Sýkorová
masmediálna činnosť, personalistika a sociálna oblasť
sykorova@sozass.sk

Novela Zákonníka práce- čo nové prináša? (prehľad základných zmien)

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR dňa 18.9.2020 predložilo do medzirezortného pripomienkového konania návrh novely zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej ako „ZP“). Uvedená zmena bola parlamentom schválená dňa 04.02.2021, pričom prezidentka ju podpísala dňa 17.02.2021. V Zbierke zákonov SR bola novela ZP zverejnená dňa 19.02.2021 ako zákon **č. 76/2021 Z. z.** (ďalej ako „novela“). Účinnosť novely je **od 1. marca 2021**, ak v ďalšom texte pri popise jednotlivých zmien nie je uvedený neskorší dátum účinnosti.

Po skončení pripomienkového konania boli v NR SR do textu novely dodatočne zapracované viaceré účelové poslanecké návrhy a to bez akejkoľvek konzultácie s účastníkmi medzirezortného pripomienkového konania a bez zohľadnenia stanovísk sociálnych partnerov.

Novela je pomerne rozsiahla a prináša viac zásadných zmien. Zmeny a doplnenia sú pomerne nesúrodé, narúšajú koncepcnosť a vyváženosť ZP ako základného pracovnoprávneho kódexu. Okrem malého počtu zmien, ktoré skutočne riešia problémy aplikačnej praxe, novela zjavne prináša predovšetkým zmeny a doplnenia posilňujúce postavenie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch (vyplývajúcich z mediálne prezentovaného balíka opatrení „tzv. Sulíkovo kilečko“). Nemožno opomenúť aj vyslovene politicky účelové zásahy do problematiky kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, pôsobenia odborov, najmä do inštitútov spojených s kolektívnym vyjednávaním na vyššom stupni a tripartity.

Vzhľadom na rozsah zmien a množstvo novelizovaných ustanovení Zákonníka práce, ako aj súvisiacich právnych predpisov, ako aj na dátum účinnosti niektorých ustanovení-01.03.2021, tento text prináša rámcový prehľad základných zmien a doplnení. Na účely kolektívneho vyjednávania budú predmetné zmeny postupne zapracované do jednotlivých vzorových kolektívnych zmlúv pre potreby členov nášho zväzu.

Novela Zákonníka práce sa rieši najmä nasledovné okruhy problémov:

- Výkon ľahkých prác mladistvým zamestnancom
- Upresnenie nároku zamestnanca mladšieho ako 33 rokov na 5 týždňov dovolenky pri starostlivosti o dieťa
- Upresnenie inštitútu predĺženia skúšobnej doby
- Nová úprava domáckej práce a telepráce (§ 52 ZP)
- Zjednodušenie inštitútu dočasného pridelenia zamestnanca medzi prepojenými osobami
- Nový výpovedný dôvod na strane zamestnanca- vek
- Upresnenie postupu stanovenia pracovného času pri pracovných cestách a pružnom pracovnom čase
- Nová úprava finančného príspevku na stravovanie
- Pri dohodách o brigádnickej práci študentov sa spresňuje štatút študenta po skončení strednej školy alebo 1. stupňa VŠ
- Dopĺňajú sa pravidlá pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa a novela zasahuje do úpravy KZ vyššieho stupňa
- Dopad zmien na právne vzťahy pri výkone prác vo verejnom záujme
- Dopad zmien na právne vzťahy v štátnej službe

Novelizujú sa aj ďalšie právne predpisy, medzi najdôležitejšie patria:

- zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
- zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov
- zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci
- zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni (zákon o tripartite)
- zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe

Podrobnejší komentár k zmenám v Zákonníku práce:

1. Výkon ľahkých prác mladistvým zamestnancom

Novelou sa umožňuje zamestnancom- osobám starším ako 15 rokov vykonávať aj iné ako doposiaľ zákonom dovolené ľahké práce, ktoré neohrozujú ich zdravie, bezpečnosť, ich ďalší vývoj alebo školskú dochádzku. Podstatne sa tak rozšíri okruh ľahkých prác, ktoré môže vykonávať zamestnanec starší ako 15 rokov, hoci ešte nedokončil povinnú školskú dochádzku. Výkon ľahkých prác povoľuje v týchto prípadoch príslušný inšpektorát práce po dohode s príslušným orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva.

2. Upresnenie nároku zamestnanca mladšieho ako 33 rokov na 5 týždňov dovolenky pri starostlivosti o dieťa

V nadväznosti na novú úpravu právneho nároku na dovolenku zamestnanca mladšieho ako 33 rokov pri starostlivosti o dieťa v rozsahu najmenej 5 týždňov, novela reaguje na podnety z praxe :

S účinnosťou od 01.03. 2021 sa v § 40 ods. 11 Zákonníka práce definuje pojem trvalá starostlivosť o dieťa: Zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý sa osobne stará o vlastné neplnoleté dieťa vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov, a zamestnanec, ktorý sa osobne stará o neplnoleté dieťa zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu. Toto postavenie zamestnancovi vzniká dňom, keď zamestnávateľovi písomne oznámil, že sa trvale stará o dieťa podľa prvej vety, a zaniká dňom, keď sa zamestnanec prestal trvale starať o dieťa podľa prvej vety. Zanik trvalej starostlivosti o dieťa je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu.

S účinnosťou od 01.01. 2022 sa v § 103 ods. 2 Zákonníka práce ustanovuje pomerná časť výpočtu navýšenia výmery dovolenky pre zamestnanca do 33 rokov, ktorý sa o dieťa začal alebo prestal trvale starať v priebehu kalendárneho roka: Zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie výmery dovolenky za kalendárny rok nad rámec základnej výmery dovolenky patrí v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.

Novela vo vzťahu k určeniu rozsahu tejto dovolenky v priebehu kalendárneho roka, kedy sa zamestnanec začal alebo prestal trvalo starať o dieťa presne vymedzuje, v akom momente získa tento zamestnanec právo na vyššiu výmeru dovolenky a v akom rozsahu. Výslovne sa zakotvuje tzv. pomerný princíp v nadväznosti na pravidlo tzv. časovej proporcionality (tento

doposiaľ jeden z možných výkladov ZP sa priamo zakotvil do textu zákona).

V praxi toto doplnenie § 103 ods. 2 účinné od 01.01.2022 znamená, že zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, bude patriť uvedené zvýšenie dovolenky nad rámec základnej výmery dovolenky len pomerne. Pomerný rozsah, v akom bude zvýšenie dovolenky nad rámec základnej výmery dovolenky zamestnancovi patriť sa určí ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti a počtu dní kalendárneho roka.

Tento, doposiaľ jeden z možných výkladov výpočtu navýšenia nároku na výmeru dovolenky pre zamestnanca do 33 rokov, ktorý sa v priebehu kalendárneho roka začal starať od dieťa, sa tak s účinnosťou od 01.01.2022 priamo zakotvil do textu zákona.

3. Upresnenie inštitútu predĺženia skúšobnej doby

Podľa zmeneného § 45 odseku 2 sa skúšobná doba zamestnanca predlžuje o jeden deň, a to v prípade, že počas dohodnutej skúšobnej doby neodpracoval zamestnanec pre prekážku v práci na jeho strane celú pracovnú zmenu.

Ide o spresnenie súčasného znenia § 45 ods. 2 ZP, v zmysle ktorého sa skúšobná doba predlžuje priamo zo zákona, a to o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Podľa dôvodovej správy sa prihliada na fakt zrejmy z aplikačnej praxe, keď samotná prekážka v práci môže trvať rôzne časové úseky od niekoľkých minút až po celú dĺžku trvania pracovnej zmeny, ktorá bola naplánovaná na príslušný pracovný deň. Z tohto dôvodu sa upresňuje existujúce znenie zákona tak, že ak zamestnanec počas skúšobnej doby pre prekážku v práci na jeho strane neodpracoval celú pracovnú zmenu, ktorú mal podľa rozvrhu pracovných zmien odpracovať v príslušný pracovný deň, skúšobná doba sa predlží o kalendárny deň. Ako hovorí dôvodová správa, za deň nevykonávania práce sa skúšobná doba predlží o jeden kalendárny deň.

4. Nová úprava domáckej práce a telepráce (§ 52 ZP)

Novela prináša detailnejšiu úpravu domáckej práce a telepráce, ako aj príležitostnej práce z domu.

O domácku prácu pôjde vtedy, ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva pravidelne z domácnosti zamestnanca.

Telepráca musí, na rozdiel od domáckej práce navyše spĺňať ten znak, že sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza pravidelne k prenosu elektronických dát na diaľku. Oba typy práce, ako aj ich podmienky je potrebné dohodnúť v pracovnej zmluve.

Zamestnávateľ a zamestnanec si budú môcť dohodnúť v pracovnej zmluve, že miesto výkonu domáckej práce alebo telepráce si bude môcť určiť zamestnanec. Podľa nového znenia § 52 ods. 3 ZP sa za domácnosť zamestnanca považuje dohodnuté miesto výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa. Nemusí teda ísť o bydlisko zamestnanca, ale aj o iné miesto, ktoré sa dohodne resp., ktoré si zamestnanec určí.

Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu dohodnúť, že zamestnanec si pri domáckej práci alebo telepráci bude sám rozvrhovať pracovný čas v rámci celého týždňa alebo sa domácka práca alebo telepráca bude vykonávať v pružnom pracovnom čase.

Pri domáckej práci a telepráci je zamestnávateľ povinný najmä uhrádzať preukázateľne zvýšené výdavky spojené s používaním vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, pričom novela mu ukladá aj ďalšie podrobnejšie povinnosti. Zamestnávateľ najmä zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce okrem prípadov, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa po dohode so zamestnávateľom vlastné technické a programové vybavenie. Súčasne je zamestnávateľ povinný informovať zamestnanca o všetkých obmedzeniach použitia technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o následkoch v prípade porušenia týchto obmedzení a zabezpečovať ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci, najmä pokiaľ ide o programové vybavenie.

Novela výslovne zakotvuje, že zamestnanec mimo pracovného času nebude povinný používať pracovné prostriedky slúžiace na výkon domáckej práce alebo telepráce (napríklad čítať a odpisovať na elektronickú poštu alebo prijímať hovory cez komunikačné platformy alebo telefonické hovory). Jedná sa nový inštitút „právo odpojenia sa“ počas mimopracovnej doby resp. času odpočinku. Toto právo sa bude teda uplatňovať počas odpočinku zamestnanca, kedy mu nie je nariadená pracovná pohotovosť alebo práca nadčas, prípadne počas čerpania dovolenky a podobne. Zo strany zamestnávateľa nesmie byť vyhodnotené ako nespĺnenie si povinností, ak v tomto čase zamestnanec odmietne vykonávať prácu na žiadosť zamestnávateľa.

Ako to podčiarkuje aj dôvodová správa k novele, od domáckej práce alebo telepráce je potrebné rozlišovať prácu z domu, ktorú zamestnanec vykonáva so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním a to príležitostne alebo za mimoriadnych okolností (tzv. home office). Teda, ZP jednoznačne rozlišuje medzi domáckou pracou/telepracou na jednej strane a príležitostnou pracou z domu za mimoriadnych okolností resp. za stanovených podmienok, pričom na základe novely sa na osobitný režim príležitostnej práce z domu budú vzťahovať vybrané ustanovenia týkajúce sa domáckej práce a telepráce.

5. Zjednodušenie inštitútu dočasného pridelenia zamestnanca medzi prepojenými osobami

Novela ZP mení úpravu dočasného pridelenia zamestnancov medzi prepojenými osobami v zmysle Obchodného zákonníka - materskými a dcérskymi spoločnosťami (nebude sa skúmať otázka objektívnych prevádzkových dôvodov a nebude potrebné splniť podmienku minimálnej doby trvania pracovného pomeru). Novela ZP taktiež prináša nový model primeranej zodpovednosti odberateľa práce alebo služby za nelegálne zamestnávanie zamestnancov.

6. Nový výpovedný dôvod na strane zamestnanca

Jednou z najdiskutovanejších zmien je zmena Zákonníka práce, účinná od 01. januára 2022, ktorá umožňuje zamestnávateľovi ukončiť pracovný pomer so zamestnancom a to na základe naplnenia dvoch podmienok, a to, že zamestnávateľ dovšil tak vek 65 rokov, ako aj vek potrebný pre vznik nároku na starobný dôchodok.

Teda bude možné v súlade so ZP skončiť pracovný pomer zamestnanca z vyššie uvedeného nového dôvodu výpoveďou zo strany zamestnávateľa aj dohodou.

V týchto prípadoch skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou Zákonník práce garantuje povinnosť zamestnávateľa poskytnúť odstupné za rovnakých podmienok a v rovnakej výške, ako je tomu pri skončení pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti.

7. Upresnenie postupu stanovenia pracovného času pri pracovných cestách a pružnom pracovnom čase

Pružný pracovný čas sa neuplatní v deň, počas ktorého je zamestnanec na pracovnej ceste. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.

Potreba prijatia tohto ustanovenia vyplynula z aplikačnej praxe, tak aby sa pri pracovnej ceste určila dĺžka pracovného času pevným spôsobom. Prácu, ktorú v rámci služobnej cesty vykonáva zamestnanec nad rámec pevne určeného pracovného času je práca nadčas. Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou (napr. cesta v dopravnom prostriedku na/zo služobnej cesty), možno v súlade s § 99 Zákonníka práce dohodnúť peňažnú náhradu alebo pracovné voľno s náhradou mzdy/platu v sume priemerného mesačného zárobku/funkčného platu.

8. Nová úprava finančného príspevku na stravovanie

Najdiskutovanejšou je zrejme zmena ustanovenia § 152- Stravovanie zamestnancov.

Spôsoby zabezpečenia stravovania od 01.03. 2021

S účinnosťou od 01.03. 2021 sú zachované tri doterajšie spôsoby zabezpečenia stravovania

1. Stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnávateľa
2. Stravovanie v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa
3. Stravovanie prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby (čiže stravovanie stravovacími poukážkami)

Na základe novely má zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom stravovacích poukážok alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.

-v rámci členských organizácií predpokladáme, že možnosť výberu medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom sa bude v praxi realizovať najmä v nočných zmenách v zdravotníckych zariadeniach a v zariadeniach sociálnych služieb (v dennej zmene v týchto zariadeniach zamestnávateľ spravidla zabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa) a na regionálnych úradoch verejného zdravotníctva, ak sa nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa¹.

¹ Odlíšnosti v štátnej službe uvádzame v bode 12 článku– Dopad zmien na právne vzťahy v štátnej službe.

- podrobnosti výberu a realizácie povinnosti zamestnávateľa zabezpečiť stravovanie stravovacími poukázkami alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie, môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise.

- do uskutočnenia výberu zamestnanca sa pokračuje v doterajšom spôsobe zabezpečenia stravovania, čiže spravidla stravovacími poukázkami. Je dôležité, aby zamestnávateľ umožnil výber každému zamestnancovi, ktorého sa týka podmienka možnosti výberu, že nie je zabezpečené stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je oprávnený požadovať od zamestnancov jednotnú dohodu na spôsobe stravovania. Zamestnanec je svojím výberom viazaný 12 mesiacov.

Výška finančného príspevku na stravovanie

- výška finančného príspevku resp. presnejšie príspevku zamestnávateľa na finančný príspevok musí byť rovnaká, akou zamestnávateľ prispieva iným zamestnancom na inú formu stravovania (zamestnancom, ktorí si vybrali stravovacie poukázky), najmenej vo výške 55% minimálnej hodnoty stravovacej poukázky, čiže aktuálne 55% z 3,83 eur = 2,11 eur.

- maximálna hodnota príspevku zamestnávateľa na finančný príspevok na stravovanie je 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, čiže 55% z 5,10 eur = 2,81 eur.

- rozpätie príspevku zamestnávateľa na finančný príspevok na stravovanie 2,11 eur až 2,81 eur je rovnaké ako pri príspevku zamestnávateľa pri zabezpečení stravovania stravovacími poukázkami

- finančný príspevok na stravovanie sa skladá z príspevku zamestnávateľa a z príspevku zo sociálneho fondu. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť rovnaký príspevok zo sociálneho fondu pri všetkých formách stravovania.

- od 01.03. 2021 je na základe novely zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmu finančný príspevok vo všetkých dôvodoch poskytnutia oslobodený od dane z príjmov. Čiže z daňovo-odvodového hľadiska sú podmienky poskytovania finančného príspevku nastavené rovnako ako stravovacie poukázky. Jediná odlišnosť by bola, ak by zamestnávateľ prispieval nad maximálnu hodnotu príspevku zamestnávateľa na finančný príspevok, teda v súčasnosti nad 2,81 eur, táto suma príspevku zamestnávateľa nad 2,81 eur by sa zdaňovala, keďže to pri stravovacích poukázkach je možné uzavrieť dohodu, aby sa táto presahujúca suma nezdaňovala². Príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie je vždy oslobodený od dane a odvodov.

-napriek prísluibu na rozporovom konaní k pripomienkam k novele Zákonníka práce však nebol novelizovaný Exekučný poriadok a príspevok na stravovanie je predmetom exekúcie.

Výhody a nevýhody výberu finančného príspevku na stravovanie

Každý zamestnanec, ktorého sa možnosť výberu týka, si samozrejme v súlade s platnou a účinnou právnou úpravou musí individuálne zvážiť výber medzi stravovacími poukázkami a finančným príspevkom na stravovanie. Konfederácia odborových zväzov a Slovenský

² Bližšie info v odseku 13 bod 2 článku

odborový zväz zdravotníctva a sociálnych služieb už v pripomienkovom konaní upozorňovali na možné široké multispektrálne problémy spojené s poskytovaním finančného príspevku. Poskytovaním finančného príspevku sa stráca zmysel stravovania zamestnancov v zabezpečení hlavného teplého jedla. Najmä u zamestnancov s nižším príjmom je vážne riziko, že finančný príspevok nebudú používať na zakúpenie hlavného teplého jedla, čo bude v dlhodobejšom horizonte viesť k zhoršeniu stravovacích návykov a následne aj zdravotného stavu. Je odôvodnená obava, že finančný príspevok bude viesť k postupnému zániku závodného stravovania, lebo pre zamestnávateľa bude jednoduchšie poskytnúť finančný príspevok. Taktiež je možné predpokladať pokles príjmu stravovacích prevádzok a tým aj možné ohrozenie zamestnanosti v tomto sektore. Z pohľadu zamestnanca finančný príspevok vstupuje do mzdy/ platu zamestnanca, čo opticky navyšuje mzdu/plat zamestnanca a taktiež nebol odstránený vyššie spomínaný problém pre zamestnancov s exekučnou povinnosťou, že finančný príspevok na stravovanie je predmetom exekúcie.

Zamestnávatelia poukazovali na vysoký poplatok za sprotredkovanie stravovacích poukážok a ďalšiu s tým súvisiacu administratívnu záťaž a poplatky. Zavedením možnosti výberu zamestnanca sa paradoxne administratívna záťaž zamestnávateľov zvýšila. Problém poplatku za sprotredkovanie sa s účinnosťou od 01.03. 2021 zmiernil tým, že sa v § 152 ods. 5 maximálna výška poplatku za sprotredkovanie stravovacích poukážok znížila z 3% na 2% z hodnoty stravovacej poukážky. A s účinnosťou od 01.01.2023 sa ustanovuje povinnosť elektronickej formy stravovacích poukážok (elektronickej stravovacej karty) s výnimkou prípadov, ak použitie elektronickej stravovacej poukážky na pracovisku alebo v jeho blízkosti nie je možné. Používaním elektronickej stravovacej karty sa zníži finančná a administratívna záťaž a je zachovaný zmysel zabezpečenia stravovania. Elektronizácia stravovacích poukážok sa zaviedla napr. aj v Belgicku, pričom sa zároveň odmietla možnosť hotovosti.³

9. Upresnenie štatútu študenta pri dohodách o brigádnickej práci študentov

Za fyzickú osobu, ktorá má štatút žiaka strednej školy, sa na účely prvej vety považuje aj fyzická osoba v čase od riadneho ukončenia štúdia na strednej škole do 31. októbra toho istého kalendárneho roka. Za fyzickú osobu, ktorá má štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia, sa na účely prvej vety považuje aj fyzická osoba v čase od riadneho ukončenia štúdia v dennej forme vysokoškolského štúdia prvého stupňa do 31. októbra toho istého kalendárneho roka.“

10. Doplnenie pravidiel pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa

S účinnosťou od 01.03. 2021 je podľa § 230 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie, ak medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia tejto odborovej organizácie. § 230 ods. 2 neupresňuje počet zamestnancov, ktorí by mali byť členmi odborovej organizácie. Uvedené ustanovenie má v praxi slúžiť najmä ako prevencia tzv. neštandardných odborových organizácií, ktoré oznámili svoje pôsobenie u zamestnávateľa, aj keď nemali medzi členmi žiadnych zamestnancov daného zamestnávateľa. Základné organizácie SOZ ZaSS by nemali mať s týmto ustanovením problém, keďže vo všetkých našich organizáciách sú medzi členmi zamestnanci daného zamestnávateľa.

³ <https://hnonline.sk/pr-clanky/2196381-nahradenie-gastrolistkov-hotovostou-v-belgicku-odmietli-zivot-podnikatelov-zjednodusili-ich-digitalizaciou>

Samozrejme členmi môžu byť naďalej aj iné osoby okrem zamestnancov –napr. bývalí zamestnanci - dôchodcovia.

Je pozitívne, že najmä vďaka pripomienkam KOZ a SOZ ZaSS nebol schválený pôvodný návrh novely, podľa ktorého malo byť podmienkou pôsobenia základnej odborovej organizácie u zamestnávateľa, že všetci členovia odborového orgánu t.j. v našom prípade Výboru základnej odborovej organizácie, by museli byť v pracovnom pomere u daného zamestnávateľa. Takáto úprava by predstavovala zásah do subjektivity odborovej organizácie a predstavovala by problém v základných odborových organizáciách, kde členovia Výboru nie sú zamestnancami zamestnávateľa, napr. v prípadoch ak by predsedom ZO ostal bývalý zamestnanec –dôchodca.

Nový § 230a Zákonníka práce upravuje spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa- Ak má zamestnávateľ alebo odborová organizácia, ktorá u zamestnávateľa pôsobí, pochybnosť o tom, či medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia odborovej organizácie, ktorá ho písomne informovala o začatí svojho pôsobenia, ide o spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa. Spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa rieši rozhodca, na ktorom sa strany sporu dohodnú. Zatiaľ nebol v aplikačnej praxi vytvorený spôsob, akým by mala odborová organizácia v prípade sporu v súlade s ochrannou osobných údajov preukazovať zamestnávateľovi, že jej členovia sú zamestnanci v pracovnom pomere u zamestnávateľa. Zvlášť, keď napríklad z dôvodu ochrany osobných údajov bolo potrebné upraviť postup odvodu členských príspevkov tak, aby zamestnávateľ nemal vedomosť o členstve zamestnanca v odborovej organizácii. Úpravu § 230a opäť vnímame ako nástroj voči neštandardným typom odborových organizácií, ktoré oznámia pôsobenie u zamestnávateľa, aj keď nemajú medzi členmi zamestnancov daného zamestnávateľa. Určite by možnosť konania pred rozhodcom nemala byť zneužívaná voči dlhoročne etablovaným odborovým organizáciám.

11. Dopad zmien na právne vzťahy pri výkone prác vo verejnom záujme

Zákon č. 552/2003 Z. z. neobsahuje osobitnú úpravu aktuálne novelizovaných inštitútov v Zákonníku práce, čiže všetky novelizované ustanovenia a vyššie uvedený komentár sa v celom rozsahu vzťahuje aj na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. (subsidiárna pôsobnosť Zákonníka práce - pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú Zákonníkom práce, ak zákon č. 552/2003 Z. z. neustanovuje inak).

12. Dopad zmien na právne vzťahy v štátnej službe

Zákon č. 76/2021 Z. z. priniesol tieto zmeny v zákone č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe :

1. V § 52 ods. 3 zákona o štátnej službe sa ustanovuje, že do skúšobnej doby sa nezapočítava čas celodenných prekážok v práci na strane štátneho zamestnanca, čiže ustanovenie môžeme vykladať tak, že skúšobná doba štátneho zamestnanca sa predlžuje o čas celodenných prekážok v práci

2. § 171 zákona o štátnej službe, ktorý obsahuje výpočet ustanovení, ktoré sa primerane použijú na štátnozamestnanecké vzťahy⁴ sa novelizoval nasledovne:

- na štátnozamestnanecké vzťahy sa použije § 40 ods. 11 Zákonníka práce- čiže spresnenie pojmu starostlivosť o dieťa na účel navýšenia výmery dovolenky štátnemu zamestnancovi do 33 rokov, ktorý sa trvalo stará o dieťa
- na štátnozamestnanecké vzťahy sa použijú § 152 ods. 1, 2, 4 až 7 a 9, **čiže zmeny v stravovaní štátnych zamestnancov od 01.03.2021 sú nasledovné:**
 - aj na štátnych zamestnancov sa vzťahuje možnosť výberu medzi zabezpečením stravovania stravovacími poukázkami alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie, ak zamestnávateľ nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa. Prechodné ustanovenie § 193 de zákona o štátnej službe ustanovuje, že ak má zamestnávateľ uzavretú zmluvu o zabezpečení stravovacích poukážok, do skončenia účinnosti tejto zmluvy, najdlhšie do 31.12.2021 nie je povinný postupovať podľa § 152 ods. 7 Zákonníka práce, čiže nie je povinný do skončenia zmluvy, najdlhšie do 31.12.2021 umožniť zamestnancom výber.
 - výška príspevku zamestnávateľa na finančný príspevok na stravovanie musí byť najmenej 65% z najnižšej hodnoty stravovacej poukážky, čiže 65% z 3,83 eur =2,49 eur a najvyššia možná výška príspevku zamestnávateľa je 65% z stravného poskytovaného pri služobnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, čiže 65% zo sumy 5,10 eur = 3,32 eur. K sume príspevku zamestnávateľa sa pripočíta príspevok zo sociálneho fondu.

13. Zmeny v ďalších zákonoch novelizovaných zákonom č. 76/2021 Z.z.

Ako sme spomínali v úvode zákonom č. 76/2021Z.z. sa novelizuje aj ďalšie zákony. Z hľadiska významu pre členov SOZ ZaSS stručne priblížime zmeny v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a v zákone č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov

1. Novela zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní - zrušenie reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa t.j. zrušenie možnosti rozšírenia pôsobnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na odvetvie s rovnakým číslom štatistickej kvalifikácie ekonomických činností SK NACE

-V rámci SOZ ZaSS sa síce z dôvodu vnútrosektorových rozdielov možnosť tzv. širšej extenzie Kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa nevyužívala, ale negatívne vnímame samotný zásah spočívajúci vo výraznom zúžení možnosti pokrytia zamestnancov v hospodárstve SR kolektívnymi zmluvami, napriek tomu, že všeobecným odporúčaním v rámci medzinárodného spoločenstva je pokrytie kolektívnymi zmluvami, čo najväčšieho možného počtu zamestnancov. Viaceré realizované analýzy a štúdie potvrdili, že centralizované vyjednávanie (na sektorovej, odvetvovej alebo medzisektorovej úrovni) a vysoká miera pokrytia zamestnancov

⁴ Pre vzťah zákona o štátnej službe a Zákonníka práce platí tzv. delegovaná pôsobnosť Zákonníka práce – na štátnozamestnanecké vzťahy sa vzťahuje Zákonník práce, ak to ustanovuje zákon o štátnej službe. § 171 zákona o štátnej službe vymenováva ustanovenia Zákonníka práce, ktoré sa použijú na štátnozamestnanecké vzťahy

kolektívnymi zmluvami vedie k vyšším mzdám a lepším pracovným podmienkam a zároveň znižuje mieru rizika chudoby.⁵

V budúcnosti sa nedá vylúčiť pokračovanie legislatívnej snahy o obmedzenie možnosti rozšírenia pôsobnosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Aj z tohto dôvodu je potrebné posilňovať pôsobenie základných odborových organizácií.

2. Novela zákona č. 595/2003 Z. z. – oslobodenie finančného príspevku od dane z príjmu

Ako sme spomínali v časti 8. –Stravovanie, od 01.03. 2021 je finančný príspevok vo všetkých dôvodoch poskytnutia oslobodený od dane z príjmov a tým aj od odvodov na sociálne a zdravotné poistenie. Zákonník práce aktuálne ustanovuje výšku príspevku zamestnávateľa na finančný príspevok v rozpätí 2,11 eur až 2,81 eur, ak by výška príspevku zamestnávateľa na finančný príspevok prekročila sumu 2,81 eur, tak by sa presahujúca suma príspevku zamestnávateľa zdaňovala. V prípade stravovacích poukážok je možné uzavrieť dohodu, že sa táto presahujúca suma nebude zdaňovať. Čiže v prípadoch, ak by bol príspevok zamestnávateľa vyšší ako 2,81 eur je pre zamestnanca výhodnejšie si zvoliť stravovacie poukážky. Príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie je oslobodený od dane z príjmu a od odvodov na sociálne a zdravotné poistenie bez ohľadu na výšku príspevku.

Praktické príklady:

Finančný príspevok je 3,30 eur, príspevok zamestnávateľa je 2,80 eur, príspevok zo sociálneho 50 centov – celá suma finančného príspevku je pre zamestnanca oslobodená od dane z príjmu.

Finančný príspevok je 3,30 eur, príspevok zamestnávateľa je 3,10 eur, príspevok zo sociálneho fondu 20 centov, zamestnanec by platil daň a odvody zo sumy 0.29 centov – z rozdielu medzi príspevkom zamestnávateľa vo výške 3,10 eur a sumou 2,81 eur ako maximálnym príspevkom zamestnávateľa na finančný príspevok podľa Zákonníka práce .

Bližšie informácie napr. v článku : <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/financny-prispevok-alebo-stravne-listky>

Tento problém vnímame z hľadiska našich členov zrejme za skôr individuálny, lebo nepredpokladáme, že zamestnávatelia v oblasti zdravotníctva a sociálnych služieb by vo väčšej miere prispievali zamestnancom nad svoju zákonnú povinnosť. Za dôležité považujeme, aby nedošlo k zníženiu príspevku zamestnávateľa na stravovanie pri stravovacích poukážkach a finančnom príspevku v rámci zákonného rozpätia 2,11 eur až 2,81 eur, z tohto dôvodu odporúčame výšku príspevku zamestnávateľa na stravovanie dohodnúť v kolektívnej zmluve. Výška príspevku na stravovanie zo sociálneho fondu je vždy predmetom dohody zamestnávateľa s odborovou organizáciou.

Spracovali: JUDr. Danica Želnajová, Mgr. Ervín Paradi, právnici SOZ ZaSS

⁵ EXTENZIA KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV VYŠŠIEHO STUPŇA – PRINCÍP, REALIZÁCIA, DOPADY <https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2020/06/Extenzia-kolekt%C3%ADvnych-zml%C3%BAv-vy%C5%A1%C5%A1ieho-stup%C5%88a.pdf>

SOZ zdravotníctva a sociálnych služieb, Vajnorská 1, 815 70 Bratislava, Štatistika za rok 2020

SUMÁR Slovenská republika: Zamestnanci a mzdy v zdravotníctve (výkon práce vo verejnom záujme)

priemerná mzda + pracovná pohotovosť

rok 2020

	1	44	50	52	53
povolanie / zamestnanci	prepočítaný Ø evidenčný počet	Ø tarifná mzda v €	Ø mzda bez náhrad v €	Ø mzda + PP* v €	
1 lekár	7 389	1 637	3 025	3 089	
2 sestra	15 287	870	1 460	1 469	
3 pôrodná asistentka	777	853	1 344	1 346	
4 zdravotnícky laborant	1 416	830	1 332	1 348	
5 fyzioterapeut	747	768	1 033	1 033	
6 zdravotnícky záchranár	1 503	902	2 036	2 043	
7 praktická sestra	2 601	691	1 107	1 108	
8 rádiologický technik	729	851	1 759	1 792	
9 sanitár	3 066	557	954	957	
10 laboratórny diagnostik	358	1 250	1 828	1 843	
11 THP I	2 978	755	1 096	1 101	
12 THP II	1 593	1 178	1 860	1 871	
13 robotnícke povolanie	7 781	543	871	878	
14 zdrav.pracovníci spolu	35 215	998	1 737	1 756	
15 zamestnanci spolu	47 902	915	1 559	1 575	

SUMÁR Slovenská republika: Zamestnanci a mzdy v zdravotníctve (výkon práce vo verejnom záujme)

FINANCOVANÉ ZP

priemerná mzda + pracovná pohotovosť

rok 2020

	1	44	50	52	53
povolanie / zamestnanci	prepočítaný Ø evidenčný počet	Ø tarifná mzda v €	Ø mzda bez náhrad v €	Ø mzda + PP* v €	
1 lekár	7 361	1 639	3 026	3 090	
2 sestra	15 274	870	1 460	1 469	
3 pôrodná asistentka	777	853	1 344	1 346	
4 zdravotnícky laborant	1 226	832	1 332	1 351	
5 fyzioterapeut	747	768	1 033	1 033	
6 zdravotnícky záchranár	1 167	943	1 965	1 970	
7 praktická sestra	2 601	691	1 107	1 108	
8 rádiologický technik	729	851	1 759	1 792	
9 sanitár	3 060	556	954	957	
10 laboratórny diagnostik	208	1 482	1 950	1 975	
11 THP I	2 242	810	1 122	1 128	
12 THP II	1 216	1 264	1 877	1 889	
13 robotnícke povolanie	7 525	543	867	875	
14 zdrav.pracovníci spolu	34 425	1 003	1 734	1 754	
15 zamestnanci spolu	45 414	924	1 564	1 581	

* Výška priem. platov+náhrady za prac. pohotovosť

Bratislava, 03.2021

Zdroj: Národné centrum zdravotníckych informácií, Bratislava

SUMÁR SR: Zamestnanci a mzdy v zdravotníctve (podľa typu organizácie) / rok 2020

Zriaďovateľ / právna forma / skupina PZS: MZ SR

PSCH

Psychiatrické nemocnice a liečebne

priemerná mzda + pracovná pohotovosť

	1	44	50	52	53
povolanie / zamestnanci	prepočítaný Ø evidenčný počet	Ø tarifná mzda v €	Ø mzda bez náhrad v €	Ø mzda + PP* v €	
1 lekár	103	1 571	2 818	2 935	
2 sestra	460	866	1 465	1 465	
3 pôrodná asistentka	0	0	0	0	
4 zdravotnícky laborant	5	863	1 253	1 253	
5 fyzioterapeut	25	767	1 167	1 167	
6 zdravotnícky záchranár	0	0	0	0	
7 praktická sestra	136	698	1 177	1 177	
8 rádiologický technik	1	900	1 395	1 395	
9 sanitár	114	543	931	931	
10 laboratórny diagnostik	0	0	0	0	
11 THP I	78	826	1 212	1 216	
12 THP II	59	1 066	1 774	1 776	
13 robotnícke povolanie	375	510	799	804	
14 zdrav.pracovníci spolu	912	880	1 488	1 501	
15 zamestnanci spolu	1 424	787	1 303	1 313	

SUMÁR SR: Zamestnanci a mzdy v zdravotníctve (podľa typu organizácie) / rok 2020

Zriaďovateľ / právna forma / skupina PZS: MZ SR

Prisp.organizácia UstNemFN

Ústavná zdravotná starostlivosť – Univerzitné nem. + FN

priemerná mzda + pracovná pohotovosť

	1	44	50	52	53
povolanie / zamestnanci	prepočítaný Ø evidenčný počet	Ø tarifná mzda v €	Ø mzda bez náhrad v €	Ø mzda + PP* v €	
1 lekár	4 737	1 617	2 993	3 026	
2 sestra	9 153	880	1 488	1 496	
3 pôrodná asistentka	494	870	1 388	1 390	
4 zdravotnícky laborant	610	854	1 378	1 387	
5 fyzioterapeut	331	800	1 071	1 071	
6 zdravotnícky záchranár	65	933	1 692	1 698	
7 praktická sestra	1 533	702	1 142	1 143	
8 rádiologický technik	420	834	1 862	1 877	
9 sanitár	1 599	555	992	994	
10 laboratórny diagnostik	139	1 434	1 850	1 876	
11 THP I	1 231	796	1 076	1 083	
12 THP II	645	1 222	1 742	1 754	
13 robotnícke povolanie	3 743	551	902	909	
14 zdrav.pracovníci spolu	19 809	1 027	1 782	1 795	
15 zamestnanci spolu	25 427	951	1 617	1 629	

SUMÁR SR: Zamestnanci a mzdy v zdravotníctve (podľa typu organizácie, financované ZP)Zriaďovateľ / právna forma / skupina PZS: VÚC,mestá,obce,iné Prisp.organizácia rok 2020
priemerná mzda + pracovná pohotovosť

	1	44	50	52	53
povolanie / zamestnanci	prepočítaný Ø evidenčný počet	Ø tarifná mzda v€	Ø mzda bez náhrad v€	Ø mzda + PP* v€	
lekár	713	1 582	2 948	3 047	
sestra	1 634	815	1 271	1 274	
pôrodná asistentka	153	822	1 289	1 289	
zdravotnícky laborant	196	784	1 226	1 243	
fyzioterapeut	94	719	908	908	
zdravotnícky záchranár	31	903	1 528	1 528	
praktická sestra	318	671	1 006	1 006	
rádiologický technik	86	806	1 593	1 649	
sanitár	403	531	818	820	
laboratórny diagnostik	15	1 714	2 198	2 223	
THP I	161	776	1 020	1 027	
THP II	107	1 048	1 451	1 466	
robotnícke povolanie	998	504	716	724	
zdrav.pracovníci spolu	3 760	924	1 522	1 545	
zamestnanci spolu	5 026	838	1 344	1 363	

SUMÁR SR: Zamestnanci a mzdy v zdravotníctve (podľa typu organizácie, financované ZP)Zriaďovateľ / právna forma / skupina PZS: MZ,VÚC,mestá,obce Nezisk.organizácia rok 2020
priemerná mzda + pracovná pohotovosť

	1	44	50	52	53
povolanie / zamestnanci	prepočítaný Ø evidenčný počet	Ø tarifná mzda v€	Ø mzda bez náhrad v€	Ø mzda + PP* v€	
lekár	626	1 564	2 849	3 007	
sestra	1 464	802	1 228	1 236	
pôrodná asistentka	83	811	1 189	1 195	
zdravotnícky laborant	147	817	1 176	1 225	
fyzioterapeut	147	718	979	979	
zdravotnícky záchranár	62	934	1 797	1 797	
praktická sestra	259	673	971	974	
rádiologický technik	78	817	1 318	1 405	
sanitár	404	549	848	854	
laboratórny diagnostik	18	1 480	2 022	2 058	
THP I	250	744	1 138	1 140	
THP II	161	1 219	2 017	2 017	
robotnícke povolanie	1 120	503	736	746	
zdrav.pracovníci spolu	3 408	908	1 463	1 500	
zamestnanci spolu	4 938	818	1 300	1 328	

SUMÁR SR: Zamestnanci a mzdy v zdravotníctve (podľa typu organizácie, financované ZP)Zriaďovateľ / právna forma / skupina PZS: MZ,VÚC,mestá,obce,iné **Akciové spol.**

rok 2020

priemerná mzda + pracovná pohotovosť

	1	44	50	52	53
povolanie / zamestnanci	prepočítaný Ø evidenčný počet	Ø tarifná mzda v€	Ø mzda bez náhrad v€	Ø mzda + PP* v€	
1 lekár	715	1 823	3 356	3 518	
2 sestra	1 729	949	1 668	1 692	
3 pôrodná asistentka	46	862	1 340	1 340	
4 zdravotnícky laborant	90	960	1 568	1 588	
5 fyzioterapeut	47	830	1 168	1 168	
6 zdravotnícky záchranár	13	879	1 528	1 528	
7 praktická sestra	275	678	1 111	1 116	
8 rádiologický technik	91	934	1 650	1 708	
9 sanitár	335	591	1 054	1 065	
10 laboratórny diagnostik	11	1 582	2 136	2 137	
11 THP I	283	872	1 215	1 217	
12 THP II	95	1 789	2 594	2 629	
13 robotnicke povolanie	522	561	885	890	
14 zdrav.pracovníci spolu	3 474	1 078	1 895	1 944	
15 zamestnanci spolu	4 376	1 019	1 746	1 787	

* Výška priem. platov+náhrady za prac. pohotovosť

**Porovnanie priemerných miezd zamestnancov zdravotníckych zariadení
podľa zriaďovateľskej pôsobnosti a právnej formy za rok 2020**

Zamestnanci	MZSR-UN,FN v €	PN a PL v €	Prís.org. v €	Nez.Org. v €	A.s. v €
1 lekár	2 993	2 818	2 948	2 849	3 356
2 sestra	1 488	1 465	1 271	1 228	1 668
3 pôrodná asistentka	1 388	0	1 289	1 189	1 340
4 zdravotnícky laborant	1 378	1 253	1 226	1 176	1 568
5 fyzioterapeut	1 071	1 167	908	979	1 168
6 zdravotnícky záchranár	1 692	0	1 528	1 797	1 528
7 zdravotnícky asistent	1 142	1 177	1 006	971	1 111
8 rádiologický technik	1 862	1 395	1 593	1 318	1 650
9 sanitár	992	931	818	848	1 054
10 laboratórny diagnostik	1 850	0	2 198	2 022	2 136
11 THP I	1 076	1 212	1 020	1 138	1 215
12 THP II	1 742	1 774	1 451	2 017	2 594
13 robotnícke povolanie	902	799	716	736	885
14 zdrav.pracovníci spolu	1 782	1 488	1 522	1 463	1 895
15 zamestnanci spolu	1 617	1 303	1 344	1 300	1 746

* Výška priem. plátov+náhrady za prac. pohotovosť

Bratislava, 03.2021

Zdroj: Národné centrum zdravotníckych informácií, Bratislava

SUMÁR SR: Zamestnanci a mzdy v zdravotníctve (podľa typu organizáciem, financované rozpočtom)

Zriaďovateľ / právna forma / skupina PZS: MZ SR rozpoč.organizácia rok 2020

	1	44	50	52	53
povolanie / zamestnanci	prepočítaný Ø evidenčný počet	Ø tarifný plat v €	Ø plat bez náhrad v €	Ø plat + PP* v €	
1 lekár	15	1 128	2 170	2 175	
2 sestra	13	752	1 269	1 269	
3 pôrodná asistentka	0	0	0	0	
4 zdravotnícky laborant	187	818	1 331	1 332	
5 fyzioterapeut	0	0	0	0	
6 zdravotnícky záchranár	0	0	0	0	
7 verejný zdravotník	54	707	1 226	1 228	
8 praktická sestra	0	0	0	0	
9 rádiologický technik	0	0	0	0	
10 sanitár	6	614	971	971	
11 laboratórny diagnostik	141	930	1 645	1 649	
12 THP I	221	614	1 213	1 215	
13 THP II	98	733	1 532	1 532	
14 robotnícke povolanie	195	551	990	995	
15 zdrav.pracovníci spolu	427	845	1 443	1 445	
16 zamestnanci spolu	941	717	1 308	1 310	

SUMÁR SR: Zamestnanci a mzdy v zdravotníctve (podľa územia, financované rozpočtom)

Zriaďovateľ / právna forma / skupina PZS: MZ SR rozpoč.organizácia rok 2020

Štátni zamestnanci

	1	44	52	54
povolanie / zamestnanci	prepočítaný Ø evidenčný počet	Ø tarifný plat v €	Ø plat bez náhrad v €	
1 odborný referent	3	557	962	
2 hlavný referent	15	494	853	
3 radca	345	650	1 209	
4 samostatný radca	271	662	1 203	
5 odborný radca	325	747	1 561	
6 hlavný radca	271	808	1 935	
7 štátny radca	118	954	2 330	
8 hlavný štátny radca	96	1 075	2 646	
9 generálny štátny radca	40	1 242	3 589	
10 predstavený v pol.funkcii	3	0	4 316	
11 zamestnanci spolu	1 486	760	1 664	

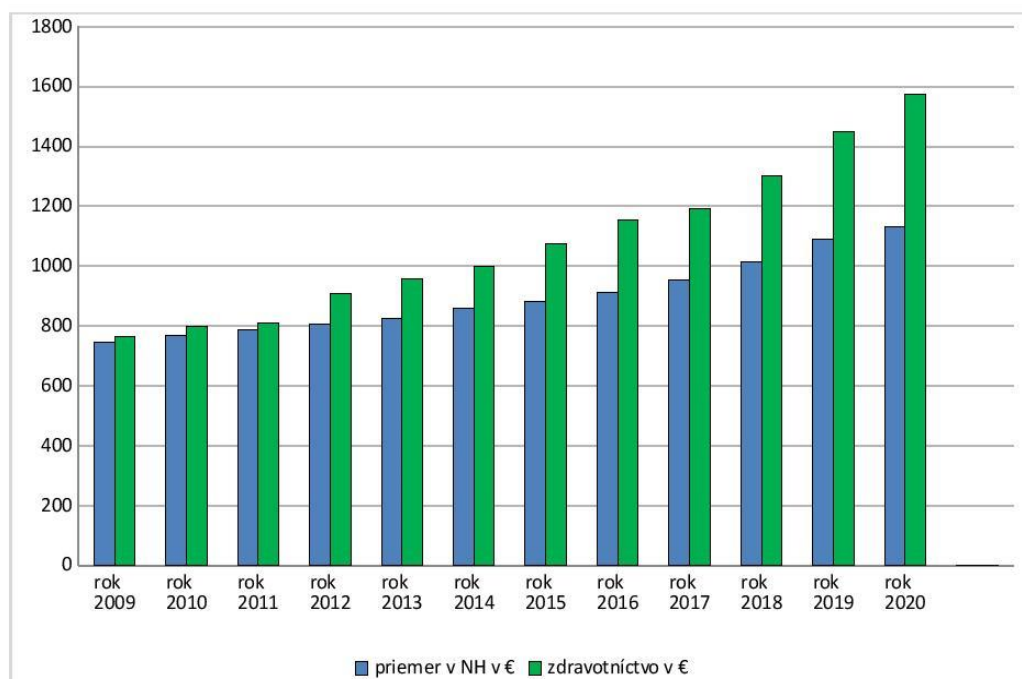
**Vývoj priemerných miezd v národnom hospodárstve
v porovnaní s priemernými mzdami v zdravotníctve**

Roky	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
priemer v NH v Sk	3770	4543	5379	6294	7195	8154	9226	10003	10728
zdravotníctvo v Sk	4046	4787	4982	5503	6343	7144	8610	9258	9397
v %	107 %	105 %	92 %	87 %	88 %	87 %	93 %	92 %	87%

Roky	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
priemer v NH v Sk	11430	12365	13511	14365	15 825	17274	18761	20146	21782
zdravotníctvo v Sk	9799	11268	13241	13510	14162	14835	16524	19354	22212
v %	85,7%	91,1%	98,0%	94,0%	89,5%	85,9%	88,1%	96,1%	102,0%

Roky	rok 2009	rok 2010	rok 2011	rok 2012	rok 2013	rok 2014	rok 2015	rok 2016	rok 2017
priemer v NH v €	744,5	769	786	805	824	858	883	912	954
zdravotníctvo v €	764,5	797,12	811,5	909,2	958,17	1000,7	1075,85	1153,22	1191
v %	102,7%	103,7%	103,2%	112,9%	116,3%	116,6%	121,8%	126,4%	124,8%

Roky	rok 2018	rok 2019	rok 2020
priemer v NH v €	1013	1092	1133
zdravotníctvo v €	1303	1451	1575
v %	128,6%	132,9%	139,0%



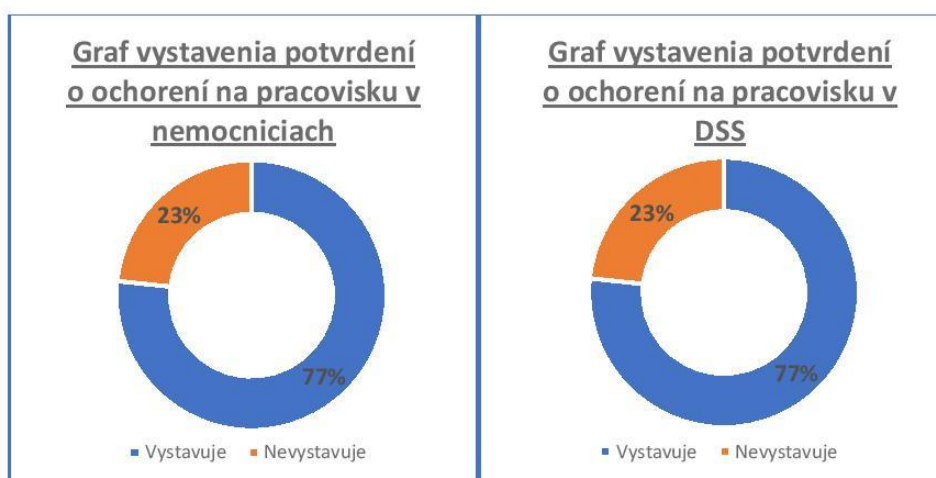


SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
VAJNORSKÁ 1, 815 70 BRATISLAVA (www.sozzass.com)

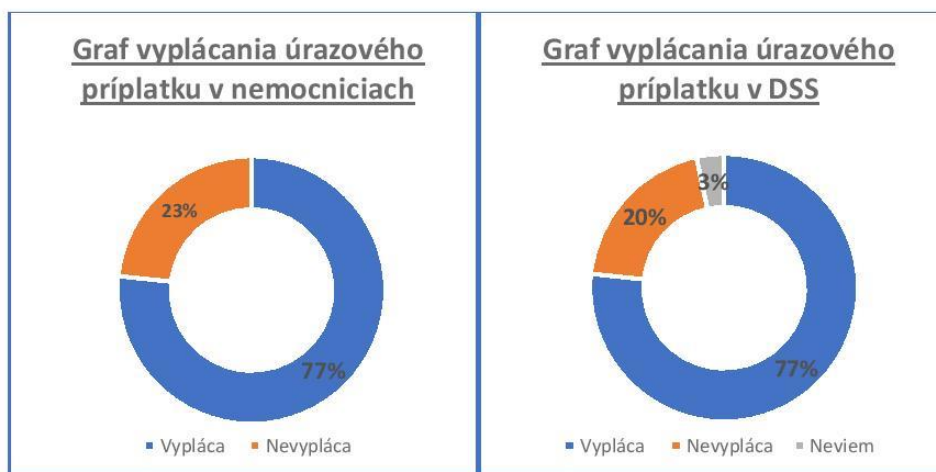
Bratislava 17. 03. 2021

Vyhodnotenie ankety

- 1) Vystavuje zamestnávateľ na základe zákona č.330/2020 Z. z., ktorým sa doplnil zákon č.461/2003 Z. z. o sociálnom poistení potvrdenie zamestnancovi, že ochorel na covid-19 na pracovisku?



- 2) Vypláca sa zamestnancom úrazový príplatok, ak áno v akej výške?

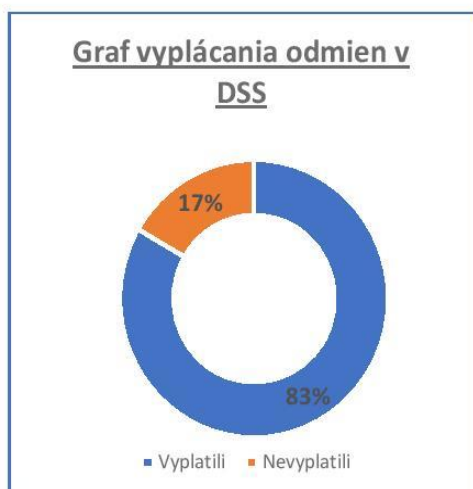


Respondenti uviedeli, že vyplácaná časť je vo výške 25% denného vymeriavacieho základu.

- 3) Od januára 2021 sa má vyplácať suma 7 € za hodinu práce na základe Usmernenia MZ SR, máte o tom vedomosť? Postupuje zamestnávateľ rovnako k nezdravotníckemu ako k zdravotníckemu personálu? Na príplatok vzniká nárok na základe odpracovaných hodín na covidovom pracovisku v zdravotníckom zariadení. Prvýkrát mal byť vyplatnený vo februári, stalo sa tak?

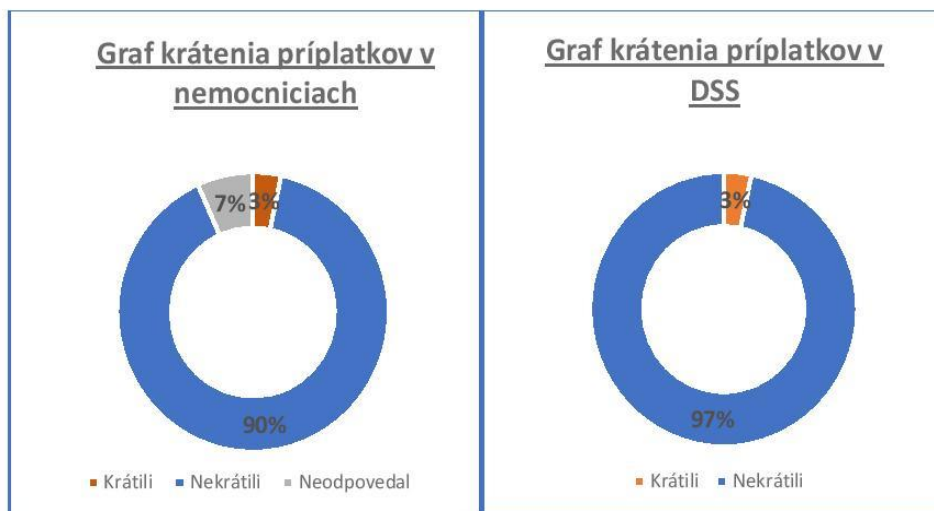


- 4) Dostávajú v zariadeniach sociálnych služieb zamestnanci odmeny, alebo príplatky za prácu počas núdzového stavu z mimorozpočtových financií?



V DSS uviedlo deväť respondentov, že odmeny pochádzali z MPSVaR a jeden respondent uviedol, že odmeny pochádzali od zriaďovateľa.

- 5) Krátili, alebo odobrali zamestnávateľia zamestnancom priznané príplatky za sťažený výkon práce, ktoré poberali pred začatím pandémie?



Prieskumu sa zúčastnilo 30 zdravotníckych zariadení a 30 domovov sociálnych služieb.



**SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
VAJNORSKÁ 1, 815 70 BRATISLAVA (www.sozzass.sk)**

Vážené kolegyně, vážení kolegovia,

touto cestou chceme dať do pozornosti skutočnosť, že SOZ ZaSS je v tomto roku zaregistrovaný v zozname prijímateľov **2 % z dane z príjmov právnických a fyzických osôb**.

SOZ ZaSS zriadil pre tento účel osobitný účet, ktorý je potrebné uvádzať vo formáte IBAN, č. ú.: SK93 7500 0000 0040 1721 1371, Československá obchodná banka, a. s., Bratislava.

Účelom vytvorenia účtu a vlastná registrácia má za cieľ získať finančné prostriedky nad rámec odvodov z členských príspevkov. Tieto finančné prostriedky plánujeme použiť výhradne len na účely vzdelávania pre členov nášho odborového zväzu, tak ako v minulom roku.

Čím viac finančných prostriedkov príde na účet, tým viac vám budeme môcť poskytnúť. Potrebné tlačivo, si môžete vytlačiť z našej webovej stránky <http://www.sozzass.sk> a po jeho vyplnení a potvrdení v mzdovej účtárni i odoslať na príslušný Daňový (Finančný) úrad.

Prosíme Vás, oslovte svojich kolegov, ale i rodinných príslušníkov. Budú to vhodne investované peniaze na vaše vzdelávanie, finančné prostriedky ušetria vaše základné organizácie i zväz. Je to pokračovanie možnosti financovania našej činnosti pre skvalitnenie vyjednávacích tímov zástupcov zamestnancov pre sociálny dialóg so zamestnávateľmi. Je tu daná možnosť zo zákona, skúsme ju spoločne využiť aj v tomto roku.

I tento rok privítame, keď poukážete 2% na tento účet. Porozmýšľajte a rozhodnite sa!

SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
815 70 BRATISLAVA 3, VAJNORSKÁ 1


Mgr. Anton Szalay
predseda SOZ ZaS

VEĽKONOČNÉ PRIANIE



**K novej jari veľa sily, by ste zdraví dlho žili.
Na Veľkú noc veľa vody, spokojnosti a pohody
prajú
zamestnanci**

**Úradu Slovenského odborového zväzu
zdravotníctva a sociálnych služieb**