



PRACUJÚCA  
CHUDOBA

hodnotí

42 OPATRENÍ  
PROTI KRÍZE

z dielne Sas

MAREC 2020



**Milan KURUC**  
zakladateľ  
OZ Pracujúca chudoba  
[milan.kuruc@gmail.com](mailto:milan.kuruc@gmail.com)



**Ján KOŠČ**  
socio-ekonomický analytik,  
odborár, občiansky aktivista  
a komentátor  
[koscjan@gmail.com](mailto:koscjan@gmail.com)

Richard Sulík zo strany SaS predstavil 42 propodnikateľských opatrení na boj proti dopadom koronakrízy.

**K 42. opatreniu** - zavedenie podnikateľského kilečka, kde sme identifikovali 22 sporných opatrení a 4, ktoré závažne poškodia zamestnanecké prostredie, sme sa vyjadrili tu:

<http://www.pracujucachudoba.sk/publikacie/hodnotime-kilecko-pre-podnikatelov-a-kilecko-pre-ludi>

**Zvyšných 41 opatrení** sa dá rozdeliť do 6 kategórií:

1. Predĺženie lehôt
2. Odpustenie daní, odvodov, ciel, poplatkov, pokút
3. Odloženie daní, odvodov, ciel, poplatkov, platieb
4. Platby od štátu
5. Pracovnoprávne opatrenia
6. Zmena pravidiel (dočasná/trvalá)

Medzi týmito opatreniami je 7 sporných bodov, z toho 6, ktoré poškodia zamestnancov alebo ich zástupcov, pričom jeden bod je vyslovene v priamom rozpore s európskym právom (Smernica o hromadnom prepúšťaní zamestnancov).

**Naše postrehy nájdete v ďalšom texte.**

**9. Zavedenie inštitútu „Karanténna PN a OČR“.** Dávku v PN a OČR (55% z hrubého platu, cca 70% z čistého platu) by od prvého dňa (najskôr od 9.3.) hradila Sociálna poisťovňa. Karanténna PN sa uplatní, ak musí ísť zamestnanec do karantény alebo o nej rozhodne zamestnávateľ v prípade, že musel zavrieť / obmedziť prevádzku.

Opatrenie by platilo len pre maloobchodné prevádzky a prevádzky poskytujúce služby (v zmysle opatrenia č. 2595 ÚVZ SR), ako aj konkrétne odôvodnené prípady (firmy, ktoré dodávajú výlučne maloobchodu a pod.) a tie prevádzky, ktoré boli postihnuté zatvorením škôl (napríklad súkromné škôlky)

- V zásade OK,
- Richard Sulík chce odbremeniť firmy, aby ani prvých 10 dní neplatili zamestnancovi PNku alebo OČR-ku.
- Toto opatrenie ale musí byť dočasné. Pretože v minulosti sa zamestnávateľom znížili odvody o 2 percentuálne body výmenou za to, že budú prvých 10 dní preplácať PN, alebo OČR oni.
- Zamestnávatelia na tom zarobili.
- **Treba dať pozor**, aby to vzhľadom na odpustené odvody nebolo trvalým opatrením a neprenieslo sa trvalo výlučne na plecia štátu.

**10. Umožniť zamestnávateľovi prejsť na náhradu mzdy vo výške 60% z platu**  
v prípade prekážok na strane zamestnávateľa, bez predošlého súhlasu odborov,  
§ 142 bod 4 Zákonníka práce.

- Momentálne platí § 142 ods. 3 Zákonníka práce, kedy pri prekážke na strane zamestnávateľa (t.j. že zamestnávateľ nevie prideliť prácu) patrí zamestnancovi náhrada príjmu vo výške 100 % jeho priemerného zárobku.
- Tomuto ustanoveniu robí výnimku ods. 4, ktorý hovorí, že zamestnávateľ môže so zástupcami zamestnancov (odbory, zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník) vyšpecifikovať **vážne prevádzkové dôvody**, počas ktorých nemôže prideliť prácu, za čo bude zamestnancom patriť najmenej náhrada vo výške 60 % ich priemerného zárobku.

- Richard Sulík chce, aby sa zamestnávateľ svojvoľne mohol rozhodnúť, že dá zamestnancovi nižšiu náhradu príjmu.
- Účelom tohto paragrafu je garantovať/zachovať pracovné miesta v prípade, že firma nemôže z vážnych prevádzkových dôvodov dočasne vykonávať svoju činnosť (vyrábať, poskytovať služby).

### » PREČO JE TENTO NÁVRH ZLÝ:

- ▣ Berie to zásadnú kompetenciu zástupcom zamestnancov, ktorí mohli doteraz dohliadať na to, či zamestnávateľ situáciu nezneužíva a neoznačuje za vážne prevádzkové dôvody aj to, čo nimi nie sú.
- ▣ Zavedenie tohto opatrenia by viedlo k masívnemu zneužívaniu bez akejkoľvek kontroly a bez možnosti odborov zasiahnuť
- ▣ Akýkoľvek prestoj alebo prekážka v práci na strane zamestnávateľa bude jednostranne zo strany zamestnávateľa vyhlásená za vážny prevádzkový dôvod
- ▣ Je nutné, aby takáto vážna vec bola prerokovávaná so zástupcami zamestnancov, ktorí majú kompetenciu posúdiť vážne prevádzkové dôvody a nie so zamestnancami individuálne, pretože zamestnancov z povahy toho, že sú slabšia strana, by zamestnávateľ bez problémov dotlačil do takýchto plnení.
- ▣ Celkom jednoducho: je to obyčajná snaha Richarda Sulíka umožniť zamestnávateľom svojvoľne ponížiť mzdu zamestnanca v prípade, keď niečo vyhlásia za vážny prevádzkový dôvod.

### » RIEŠENIE:

- ▶ Nič zamestnávateľom nebráni umožniť vznik zástupcov zamestnancov vo svojej firme už teraz a uzavrieť s nimi takúto dohodu. Majú tri možnosti: odbory, zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník
- ▶ Vláda má prísť s opatrením, aké presadzujú aj na západe: kurzarbeit (doplácanie miezd zamestnancom), preplácanie menšej alebo väčšej časti tejto prekážky v práci
- ▶ Vláda určite nemá prísť s opatrením, ktoré poškodí zamestnancov a ich zástupcom zoberie zásadnú kompetenciu.



**11. Vyhlásenie celozávodnej dovolenky /nariadenie hromadného čerpania dovolenky bez predchádzajúceho súhlasu zástupcov zamestnancov, avšak s ich informovaním aspoň 3 dni pred začatím.**

- Dovoľenka aj zo zákonnej definície slúži na regeneráciu pracovnej sily zamestnanca.
- V súčasnosti so zamestnancovou dovolenkou plne disponuje zamestnávateľ, ale musí pri jej určovaní prihliadať nielen na svoje úlohy, ale aj na záujmy zamestnanca.
- V súčasnosti je možné určiť hromadné čerpanie dovolenky **po dohode so zástupcami zamestnancov**, ak je to nevyhnutné **z prevádzkových dôvodov**.

**» PREČO JE TENTO NÁVRH ZLÝ:**

- ▣ Zástupcovia zamestnancov sú kompetentní posúdiť, či sa jedná alebo nejedná o prevádzkové dôvody, aby zamestnávateľ zase dovolenkou neriešil prekážky na jeho strane a nemiňal zamestnancom dovolenku len preto, že nie je schopný zabrániť prekážke na jeho strane.
- ▣ Už teraz disponuje zamestnávateľ dovolenkou zamestnanca, ale toto by mu dalo **absolútnu moc** bez toho, aby prihliadal na oprávnené záujmy zamestnanca pri čerpaní dovolenky.
- ▣ Aj zamestnanec sa potrebuje na voľno pripraviť, zorganizovať si čas.
- ▣ Okrem toho, v podnikoch, kde nepôsobia zástupcovia zamestnancov môže konať zamestnávateľ samostatne a môže hromadné čerpanie nariadiť aj sám už teraz.

**» RIEŠENIE:**

- ▶ Zamestnávateľ tak či tak môže nariadiť zamestnancovi dovolenku, ak ju oznámi 14 dní vopred, ale môže túto dobu skrátiť so súhlasom zamestnanca (tie súhlasy zamestnanci dávajú – v skutočnosti sa ich ani nikto nepýta a zamestnanci ani nevedia, že môžu s niečím nesúhlasiť).
- ▶ To naozaj zamestnávateľa nevykryjú ani 14 dní cez prekážky v práci?
- ▶ Riešením je sanácia biznisu cez priame peniaze na dotovanie miezd alebo dotovanie prekážok v práci za podmienky, že zachovávajú pracovné miesta aj po odznení krízy.

## 12. Zmeniť pravidlá hromadného prepúšťania z 20 resp. 30 zamestnancov na „20 resp. 30 zamestnancov alebo najviac 5% zamestnancov k predošlému mesiacu“.

- Súčasná právna úprava v § 73 Hromadné prepúšťanie Zákonníka práce kopíruje európsku smernicu:

### SMERNICA RADY 98/59/ES z 20. júla 1998

o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania

(Ú. v. ES L 225 12. 8. 1998, s. 16)

- Tieto parametre tak, ako ich navrhuje Richard Sulík, sa nedajú znížiť, lebo budeme v rozpore s európskym právom (s menovanou smernicou).
- Smernica ale dáva ešte jednu možnosť ako nastaviť hromadné prepúšťanie a síce, že povieme, že hromadné prepúšťanie je také, keď o prácu počas 90 dní príde aspoň 20 zamestnancov.
- Nemôžeme znižovať štandardy uvedené v smernici a konať v rozpore s európskym právom.

## 13. Vyplácanie odstupného v mesačných splátkach.

- V akých splátkach, mesačných, polovičných?
- Odstupné chráni zamestnanca proti sociálnemu dopadu spôsobenom stratou pracovného miesta
- Čo ak sa stane zamestnávateľ postupom času platobne neschopným a nebude schopný splátky vyplatiť?
- Znova je riešením dotácia miezd zo strany štátu pre prípad krízy.
- Nemôžu pri všetkých Sulíkových opatreniach dochádzať o peniaze iba ľudia.



## 24. Zrušenie výkonu kontrol do 30. 9.

**(platí pre novozačaté kontroly, prebiehajúce sa dokončia):**

- |   |   |
|---|---|
| <p>a. Regionálne úrady verejného zdravotníctva SR- kontroly zamerané na plnenie ohlasovacej povinnosti, evidenčnej povinnosti (meranie a zaznamenávanie teplôt) a dodržiavanie HACCP, s výnimkou prípadov, kedy došlo k podozreniu na poškodenie zdravia spotrebiteľa.</p> <p><b>b. Národný inšpektorát práce a regionálne inšpektoráty práce-všetky kontroly</b></p> <p>c. Slovenský metrologický inšpektorát- kontroly zamerané na plnenie evidenčnej povinnosti, plnenie povinností súvisiacich s overením určených a povinných meradiel</p> <p>d. Slovenská obchodná inšpekcia - napr. plnenie povinnosti vyplývajúcich z vyhlášky MH SR č.277/2008</p> | <p>e. veterinárne</p> <p>f. fytošanitárne - Ústredný kontrolný a skúšobný ústav poľnohospodársky</p> <p>g. Sociálna poisťovňa</p> <p>h. revízie spotrebičov</p> <p>i. kontroly BOZP (vrátane u správcov bytových domov)</p> <p>j. Životné prostredie</p> <p>k. Technická inšpekcia</p> <p>l. Okresné riaditeľstvo Hasičského a Záchraného zboru</p> <p>m. Telekomunikačný úrad</p> <p>n. ÚRSO</p> <p>o. Slovenským metrologickým inšpektorátom u správcov bytových domov</p> <p>p. krmovinové (ÚKSUP)</p> |
|---|---|

- Zastaviť kontroly inšpektorátov práce iba posmelí nepoctivých zamestnávateľov v zneužívaní svojho postavenia a v pošliapavaní práv zamestnancov
- Už teraz nám zamestnanci hlásia hromadu protiprávneho jednanja zo strany zamestnávateľov, pričom mnohé z toho sa ani nedá ospravedlniť nastupujúcou krízou
- Inšpektoráty práce prirodzene utlmia výkon kontrolných činností v tejto dobe a ak budú nejaké vykonávať, zamestnanci inšpektorátov sa budú patrične pre nákazou chrániť
- Pozastavenie práce inšpektorátov znamená, že zamestnanci sa pri pošliapavaní svojich práv budú môcť domáhať svojich nárokov iba súdnou cestou

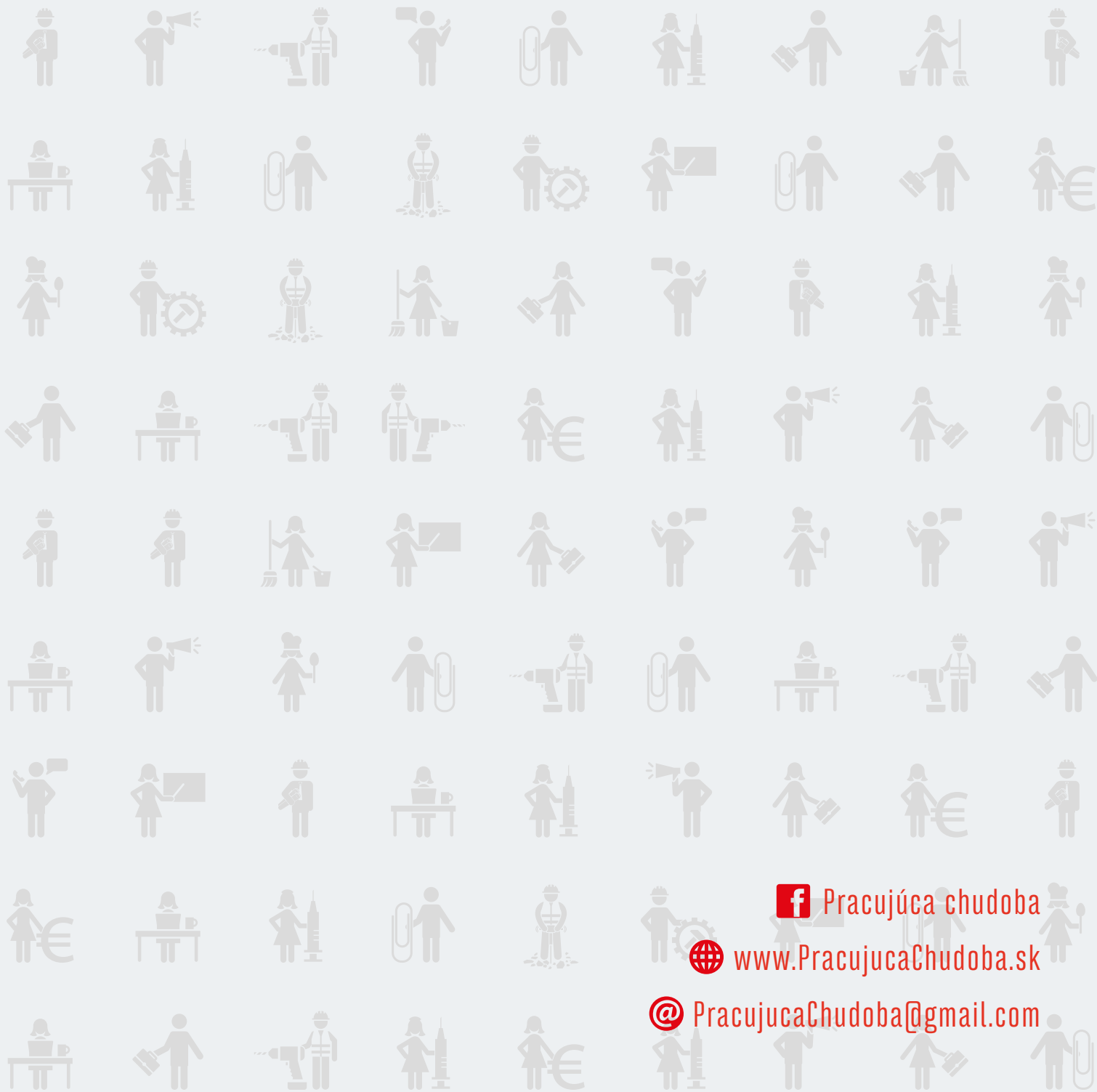
- Mnohé nároky zamestnancov je možné súdnou cestou vymôcť iba 3 roky späť a často tomu musí predchádzať aj kontrola Inšpektorátom práce. Pozastavením ich činnosti znemožníme zamestnancom vymôcť si svoje nároky v plnej výške
- Jediný prípad, kedy by bolo možné s takýmto opatrením súhlasiť, je, ak by sa vyšpecifikovalo ktoré konkrétne kontroly netreba
- To je ako by sme oznámili verejnosti, že polícia už nebude postihovať trestné činy do konca septembra. Absurdné.

**35. Povolit' karanténne opatrenia na pracovisku.** Možnosť vytvoriť na podniku karanténny objekt, kde by mohli byť umiestnení na 2 týždne počas 24 hodín zamestnanci, ktorí by museli ostať v karanténe doma, ale nemajú zatiaľ príznaky a môžu vykonávať svoju prácu. Zamestnávateľ musí zabezpečiť miesto pre prespanie, hygienické zariadenia a stravu. Na dobrovoľnej báze.

- Čo je zmyslom tohto opatrenia?
- Človek sa vráti zo zahraničia, má ísť na 14 dní do karantény, ale firma ho umiestni vo svojom objekte, aby tam vykonával prácu a karanténu trávil vo firme?
- Ak je infikovaný, nenakazí ostatných? Ak nie je infikovaný a bude v tomto objekte s inými ľuďmi v karanténe, ktorí skryte infikovaní sú, nakazí sa?
- Je to myslené tak, že ten človek bude v izolácii v priestoroch firmy vykonávať prácu bez kontaktu s ostatnými ľuďmi a bude povinne tráviť 14 dňovú karanténu vo firme, nie v domácom prostredí?
- Toto ani so súhlasom zamestnanca, lebo dobre vieme, ako funguje súhlas zamestnanca, ktorý je v postavení slabšej strany voči zamestnávateľovi (súhlasy sú vo väčšine prípadov vynútené).
- Ľudia sa boja neodsúhlasovať veci, ktoré im predostrie zamestnávateľ.
- Pôsobí to ako forma pracovného tábora.
- Čo je to vôbec za blbosť?







 Pracujúca chudoba

 [www.PracujucaChudoba.sk](http://www.PracujucaChudoba.sk)

 [PracujucaChudoba@gmail.com](mailto:PracujucaChudoba@gmail.com)