



OBSAH

VÁŽENÍ ČITATELIA, .....	1
INFORMÁCIE Z 44. ROKOVANIA VÝKONNÉHO VÝBORU SOZ ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB, KONANÉHO DŇA 08. APRÍLA 2021 V BRATISLAVE .....	2
DEJE SA NIEČO ZAUJÍMAVÉ VO VAŠEJ ZO – NAPÍŠTE NÁM .....	3
VÝZVA K SPLNENIU ÚLOHY (GDPR) .....	3
DODATOK Č. 15 KU KZVS MEDZI SOZ ZASS A AŠN SR .....	4
AKTUÁLNY ZOZNAM ČLENOV AŠN SR .....	6
NEPRÍTOMNOSŤ ZAMESTNANCA V PRÁCI Z DÔVODU ROZHODNUTIA ZAMESTNÁVATEĽA – PREKÁŽKA NA STRANE ZAMESTNÁVATEĽA .....	7
ROZDIELY MEDZI DOMÁCOU PRÁCOU A PRÁCOU Z DOMÁCNOSTI TZV. HOMEOFFICE .....	10
DODATKOVÁ DOVOLENKA PRE SOCIÁLNYCH PRACOVNÍKOV V ZARIADENIACH SOCIÁLNYCH SLUŽIEB... ..	12
7. APRÍL – SVETOVÝ DEŇ ZDRAVIA .....	16

Vážení čitatelia,

dianie v spoločnosti je turbolentné. Máme tu „novú vládu,“ ktorá ešte nepredložila svoje programové vyhlásenie, odstúpil nám minister zdravotníctva, vrátil sa odchádzajúci minister práce, sociálnych vecí a rodiny a vymenili sa minister financií s predsedom vlády. Život ľudí je



neustále obmedzovaný nielen núdzovým stavom, ale aj nariadeniami a meniacimi sa vyhláškami. Prežili sme sviatky jari a nezadržateľne sa blíži nielen máj, ale aj leto. Nádejame sa, že pandémia je nielen na ústupe, ale že aj pomíne, tak ako prišla. Určite zanechá stopy na ľuďoch, na vzťahoch, na zdravotnom stave mnohých. Pozeráme do najbližšieho obdobia pozitívne a optimisticky, nielen preto, že máme v pláne na tretí pokus realizovať naše krajské konferencie v júni, ale aj rokovanie VIII. zjazdu v septembri 2021. Či sú to

smelé plány dnes nevieme, ale rozbehli sme opäť všetky prípravy na úspešné dokončenia volebného obdobia.

Kolegyne, kolegovia funkcionári základných odborových organizácií,

spoliehame sa na váš seriózny prístup, ústretovosť v komunikácii s Úradom zväzu a najmä s plnením termínov, ktoré sú bezpodmienečne dôležité. Prajeme Vám všetkým pevné zdravie, odhodlanie, pochopenie u spolupracovníkov ale aj u rodinných príslušníkov, pre nadpracú, ktorú vykonávate v prospech všetkých.

Dovoľte niekoľko riadkov venovať poďakovaniu za odoslané hlasovanie perr rollam, ktorým ste schválili vyhodnotenie rozpočtu zväzu za rok 2020, ako aj schválenie návrhu rozpočtu na rok 2021 a tiež za schválenie Programu zväzu na tento rok. Skutočne vďaka za spoluprácu.

Ďalší list smerovaný do organizácií bol zameraný na návrhy delegátov na zjazd, ktorí budú volení na krajských konferenciách, ale aj za návrhy na jednotlivé funkcie vo Výkonnom výbore, ktoré je potrebné aktualizovať.

V prvých májových dňoch po rokovaní VV SOZ ZaSS budeme organizovať a zabezpečovať rokovania, na ktorých by ste rozhodne nemali chýbať. Ak nemôže osobne predsedníčka/predsedá organizácie, je potrebné delegovať zástupcu ZO.

Vážené kolegyne, vážení kolegovia,

odborári, odborárky, zamestnanci, zamestnankyne,

v uplynulých rokoch sme si pripomínali sviatok práce zhromaždením občanov. V súčasnosti žiaľ pre pandémiu to nie je možné. Verím, že prežijete v kruhu svojich najbližších príjemné

a pohodové chvíle. Dávame opäť do pozornosti, že sme tu pre členskú základňu a sme pripravení poskytovať poradenstvo, ale i osobnú účasť pri riešení dopytov a na kolektívnom vyjednávaní. Tešíme sa na ďalšiu spoluprácu.

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

**Informácie z 44. rokovania Výkonného výboru SOZ zdravotníctva a sociálnych služieb,  
konaného dňa 08. apríla 2021 v Bratislave**

Podklady na 44. 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 43. VV SOZ ZaSS zo dňa 25. 02. 2021
2. Informácie z rokovaní odborových a iných orgánov, informácie členov VV SOZ ZaSS z regiónov
3. Žiadosti členov o sociálnu pomoc
4. Priebeh kolektívneho vyjednávania s AŠN SR
5. Investovanie financií – ponuka spoločnosti Stability Invest spol. s r. o.
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 Predstavenstva JMF OZ SR;
- ⇒ rokovaní Sektorovej rady pre zdravotníctvo a sociálne služby v rámci projektu – on line;
- ⇒ rokovaní na okrúhлом tematickom stole pod gesciou MF SR k návrhu Plánu obnovy a odolnosti SR, ktorý sa venoval oblasti zdravotníctva a sociálnych služieb.

Pracovné stretnutia a metodická pomoc ZO:

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 pracovných poriadkov;
- ✓ poskytovanie úrazového príplatku počas pracovného úrazu;
- ✓ aktualizovanie vzorových kolektívnych zmlúv pre ZSS, zdravotnícke zariadenia, úrady verejného zdravotníctva;
- ✓ poskytovanie benefitov dohodnutých v KZ VS pre verejnú a štátnu službu;
- ✓ finančný príspevok na stravu pre zamestnancov – príspevok zamestnanca;
- ✓ právne rady k aktuálnym problémom na pracoviskách – vzťah zamestnanci a zamestnávateľa, ZO - zamestnávateľa;
- ✓ poskytovanie kreditového príplatku počas mimoriadnej situácie, núdzového stavu;
- ✓ poskytnutie rady k porušeniu pracovnej disciplíny;
- ✓ pripomienkovanie rôznych interných smerníc a príkazov zamestnávateľa;
- ✓ čerpanie dovolenky počas núdzového stavu;

- ✓ právne rady k skončeniu pracovného pomeru;
- ✓ pripomienkovanie právnych predpisov v rámci MPK.

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

*Ing. Daniela Pochybová*  
podpredsedníčka SOZ ZaSS  
[pochybova@sozzass.sk](mailto:pochybova@sozzass.sk)

Deje sa niečo zaujímavé vo Vašej ZO – NAPIŠTE 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@sozzass.sk](mailto:sykorova@sozzass.sk). Viac informácií Vám ochotne poskytneme na telefónnom čísle 02/502 40 273.**

*PhDr. Eva Sýkorová*  
masmediálna činnosť, personalistika a sociálna oblasť  
[sykorova@sozzass.sk](mailto:sykorova@sozzass.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 (28.04.2021) 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@sozzass.sk](mailto:sykorova@sozzass.sk).**

*PhDr. Eva Sýkorová*  
masmediálna činnosť, personalistika a sociálna oblasť  
[sykorova@sozzass.sk](mailto:sykorova@sozzass.sk)

**Dodatok č. 15**

**ku KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE VYŠŠIEHO STUPŇA**

**uzavretej na základe rozhodnutia rozhodcu zo dňa 14. marca 2012**

**v znení jej Dodatku č. 1, Dodatku č. 2, Dodatku č. 3, Dodatku č. 4, Dodatku č. 5, Dodatku č. 6, Dodatku č. 7, Dodatku č. 8, Dodatku č. 9, Dodatku č. 10, Dodatku č. 11, Dodatku č. 12, Dodatku č. 13 a Dodatku č. 14**

(ďalej iba „KZVS v znení jej dodatkov“)

**medzi**

**Slovenským odborovým zväzom zdravotníctva a sociálnych služieb,**

**a**

**Asociáciou štátnych nemocníc Slovenskej republiky**

Slovenský odborový zväz zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZ ZaSS“),  
zastúpený Mgr. Antonom Szalayom, predsedom,  
na strane odborov a

Asociácia štátnych nemocníc Slovenskej republiky (ďalej len „AŠN SR“),  
zastúpená Ing. Miriam Lapuníkovou, MBA, viceprezidentkou  
Ing. Mongim Msolllym, MBA, viceprezidentom  
na strane zamestnávateľov

### uzatvárajú

v súlade s článkom 23 KZVS tento Dodatok č.15 , ktorým sa mení a dopĺňa KZVS v znení jej dodatkov takto:

1. Zmluvné strany sa dohodli na predĺžení platnosti a účinnosti KZVS v znení jej dodatkov do **31.12. 2021.**
2. Ostatné ustanovenia KZVS v znení jej dodatkov zostávajú nezmenené.
3. Dodatok č.15 nadobúda platnosť dňom jeho podpisu zmluvnými stranami a účinnosť po zverejnení v Centrálnom registri zmlúv, od **01.04. 2021.**
4. Prílohou Dodatku č. 15 je Zoznam zamestnávateľov.
5. AŠN SR ako zmluvná strana na strane zamestnávateľov sa zaväzuje v súlade s § 9 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov odovzdať Dodatok č. 15 na uloženie Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a to do 15 dní odo dňa podpísania Dodatku č. 15, pričom tento Dodatok č. 15 odovzdá tak v písomnej, ako aj v elektronickej podobe.
6. Dodatok č. 15 je vyhotovený v troch originálnych vyhotoveniach, z ktorých AŠN SR obdrží dve vyhotovenia a SOZ ZaSS jedno vyhotovenie.

V Bratislave dňa 15.03. 2021

Splnomocnený zástupca  
zamestnávateľov podľa § 3  
písm. d) zákona o kolektívnom  
vyjednávaní:

za AŠN SR

Ing. Miriam Lapuníková, MBA

Ing. Mongi Msolly, MBA

Splnomocnený zástupca  
zamestnancov podľa § 3 písm.  
a) zákona o kolektívnom  
vyjednávaní:

za SOZ ZaSS

Mgr. Anton Szalay

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



## ASOCIÁCIA ŠTÁTNYCH NEMOCNÍC SLOVENSKEJ REPUBLIKY

### Aktuálny zoznam členov:

1. Univerzitná nemocnica Bratislava, Pažitková 4, 826 06 Bratislava
2. Univerzitná nemocnica Martin, Kollárova 2, 036 59 Martin
3. Univerzitná nemocnica L. Pasteura Košice, Rastislavova 43, 041 90 Košice
4. Univerzitná nemocnica – Nemocnica sv. Michala, a. s., Satinského 1, 811 08 Bratislava
5. NÚDCH Bratislava, Limbová 1, 830 07 Bratislava
6. Fakultná nemocnica Trenčín, Legionárska 28, 911 01 Trenčín
7. Fakultná nemocnica Trnava, A. Žarnova 11, 917 75 Trnava
8. Fakultná nemocnica Nitra, Špitálska 6, 950 01 Nitra
9. Ústredná vojenská nemocnica SNP Ružomberok - Fakultná nemocnica, gen. Miloša Vesela 21, 034 26 Ružomberok.
10. FNŠP F.D. Roosevelta, Banská Bystrica, Nám. L. Svobodu 1, 975 17 Banská Bystrica
11. FNŠP Žilina, Ul. V. Spányola 43, 012 07 Žilina
12. FNŠP J. A. Reimana Prešov, Hollého 14, 081 81 Prešov
13. FNŠP Nové Zámky, Slovenská 11/A, 940 34 Nové Zámky
14. DFNSP Námestie L. Svobodu 4, Banská Bystrica
15. DFN Košice, Tr. SNP 1, 040 11 Košice
16. Východoslovenský ústav srdcových a cievnych chorôb, a.s., P.O.BOX 35, Ondavská 8, 040 11 Košice
17. Stredoslovenský ústav srdcových a cievnych chorôb, a.s., Cesta k nemocnici 1, 974 01 Banská Bystrica
18. Národný ústav srdcových a cievnych chorôb, a.s., Ul. Pod Krásnou hôrkou 1, 833 48 Bratislava 37
19. Národný onkologický ústav, Klenová 1, 833 10 Bratislava
20. Východoslovenský onkologický ústav, a.s., Rastislavova 43, 041 91 Košice
21. Národný ústav TBC, PCh a HCh Vyšné Hágy, 059 84 Vyšné Hágy
22. NRC Kováčová, Sládkovičova 1, 962 37 Kováčová
23. Nemocnica Poprad, a.s., Banicka 803/28. 058 45 Poprad
24. Inštitút nukleárnej a molekulárnej medicíny, P.O.BOX E-23, Rastislavova 43, 042 53 Košice

Zapísaná v registri záujmových združení právnických osôb  
Krajského úradu v Košiciach pod č. ZPO/135/K.V.  
IČO: 35578009  
DIČ: 2022175331

Bankové spojenie: Tatra banka, a.s.  
Číslo účtu: 2629065572/1100  
Sídlo: Rastislavova 43, 041 90 Košice  
korešp. adresa: Inovecká 4 6, 949 01 Nitra  
Kontakt: ☎0905 238 918

✉ asnsr.tajomnik@gmail.com

### **Neprítomnosť zamestnanca v práci z dôvodu rozhodnutia zamestnávateľa – prekážka na strane zamestnávateľa**

Streli sme sa s prípadom, že zamestnávateľ vyžadoval z dôvodu prevencie šírenia COVID, aby zamestnanec v lehote troch mesiacov po prekonaní COVIDU, po kontakte s pozitívnou osobou v domácnosti, týždeň nevykonával prácu. Lekár odmietol zamestnancovi potvrdiť karanténu PN z dôvodu, že zamestnanec v predchádzajúcich 3 mesiacoch prekonal ochorenie COVID -19 a má potvrdenie o prekonaní ochorenia. Postup lekára bol správny, lebo v súlade s 3 ods. 2 Vyhlášky č. 97 Úradu verejného zdravotníctva ktorou sa nariaďujú opatrenia pri ohrození verejného zdravia k izolácií osôb pozitívnych na ochorenie COVID-19 a karanténe osôb, ktoré prišli do úzkeho kontaktu s osobou pozitívnou na ochorenie COVID-19, osoba po dobu troch mesiacov od prekonania ochorenia COVID-19 nie je povinná sa po úzkom kontakte s osobou pozitívnou na ochorenie podrobiť izolácií, karanténe ani testovaniu, a to, pokiaľ sa u nej nevyskytnú nové klinické príznaky ochorenia. (§3 ods. 2 Vyhlášky č. 97 UVZ je naďalej účinný a aktuálny<sup>1</sup>, lebo Vyhláška UVZ č. 97 s účinnosťou od 08.03. 2021 je dosiaľ posledná Vyhláška, ktorá upravuje izoláciu a karanténu po kontakte s pozitívnou osobou na COVID, predĺženie výnimky na 180 dní po prekonaní Covidu sa vzťahuje na oslobodenie z povinnosti karantény po vstupe na územie SR a oslobodenie od povinnosti testovania pri vstupe do prevádzok a na pracovisko)

Keďže v tomto prípade nie je dôvod na vystavenie PN a poskytnutie nemocenského, je potrebné riešiť túto neprítomnosť práci z pracovnoprávneho hľadiska. Ide o všetky prípady, kedy zamestnávateľ vyžaduje, aby zamestnanec stanovený čas nechodil do zamestnania bez relevantného právneho základu pre karanténu, ktorým je všeobecne záväzný právny predpis alebo rozhodnutie príslušného Regionálneho verejného zdravotníctva. Je pravda, že predpisy Úradu verejného zdravotníctva, ktoré upravujú povinnosť karantény po úzkom kontakte s pozitívnou osobou alebo po návrate zo zahraničia a možné výnimky z tejto povinnosti sú predmetom častých zmien. Je potrebné sledovať úradnú tabuľu Úradu verejného zdravotníctva

[https://www.uvzs.sk/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4078%3Avyhlaky-uvz-sr&catid=223%3Auradna-tabua&Itemid=144](https://www.uvzs.sk/index.php?option=com_content&view=article&id=4078%3Avyhlaky-uvz-sr&catid=223%3Auradna-tabua&Itemid=144). Regionálne úrady verejného zdravotníctva (RUVZ) majú právomoc nariaďovať opatrenia na ochranu zdravia v rámci svojej územnej

<sup>1</sup> Aktuálne v čase písania článku 22.04. 2021.

pôsobnosti. Všeobecní lekári pri potvrdzovaní karanténnej PN postupujú podľa štandardných postupov vypracovaných Ministerstvom zdravotníctva SR - <https://www.standardnepostupy.sk/postupy-pre-ambulancie/> V prípade, že zamestnávateľ žiada, aby zamestnanec nevykonával prácu nad rámec právnych dôvodov, odporúčame kontaktovať RUVZ a dohodnúť individuálny postup v závislosti od dĺžky kontaktu, od toho či pozitívne testovaná osoba má príznaky a podobne, taktiež je možné žiadať vyšetrenie na protilátky a PCR testovanie . V prípade, že odporúčané riešenie je nevykonávanie práce po určitý čas, je dôležité, aby bolo toto obdobie z pracovnoprávneho hľadiska posudzované podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce ako tzv. iná prekážka v práci na strane zamestnávateľa s náhradou mzdy/ platu vo výške 100% priemerného mesačného zárobku (100 % funkčného platu v zariadeniach sociálnych služieb). Náhrada mzdy/platu vo výške 100 % priemerného mesačného zárobku/funkčného platu pri inej prekážke na strane zamestnávateľa je zákonným základom a nárokom zamestnanca, ak nie sú splnené podmienky zníženia náhrady mzdy/platu podľa § 250 b ods. 6 Zákonníka práce alebo ak nie je uzavretá dohoda podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce (t.j. dohoda so zástupcami zamestnancov o náhrade mzdy/platu najmenej vo výške 60% priemerného mesačného zárobku/funkčného platu. ) § 250b ods. 6 Zákonníka práce ustanovuje: *Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku,* čiže vidíme, že § 250 b ods. 6 nie je možné vykladať tak, že by sa pri akejkoľvek inej prekážke na strane zamestnávateľa počas núdzového stavu znižovala náhrada mzdy/platu na 80% priemerného mesačného zárobku/ funkčného platu, zákonnou podmienkou zníženia náhrady mzdy/platu na 80% priemerného mesačného zárobku/funkčného platu je zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu, resp. zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku situácie. Pri zariadení sociálnych služieb by to bola napríklad situácia, že by bolo celé zariadenie rozhodnutím RUVZ v karanténe a zamestnanci v niektorých povolaniach by z tohto dôvodu nemohli vykonávať prácu alebo v prvej vlně koronakrízy, keď boli zavreté zariadenia sociálnych služieb ambulantnej formy. V prípade jedného zamestnanca nejde o obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, ide o individuálny prípad inej prekážky na strane zamestnávateľa, na ktorý nie je možné aplikovať zníženie náhrady mzdy/platu podľa § 250 b ods. 6 Zákonníka práce. Určite neodporúčame v takomto prípade, ak



zamestnanec nepracuje na základe rozhodnutia zamestnávateľa, odborovej organizácii uzavrieť dohodu so zamestnávateľom o znížení náhrady mzdy/ platu na 60%. Zamestnanec koná v najlepšom záujme ochrany prijímateľov sociálnych služieb a ostatných zamestnancov, keď zamestnávateľovi oznámi kontakt s pozitívnou osobou a následne dodržiava rozhodnutie zamestnávateľa, napriek tomu, že sa na zamestnanca nevzťahuje povinnosť karantény. Zamestnávateľ by si mal takýto zodpovedný prístup vážiť, a nie naopak doslova trestať znížením náhrady mzdy/platu za čas dodržania rozhodnutia zamestnávateľa. Zvlášť keď Vyhláška UVZ č. 97 ustanovuje podmienky umožňujúce výkon práce osobám v osobitnom režime (medzi zamestnancov v osobitnom režime patria aj zdravotnícki pracovníci a zamestnanci sociálnych služieb), ktorí sú pozitívni na Covid, bez klinických príznakov. Dohoda na znížení náhrady mzdy/platu na 60% je aj podľa Komentára k Zákonníku práce, autori: Milan Švec, Jozef Toman, 2019, Vydavateľstvo Wolters Kluwer, strana 1274 -1275 *nástroj, ako dočasne riešiť nemožnosť pridelovania práce z vážnych dôvodov a to konsenzom so zástupcami zamestnancov. Tento nástroj slúži aj na to, že zamestnanec nie je prepustený. Príkladom vážnych prevádzkových dôvodov je napr. pokles objednávok zamestnávateľa, ktorý spôsobí nedostatok finančných prostriedkov na zabezpečenie jeho ďalšej činnosti.* Uvedený príklad je z výrobnjej sféry, v oblasti sociálnych služieb napr. odborová organizácia súhlasila so znížením na 60% v dennom stacionári, keď boli počas prvej vlny stacionáre zavreté a nevedelo sa kedy a v akom počte sa prijímatelia vrátia. Situácia jedného zamestnanca určite nepredstavuje závažné ekonomické dôvody, ktoré by viedli napr. k ohrozeniu zamestnanosti. Dôležité je aj to, že ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, nemôže zamestnávateľ postup zníženia náhrady mzdy/platu použiť - § 142 ods. 4 ZP v poslednej vete výslovne ustanovuje, že dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Úlohou odborov je presadzovať práva zamestnancov, preto by mali odbory s takouto dohodou súhlasiť len v prípadoch ohrozenia pracovných miest, za účelom ich udržania. Snaha zamestnávateľov o dohodu o znížení náhrady mzdy/ platu je aj v rozpore s verejnými vyhláseniami o dôležitosti zamestnancov zdravotníckych zariadení a zariadení sociálnych služieb.

***Spracovala: JUDr. Danica ŽEHNAJOVÁ, právnička SOZ ZaSS***

**V praxi sa často zamieňajú pojmy domáca práca ako pravidelný, v pracovnej zmluve dohodnutý výkon práce z iného miesta ako pracovisko zamestnávateľa a príležitostný výkon práce z domácnosti zamestnanca za mimoriadnych okolností tzv. homeoffice.**

Ako uvádzame aj v prehľade zmien v Zákonníku práce, s účinnosťou od 01. 3. 2021 sa novelizovali ustanovenia o domácej práci. V súlade s § 52 ods. 1 Zákonníka práce je domáca práca vykonávaná pravidelne z domácnosti zamestnávateľa. Za domácnosť zamestnanca sa považuje iné dohodnuté miesto výkonu práce ako pracovisko zamestnávateľa. Na výkon domácej práce sa vyžaduje dohoda so zamestnávateľom v pracovnej zmluve. Následne § 52 Zákonníka práce ustanovuje práva a povinnosti zamestnanca vykonávajúceho domácu prácu okrem iného napr. zabezpečenie a pravidelné udržiavanie programového a technického vybavenia, úhrada zvýšených výdavkov zamestnanca spojených s používaním vlastných zariadení na výkon domácej práce. Čiže stručne povedané základnými znakmi domácej práce sú dohodnutie miesta výkonu práce v pracovnej zmluve mimo pracoviska zamestnávateľa a pravidelnosť, stálosť miesta výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa. Predpokladáme, že v prípade členov SOZ ZaSS je domáca práca skôr okrajovou, individuálnou záležitosťou, z hľadiska druhu práce by bola v praxi realizovateľná pri administratívnych povoleniach.

Od domácej práce je potrebné odlišiť prácu z domácnosti zamestnanca vykonávanú príležitostne alebo za mimoriadnych okolností. Práca z domácnosti sa stala aktuálnou v čase súčasnej pandemickej situácie. Na základe aktuálneho uznesenia vlády č. 160 s účinnosťou od 20.03.2021 (v Zbierke zákonov č. 104/2021 Z. z.), ktorým sa predĺžil čas trvania núdzového stavu majú výnimku zo zákazu vychádzania, tak ako aj v predchádzajúcich uzneseniach vlády, iba zamestnanci, ktorí nemôžu vzhľadom na povahu práce vykonávať prácu z domácnosti, ak sa preukážu potvrdením zamestnávateľa s určením pracovnej doby a miesta výkonu práce. Takže súčasný právny stav môžeme označiť ako povinnosť práce z domácnosti, okrem výnimky z dôvodu povahy práce.

*Podľa § 250b ods. 2 Zákonníka práce počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu*

*a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,*

*b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.*

Stretli sme sa v zariadení sociálnych služieb s problémom, že zamestnávateľ odmietol umožniť vykonávanie práce z domácnosti povoleniam (ekonomické činnosti), pri ktorých nevedel uviesť objektívne dôvody, pre ktoré by daný druh práce nebolo možné vykonávať z domácnosti. Zamestnávateľ argumentoval tým, že pri umožnení práce z domácnosti by mal povinnosť zakúpiť týmto zamestnancom počítač. Tento argument nie je pravdivý, lebo § 52 ods. 2 jednoznačne rozlišuje domácu prácu a prácu z domácnosti zamestnanca vykonávanou príležitostne alebo za mimoriadnych okolností. : *Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to*

umožňuje. Pri výkone práce podľa prvej vety sa primerane uplatní odsek 8 písm. b) a odseky 9 až 11. Keď si pozrieme odsek 8 písm. b a odseky 9 až 11, tak sa netýkajú zabezpečenia technického vybavenia. § 52 ods. 8 písm. b ustanovuje zamestnávateľovi povinnosť zabezpečenia ochrany spracovávaných údajov, § 52 ods. 9 Zákonníka práce ustanovuje povinnosť zamestnanca informovať zamestnávateľa o technických problémoch, ktoré mu znemožňujú vykonávať prácu, napr. výpadok internetového pripojenia a pod. § 52 ods. 10 ustanovuje tzv. právo odpojenia sa, t.j. zamestnanec má počas nepretržitého odpočinku právo nepoužívať pracovné prostriedky a podľa § 52 ods. 11 zamestnávateľ nesmie zvýhodniť alebo obmedziť zamestnanca vykonávajúceho domácu prácu alebo prácu z domu.

Na základe citovaného ustanovenia § 52 ods. 2 Zákonníka práce vidíme, že na zamestnávateľov, ktorých zamestnanci vykonávajú prácu z domácnosti z dôvodu súčasnej mimoriadnej situácie sa nevzťahuje povinnosť zabezpečenia technického vybavenia. Povinnosť zabezpečenia technického vybavenia ustanovuje odsek 8 písm. a), ktorý sa však na príležitostnú prácu z domu nevzťahuje. V praxi je samozrejme potrebné, aby sa zamestnávateľ zaujímal, či má zamestnanec vytvorené podmienky a vybavenie pre prácu z domácnosti, ak by sa individuálne vyskytol problém, že zamestnanec nemá vlastný počítač, dá sa riešiť zapožičaním. Určite takýto individuálny prípad nie je možné považovať za vážny prevádzkový dôvod, aby sa v zariadení neumožnila práca z domácnosti.

Prezentovaným dôvodom zamestnávateľa pre neumožnenie práce z domácnosti bola aj solidarita so zdravotníkmi. Takýto argument je veľmi nesprávny, v rozpore s Uznesením vlády a odporúčaním odborníkov, solidarita so zdravotníkmi je naopak umožnenie vykonávania práce z domu čo najväčšiemu možnému okruhu zamestnancov, u ktorých to povaha práce umožňuje, aby sa v čo najvyššej možnej miere zamedzilo stretávaniu zamestnancov na pracovisku. Na základe uznesenia vlády SR č.203/2021 s účinnosťou od 19. 4. 2021 nie je už práca z domácnosti, keď to povaha práce umožňuje povinná, ale odporúčaná, čiže je potrebné zvážiť mieru nevyhnutnosti prítomnosti zamestnanca na pracovisku.

**Pre zopakovanie a v súlade s § 52 ods. 11 Zákonníka práce ešte pripomínam, že zamestnanec vykonávajúci prácu z domácnosti má všetky práva a povinnosti, ako by vykonával prácu na pracovisku. Zamestnanec počas výkonu práce z domácnosti má nárok na mzdu/plat v plnej výške.** Zamestnávateľ nie je oprávnený zamestnancovi vykonávajúcemu prácu z domu žiadnym spôsobom krátiť mzdu/ plat. Stretli sme sa totiž s nesprávnymi názormi, že zamestnanec vykonávajúci prácu z domácnosti má nárok na 80% mzdy /platu – v súlade s § 250b ods. 6 Zákonníka práce náhradu 80% mzdy/platu má zamestnanec, ktorý nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu.

**Zamestnávateľ má taktiež voči zamestnancovi vykonávajúcemu prácu z domácnosti povinnosť v oblasti stravovania.** Ak zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie stravovacími poukázkami, resp. ak si zamestnanci zvolili poskytovanie finančného príspevku, zamestnávateľ aj počas príležitostného výkonu práce z domácnosti pokračuje v zabezpečovaní stravovania stravovacími poukázkami alebo v poskytovaní finančného príspevku. Ak zamestnávateľ počas štandardnej situácie zabezpečoval stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, tak má počas výkonu práce z domácnosti povinnosť poskytnúť finančný príspevok resp. zabezpečiť stravovanie stravovacími poukázkami.

*Spracovala: JUDr. Danica ŽEHNAJOVÁ, právnička SOZ ZaSS*

**Dodatková dovolenka pre sociálnych pracovníkov v zariadeniach sociálnych služieb**

*Na základe opakovaných dopytov od našich členov zo zariadení sociálnych služieb v súvislosti s problémom s priznaním dodatkovej dovolenky najmä v povolaniach sociálny pracovník, inštruktor pracovnej rehabilitácie, inštruktor sociálnej rehabilitácie ktorí spĺňajú podmienku § 106 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce, sme sa dňa 30.03.2021 obrátili na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR s nasledujúcou žiadosťou o stanovisko vo veci dodatkovej dovolenky:*

**Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny**

**Odbor pracovnoprávných vzťahov**

**Špitálska 4, 6, 8  
816 43 Bratislava**

**Vec: Žiadosť o stanovisko – dodatková dovolenka**

Na základe opakovaných dopytov od našich členských odborových organizácie Vás, Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny, ako ústredný orgán štátnej správy v oblasti práce a príslušný metodický orgán v oblasti sociálnych služieb, žiadame o stanovisko v súvislosti s poskytovaním dodatkovej dovolenky. Zamestnanci zariadení sociálnych služieb, najmä v povolaniach sociálny pracovník, inštruktor pracovnej rehabilitácie – ergoterapeut a inštruktor sociálnej rehabilitácie, v špecializovaných zariadeniach, v domovoch sociálnych služieb, a aj v zariadeniach pre seniorov, sa opakovane stretávajú s problémom, že zamestnávateľ im odmieta priznať nárok na dodatkovú dovolenku, napriek tomu, že v súlade s § 106 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce vykonávajú každodenne priamu prácu s duševne chorými alebo mentálne postihnutými prijímateľmi sociálnych služieb viac ako polovicu určeného týždenného pracovného času. Sociálni pracovníci, inštruktori pracovnej rehabilitácie a inštruktori sociálnej rehabilitácie vykonávajú v zariadeniach sociálnych služieb odborné pracovné činnosti sociálneho poradenstva, pracovnej rehabilitácie a sociálnej rehabilitácie a zabezpečujú záujmovú činnosť. Problém je, že niektorí zamestnávatelia pod zákonné pojmy § 106 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce, priame ošetrovanie alebo obsluha duševne chorých alebo mentálne postihnutých, zužujúco zaraďujú iba opatrovateľskú a ošetrovateľskú činnosť. Takýto výklad zamestnávateľa je v rozpore s komplexným prístupom k starostlivosti a rozvoju bio- psycho - sociálnych potrieb prijímateľov sociálnych služieb.

Okruh odborných pracovných činností priamej práce s prijímateľmi sociálnych služieb je popri opatrovateľskej a ošetrovateľskej činnosti oveľa širší a ustanovený aj príslušnými právnymi predpismi. Povinnosť poskytovať sociálne poradenstvo, sociálnu rehabilitáciu a zabezpečovať záujmovú činnosť v zariadení pre seniorov, v domove sociálnych služieb, v špecializovanom zariadení a zabezpečovať rozvoj pracovných zručností v domove sociálnych služieb a v špecializovanom zariadení ustanovujú príslušné ustanovenia zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a povolania sociálny pracovník, inštruktor pracovnej rehabilitácie a inštruktor sociálnej rehabilitácie tieto činnosti v rámci svojej pracovnej náplne vykonávajú. Taktiež Nariadenie Vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme, obsahuje popis odborných pracovných činností opatrovateľa, sociálneho pracovníka, psychológa, inštruktora sociálnej rehabilitácie, inštruktora pracovnej rehabilitácie, sestry, praktickej sestry, fyzioterapeuta, vychovávateľa, učiteľa, sociálneho pedagóga, špeciálneho pedagóga, liečebného pedagóga, logopéda v zariadení sociálnych služieb.

V odbornej literatúre sa uvádza stanovisko autora JUDr. Dominika **Brúhu**: *Za práce pri priamom ošetrovaní alebo obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých sa považujú všetky práce spojené s vyšetrovaním, pozorovaním, výchovou týchto osôb, s ich liečením, vrátane liečebnej a pracovnej rehabilitácie so zabezpečením ich sociálnych potrieb, vhodného spoločenského a pracovného alebo školského prostredia a so starostlivosťou o ich správny liečebný režim a telesnú a duševnú pohodu.* (Praktické problémy dodatkové dovolené: Práce a mzdy 2009/4.) Uvedené stanovisko, s ktorým sa stotožňuje aj MPSV Českej republiky, vychádza z definície práce pri priamom ošetrovaní alebo obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých, ktorá bola uverejnená v Spravodaji bývalého Štátneho úradu sociálneho zabezpečenia – čiastka 1/1967.

Keď vychádzame z účelu dodatkovej dovolenky ako zvýšenia potreby zotavenia a ochrany zdravia zamestnanca z dôvodu psychickej a psychosociálnej záťaže pri priamej práci s duševne chorými alebo mentálne postihnutými prijímateľmi sociálnych služieb v rozsahu aspoň polovice určeného týždenného pracovného času, tak táto psychická a psychosociálna pracovná záťaž pôsobí rovnako na všetky povolania, ktoré vykonávajú priame odborné pracovné činnosti s duševne chorými alebo mentálne postihnutými prijímateľmi sociálnych služieb. Vychádzame z definícií psychickej a psychosociálnej záťaže podľa Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychicou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci.

Taktiež sme sa stretli s problémom, že zamestnávateľa v oblasti sociálnych služieb, podmieňujú nárok na dodatkovú dovolenku počtom prijímateľov sociálnych služieb s duševným ochorením alebo mentálnym postihnutím, § 106 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce však nárok na dodatkovú dovolenku nepodmieňuje počtom takýchto prijímateľov.

Posúdenie splnenia podmienok na dodatkovú dovolenku je v kompetencii zamestnávateľa. Dôležité však je, aby podmienky nároku ustanovené v § 106 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce boli v súlade so zásadou rovnosti vykladané a aplikované na zamestnancov vykonávajúcich priame odborné pracovné činnosti s mentálne postihnutými alebo duševne chorými prijímateľmi sociálnych služieb v rôznych povolaniach (najmä opatrovateľ, sanitár sociálny pracovník, psychológ inštruktor sociálnej rehabilitácie, inštruktor pracovnej rehabilitácie, sestra, praktická sestra, fyzioterapeut, vychovávateľ, učiteľ, sociálny pedagóg, špeciálny pedagóg, liečebný pedagóg, logopéd) rovnakým spôsobom, t.j. najmä aby boli pod pojem priame ošetrovanie alebo obsluha duševne chorých alebo mentálne postihnutých subsumované všetky priame pracovné činnosti s týmito prijímateľmi sociálnych služieb, ako pomoc pri odkázanosti na pomoc inej fyzickej osoby- opatrovateľská činnosť, sociálne poradenstvo, poradensko-psychologické služby, sociálna rehabilitácia, pracovná rehabilitácia, záujmová činnosť, ošetrovateľská starostlivosť, rehabilitačná práca, výchova a vzdelávanie, ak sa sociálna služba poskytuje deťom,

Z tohto dôvodu, Vás, ako ústredný organ štátnej správy, žiadame o stanovisko vo veci dodatkovej dovolenky sociálnych pracovníkov, inštruktorov pracovnej rehabilitácie, inštruktorov sociálnej rehabilitácie, ako aj ďalších povolani, vykonávajúcich priame odborné pracovné činnosti s duševne chorými alebo mentálne postihnutými prijímateľmi sociálnych služieb, v kontexte zákonného pojmu priame ošetrovanie alebo obsluha duševne chorých alebo mentálne postihnutých.

Ďakujeme vopred za Vašu odpoveď.

S pozdravom

JUDr. Danica Žehnajová  
Právnička, Slovenský odborový zväz  
zdravotníctva a sociálnych služieb

Dňa 11. 04. 2021 nám bola z Ministerstva práce sociálnych vecí SR doručená nasledujúca odpoveď:

Dobrý deň,

k problematike dodatkovej dovolenky Vám zasielame nasledovné:

Podľa § 106 ods. 2 písm. f) Zákonníka práce dodatková dovolenka patrí zamestnancovi, ak vykonáva mimoriadne namáhavé práce, pri ktorých je vystavený pôsobeniu škodlivých fyzikálnych alebo chemických vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na zdravie zamestnanca.

Podľa § 106 ods. 3 Zákonníka práce druhy takýchto prác/pracovnísk/oblastí má ustanoviť všeobecne záväzný právny predpis, ktorý by vydalo MPSVR SR v spolupráci s MZ SR a MZVaEZ SR (od nich sa vyžaduje účasť po odbornej stránke), avšak takýto predpis doposiaľ nebol vydaný.

Vyhlasenie ministerstiev zdravotníctva a zahraničných vecí č. **75/1967 Zb.** o dodatkovej dovolenke pracovníkov, ktorí vykonávajú zdraviu škodlivé alebo zvlášť obťažné práce, a o náhrade za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti pri niektorých chorobách z povolenia vydaná na vykonávanie už zrušeného zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce je neplatná.

Nakoľko neexistuje všeobecne záväzný právny predpis, ktorý by takéto práce bližšie definoval, môže sa vychádzať len z úpravy v Zákonníku práce (§ 106) a postupovať prípad od prípadu.

Skutočnosť, či ide o prácu, pri ktorej patrí zamestnancovi dodatková dovolenka v zmysle § 106 ods. 2 písm. f) môže posúdiť jedine zamestnávateľ - je to výlučne na rozhodnutí zamestnávateľa.

S pozdravom

Ing. Martin Neštický, MBA

riaditeľ odboru ochrany práce MPSVR SR

*Odporičame :*

*Ako môžeme vidieť, v odpovedi z Ministerstva sa len zopakovali aj doteraz známe poznatky, že dosiaľ nebol vydaný všeobecne záväzný právny predpis, ktorý by ustanovoval druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých prác a teda skutočnosť, či ide o prácu, pri ktorej patrí zamestnancovi nárok na dodatkovú dovolenku je výlučne na posúdení zamestnávateľa. Ak by sa v zariadení sociálnych služieb vyskytol problém, že by zamestnávateľ odmietal priznať zamestnancom dodatkovú dovolenku najmä v povolaniach sociálny pracovník, inštruktor pracovnej rehabilitácie a inštruktor sociálnej rehabilitácie, ako aj zamestnancom v ďalších povolaniach vykonávajúcich priamu prácu s duševne chorými alebo mentálne postihnutými prijímateľmi sociálnych služieb, aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času, máte možnosť použiť argumenty zo žiadosti na Ministerstvo.*



Od roku 1950 je 7. apríl v kalendári takmer všetkých krajín na svete, vrátane Slovenska, zapísaný ako Svetový deň zdravia. V roku 1945 účastníci Konferencie OSN jednohlasne schválili návrh Brazílie a Číny, aby sa vytvorila nezávislá medzinárodná zdravotnícka organizácia v rámci OSN. Už o rok neskôr v roku 1946 v New Yorku podpísalo 61 štátov z celého sveta Ústavu Svetovej zdravotníckej organizácie, ktorej cieľom sa stalo zabezpečovanie čo najlepšieho zdravia pre ľudí na celom svete, pričom doménou jej pôsobenia je oblasť verejného zdravotníctva. Aj vtedajšia Československá republika patrila medzi signatárov tohto významného dokumentu. Ústava nadobudla platnosť 7. apríla 1948, keď 26 zo 61 štátov, ktorí ju podpísali, ratifikovali svoj podpis a uložili oficiálne ratifikačné listiny u generálneho tajomníka Organizácie spojených národov. Tento dátum - 7. apríl 1948 sa uznáva za dátum vzniku Svetovej zdravotníckej organizácie (WHO). O 2 roky neskôr začal na podnet Svetovej zdravotníckej organizácie celý svet oslavovať v tento deň - 7. apríla – Svetový deň zdravia. WHO využíva Svetový deň zdravia na informovanie svetového spoločenstva, ale najmä na jeho mobilizáciu pre riešenie aktuálnych závažných problémov, ktoré priamo súvisia so zdravím, alebo majú na zdravie negatívny dopad. Cieľom Svetového dňa zdravia je zvyšovať celosvetové povedomie o špecifických problémoch týkajúcich sa zdravia, ktorými sa priority zaoberá Svetová zdravotnícka organizácia.

V tento deň je dôležité pripomenúť si úlohu EÚ v boji proti pandémie COVID-19. Spravodlivý prístup k vakcínam COVID-19 bez ohľadu na príjem pre milióny ľudí vo svete umožnil finančný príspevok vo výške 500-miliónov EUR pre globálnu vakcínovú iniciatívu COVAX. Angažovanosť TeamEurope urýchlila globálne úsilie o získanie pandémie pod kontrolu a rozšírenie distribúcie úspešnej vakcíny hneď, ako bude k dispozícii. EÚ investovala takmer 5,2-miliárd EUR do výskumu infekčných chorôb, vrátane 1-miliardy EUR do výskumu koronavírusu v roku 2020. Zaviazala sa k zabezpečeniu rovnakého prístupu k vakcínam doma i vo svete. TeamEurope je hlavným prispievateľom do COVAX s viac ako 2,2-miliardami EUR na univerzálny prístup k vakcínam.

Ako uviedol predseda Európskej rady Charles Michel: „*Nikto nebude v bezpečí, kým nebudú v bezpečí všetci.*“ V tejto súvislosti ďalej Michel dodal: „*Medzinárodná iniciatíva COVAX, ktorú spustila EÚ, nám umožní poskytovať dávky vakcín na celom svete. Som hrdý na to, že EÚ je kontinent, na ktorom sa vyrába najviac vakcín.*“

Zdroj: [www.europa.eu](http://www.europa.eu)