

KORONAKRÍZA A ODBORY NA SLOVENSKU

Vybrané sociálne a ekonomické súvislosti
koronakrízy optikou odborov

Monika Uhlerová
Apríl 2020



Rok 2020 sa navždy zapíše do dejín ako rok boja s pandémiou COVID 19 ale aj ako rok boja odborov za udržanie zamestnanosti a ochranu práv zamestnancov



Silný a funkčný sociálny dialóg je základ prekonania krízy a záchranu pracovných miest



Jedným z navrhovaných riešení na udržanie zamestnanosti je zavedenie nemeckého modelu „Kurzarbeit“

Obsah

1.	ÚVOD	2
2.	VÝCHODISKOVÝ LEGISLATÍVNY RÁMEC NA SLOVENSKU A KORONAVÍRUS	4
2.1	Karanténa	4
2.2	Uzatváranie predškolských a školských zariadení	5
2.3	Strata zamestnania	5
2.4	Potenciálne situácie u zamestnávateľa	6
3.	OPATRENIA NA BOJ S VÍRUSOM: PRÍSTUP ODBOROV	8
4.	OPATRENIA NA RIEŠENIE EKONOMICKÝCH A SOCIÁLNYCH DOSAHOV: PRÍSTUP ODBOROV	9
5.	ZHRNUTIE	11

1

ÚVOD

Rok 2020 sa navždy zapíše do dejín ako rok boja nielen s pandémiou COVID 19, ktorá nečakane zasiahla celú spoločnosť, ale aj ako rok boja za udržanie zamestnanosti, hľadania riešení pre trh práce, ako boj odborov za svojich členov, ktorí častokrát predstavujú tú najnižšie príjmovú a tým pádom krízou najviac ohrozenú vrstvu obyvateľstva. Funkčný sociálny dialóg a zapojenie odborov do boja proti koronakríze je v záujme nielen členov odborov, ale aj nečlenov, ktorí požívajú ich práva a v neposlednom rade v záujme vlády, ktorá deklaruje, že podnikne všetky možné relevantné kroky na udržanie zamestnanosti. Aj preto odbory identifikovali niekoľko zásadných okruhov sociálnych a ekonomických dopadov a rizík v súvislosti s koronakrízou. Tieto sa spájajú so zatváraním hraníc, obmedzením či zatváraním prevádzok, podnikov, limitovanou mobilitou (dotýka sa napríklad dopravcov, cestovného ruchu) či už z dôvodu nariadenia štátnych orgánov alebo rozhodnutím samotného podniku z dôvodu nemožnosti zabezpečiť dostatočne účinnú ochranu a bezpečnosť svojich zamestnancov, alebo z dôvodu zastavenia odberateľských a dodávateľských reťazcov. Tieto súvislosti majú priamy dosah na zníženie alebo stratu príjmov mnohých podnikateľských subjektov a na úroveň zamestnanosti v blízkej budúcnosti. Vyvolávajú taktiež bezprostredné zmeny na trhu práce spôsobené predpokladaným nárastom nezamestnanosti, mobilitou zamestnancov (cudzinci na slovenskom trhu práce a ich návrat domov, príchod slovenských občanov zo zahraničia, cezhraniční pracovníci¹). Uvedené dopady znížia kúpyschopnosť obyvateľstva a domácu spotrebu, čo spomalí celkový ekonomický rast. Sociálny a celospoločenský rozmer nevládnutia súčasnej krízy sa môže v krátkodobom a strednodobom časovom horizonte prejavovať v sociálnych nepokojoch, radikalizácii a polarizácii spoločnosti a v celom rade negatívnych sociálnych javov, ako sú exekúcie, strata bývania, chudoba, sociálne vylúčenie a z toho vyplývajúce ďalšie nežiaduce patologické sociálne javy (nárast kriminality, zvýšenie chorobnosti, úmrtnosti, bezdomovectvo, závislosti, prostitúcia atď.). Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti možno za najviac zasiahnuté sektory považovať služby² (pohostinstvá, jedálne, hotelové, ubytovacie, kader-

nicke, týkajúce sa telesnej pohody, turistické, a pod.), priemysel (stavebníctvo, automotive), neesenciálna spotreba, doprava, finančný sektor. Naopak, za najmenej zasiahnuté sektory možno považovať technologický sektor (počítačové siete, komunikácie, informačné technológie, vedecké a technické zariadenia), esenciálnu spotrebu a sieťové odvetvia. **Z uvedeného vyplýva, že najviac ohrozenými skupinami pracujúcich v ekonomickom kontexte môžu byť zamestnanci a živnostníci v službách, cestovnom ruchu a priemysle.**

Ďalšou otázkou je nastavenie legislatívneho rámca na Slovensku, ktorý nie je dostatočne pripravený na aktiváciu účinných právnych a finančných nástrojov a následné zvládanie dlhodobej (ekonomickej) krízy. Právny kontext reflektuje skôr krátkodobé alebo ad hoc situácie, ktoré nepredpokladajú ekonomické alebo sociálne ohrozenie postihnutého zamestnanca alebo zamestnávateľa. Preto sa legislatíva musí vysporiadať s otázkami ako dlhodobá prekážka na strane zamestnanca (napr. dlhodobé ošetrované pre rodičov, ktorí musia zostať doma v dôsledku zatvorenia škôl a školských zariadení), dlhodobá prekážka na strane zamestnávateľa (zatvorenie prevádzky nariadením štátneho orgánu a pod.), čo so sebou prináša aj finančné a existenčné súvislosti. V slovenskej legislatíve absentuje úprava tzv. kurzarbeit tak, ako ho poznáme v iných krajinách Európy³, po čom volajú odbory i zamestnávateľa.

Účinnosť prijímaných opatrení však treba vnímať a hodnotiť cez rôzne dimenzie práce, a to výška príjmu, istota zamestnania, nároky na sociálne zabezpečenie, pracovný čas, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, pokrytie kolektívnymi zmluvami (sociálnym dialógom). V dôsledku koronakrízy mnohí pracujúci môžu prísť o svoje príjmy, preto by jedným z cieľov opatrení mala byť garancia dôstojného príj-

¹ Slovensko má najvyšší počet cezhraničných pracovníkov v EÚ v pomere k celkovej pracovnej sile.

² Podľa SK NACE

³ V slovenských podmienkach je v rámci Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti upravená možnosť získania príspevku na podporu udržania pracovných miest (§50k). Ide o alternatívu „kurzarbeit“ v slovenských podmienkach. Dočasne možno príspevkom vykryť nepriaznivé podmienky a šetriť náklady zamestnávateľom, zároveň zamestnanci neprídu o zamestnanie a mzdy. Náklady prevezme väčšinou štát. Zamestnávateľa požadovali zjednodušenie podmienok, aby v súčasnej situácii nemuseli preukazovať tri mesiace pretrvávajúce vážne prevádzkové dôvody, rovnako aj rozšírenie pre malé podniky a živnostníkov.

mu pre všetky typy pracujúcich. Zatvorením prevádzok sa vytráca istota zamestnania, a preto by opatrenia mali sledovať ďalší cieľ, a to udržanie pracovných miest a zamestnanosti. Rôzne formy zamestnávania prinášajú pracovníkom rôzne nároky na sociálne zabezpečenie ako nárok na nemocenské, ošetrovné, v prípade straty zamestnania nárok na podporu v nezamestnanosti, dôchodok, a pod. Je preto dôležité cez prijaté opatrenia garantovať nároky každej skupine na trhu práce. Niektoré skupiny na trhu práce sú dotknuté výrazným znížením pracovného času, iní extrémnym vyťažením a nárokmi na pracovný čas (napr. zdravotnícki pracovníci, sociálni pracovníci, SZČO, zamestnanci obchodu, vykonávajúci digitálne služby, resp. služby, po ktorých výrazne vzrástol dopyt). Preto prijímané opatrenia musia taktiež optimalizovať pracovný čas už pri platnej legislatíve. Prioritou pri prijímaní okamžitých opatrení bola regulácia sociálneho a fyzického kontaktu, zabezpečenie ochranných prostriedkov, zodpovednosť zamestnávateľov a jednotlivcov. Sledovaným cieľom musí byť, či takéto opatrenia skutočne garantujú bezpečnosť a ochranu zdravia na pracovisku (i mimo neho). I v tejto situácii sociálny dialóg na podnikovej, odvetvovej i národnej úrovni zohráva veľmi dôležitú úlohu. **Čím vyššie pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami, tým vyššia ich ochrana a znižovanie rizika, že niektoré skupiny zamestnancov budú z ochrany a pomoci vylúčené.**

Šírenie epidémie ukazuje zraniteľnosť našich spoločností. Odhaľuje, aké je nevyhnutné mať vytvorené rezervy určené na sanáciu nečakaných situácií a silný sociálny štát. Čím je štát slabší, tým je zvládnutie krízovej situácie, ako aj následných ekonomických a sociálnych dosahov horšie a problematickejšie. Silný sociálny štát si vytvára záchranný vankúš, záchrannú sieť a všetky prostriedky cieľi na ochranu a podporu tých najzraniteľnejších. V blízkej budúcnosti bude nevyhnutné vážne sa zamyslieť nad štruktúrou slovenského hospodárstva a kam sú smerované štátne dotácie a podpora investícií. **Tak silná homogenita, aká je prítomná v slovenskej ekonomike, silná orientácia prioritne na automobilový priemysel, predpokladá krehkosť hospodárstva a oveľa vyššiu mieru ohrozenia aj zamestnanosti v časoch akejkolvek krízy.** Takýto typ ekonomického modelu oveľa rýchlejšie reaguje na rôzne externé podnety a výkyvy a má nízku mieru vlastnej ochrany

a odolnosti. Stimulačné opatrenia štátu by mali byť smerované do diverzifikácie hospodárstva, rozvoja malého a stredného podnikania, podpory poľnohospodárstva a vlastnej potravinovej sebestačnosti, vedy, výskumu a inovácií. Tak isto bude žiaduce zvýšiť a udržať finančné a morálne ohodnotenie tých profesií, ktoré sú dlhodobo podhodnotené a v krízovej situácii sa ukazuje ich celospoločenský význam a nenahraditeľnosť.

2

VÝCHODISKOVÝ LEGISLATÍVNY RÁMEC NA SLOVENSKU A KORONAVÍRUS

V súvislosti s koronavírusom sa používajú rôzne pojmy ako karanténa, izolácia, pandémia, prenosné ochorenie a pod. Zákonník práce obsahuje pojem karanténne opatrenie v súvislosti s rozhodnutím orgánu verejného zdravotníctva v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosným ochorením (§55) a pojem karanténa.

Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia definuje v:

- §2 ods. 1 písm. k) prenosné ochorenie – je choroba vyvolaná biologickým faktorom, ktorý je schopný vyvolať individuálnu alebo hromadnú infekciu, ochorenie alebo otravu u ľudí,
- §2 ods. 1 písm. m) izolácia – je oddelenie osôb chorých na prenosné ochorenie počas ich infekčnosti od iných osôb na účely zamedzenia šíreniu prenosného ochorenia,
- §2 ods. 1 písm. n) karanténne opatrenia – sú karanténa, zvýšený zdravotný dozor a lekársky dohľad,
- §2 ods. 1 písm. q) pandémia – je rozsiahla epidémia s neurčitým časovým ohraničením a prakticky bez ohraničenia v mieste, ktorá postihuje veľké množstvo ľudí na rozsiahlom území,
- §3 definuje orgány verejného zdravotníctva, ktorými môžu byť v medziach zákona Ministerstvo zdravotníctva SR, úrady verejného zdravotníctva ale aj napr. Ministerstvo vnútra SR alebo Ministerstvo obrany SR.

Vyhláška Ministerstva zdravotníctva SR č. 585/2008 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prevencii a kontrole prenosných ochorení, v §18 upravuje karanténne opatrenia. Osobe podozrivej z nákazy možno nariadiť zvýšený zdravotný dozor, lekársky dohľad alebo karanténu; tieto opatrenia zahŕňajú súbor organizačných opatrení, ktoré obmedzujú kontakt osoby podozrivej z nákazy s okolím a určujú sledovanie a vyšetrovanie jej zdravotného stavu. Pri karanténe sa osobe podozrivej z nákazy nariadi izolácia, jej vyšetrovanie a pozorovanie v rámci lekárskeho dohľadu v zdravotníckom zariadení, v domácom prostredí alebo v inom jej prirodzenom sociálnom prostredí.

§19 vyhlášky definuje izoláciu. Osoba chorá na prenosné ochorenie, osoba podozrivá z prenosného ochorenia, osoba ktorá vylučuje niektoré choroboplodné mikroorganizmy alebo osoba podozrivá z nákazy, sa počas jej infekčnosti oddelí od ostatných osôb s cieľom zabrániť, aby sa vnímavé osoby nakazili prenosným ochorením. Osobe chorej na prenosné ochorenie, osobe podozrivej z prenosného ochorenia alebo osobe podozrivej z nákazy nariaďuje izoláciu regionálny úrad. Izoláciu možno v závislosti od klinickej a epidemiologickej závažnosti prípadu vykonávať v domácom prostredí, na infekčnom oddelení ústavného zariadenia alebo vo vyhradených izbách ústavného zariadenia, v zariadení sociálnych služieb alebo v inom zariadení, ktoré spĺňa požiadavky na izoláciu osoby s prenosným ochorením.

2.1 KARANTÉNA

Z uvedeného vyplýva, že osobe chorej na prenosné ochorenie alebo podozrivej z prenosného ochorenia možno nariadiť karanténu, ktorá bude spočívať v izolácii tejto osoby. Osobe chorej na prenosné ochorenie, osobe podozrivej z prenosného ochorenia alebo osobe podozrivej z nákazy nariaďuje izoláciu regionálny úrad verejného zdravotníctva. V uvedenom prípade vzniká prekážka v práci na strane zamestnanca v zmysle §141 (Dôležité osobné prekážky v práci) ods. 1 Zákonníka práce.

V zmysle zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov má zamestnanec počas nariadeného karanténneho opatrenia (t. j. vrátane karantény) nárok na náhradu príjmu od zamestnávateľa počas prvých 10 dní karanténneho opatrenia, a to vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu počas prvých troch dní karantény (za predpokladu, že nemá príjem z uvedeného zamestnania). Uvedený zákon umožňuje v kolektívnej zmluve dojednať aj vyššiu percentuálnu mieru náhrady príjmu najviac však 80 %. Od jedenásteho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti má zamestnanec za predpokladu splnenia podmienok podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu.

Nárok na náhradu príjmu a následne aj na nemocenské za predpokladu, že splní podmienky nároku, má zamestnanec, ktorý bol uznaný za dočasne práceneschopného z dôvodu choroby, teda ochorenie mu už vzniklo. Karanténne opatrenie sa nariaďuje zväčša ešte zdravému zamestnancovi. Teda čaká sa, či počas inkubačného obdobia u zamestnanca, ktorý v čase nariadenia karanténneho opatrenia je zdravý, alebo môže vykazovať príznaky choroby (v tomto prípade príznaky tzv. cestovateľskej anamnézy), koronavírus prepukne alebo nie. Pokiaľ to umožňuje zdravotný stav tohto zamestnanca, ktorý má nariadenú karanténu, je v domácej izolácii a povaha jeho práce to umožňuje, je možné dohodnúť s ním výkon práce z domu použitím elektronických prostriedkov komunikácie, tzv. home office. V prípade pandémie a rozhodnutia štátnych orgánov, v dôsledku ktorých dochádza k uzatváraniu prevádzok zamestnávateľa alebo k obmedzovaniu ich činnosti vzniká prekážka v práci na strane zamestnávateľa. Tam je vhodné, ak je to možné, dohodnúť so zamestnancom home office.

2.2 UZATVÁRANIE PREDŠKOLSKÝCH A ŠKOLSKÝCH ZARIADENÍ

Osobitnou kategóriou sú prípady uzatvárania predškolských a školských zariadení s dopadom na rodičov.

Nariadenie karantény v prípade dieťaťa do desiatich rokov veku upravuje § 39 zákona o sociálnom poistení. O nariadenie karantény sa jedná, ak dieťaťu bolo nariadené karanténne opatrenie, tiež v prípade, ak predškolské zariadenie alebo zariadenie sociálnych služieb, v ktorých sa poskytuje dieťaťu starostlivosť, alebo škola, ktorú dieťa navštevuje, boli rozhodnutím príslušných štátnych orgánov uzavreté, alebo v nich bolo nariadené karanténne opatrenie. To však nevyklučuje, že ošetrovné bude zamestnanec čerpať v prípade choroby dieťaťa. V tomto prípade vek dieťaťa nie je obmedzený zákonom o sociálnom poistení.

V zmysle §141 ods. 1 ZP zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166), karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Ide o prekážku v práci na strane zamestnanca.

O nároku na ošetrovné rozhoduje Sociálna poisťovňa, ktorá túto dávku aj vypláca, a to od prvého dňa potreby ošetrovania do desiateho kalendárneho dňa v jednom prípade len raz (teda iba jednému poistencovi, nie obom rodičom a na jednu diagnózu, alebo z jedného dôvodu).

Podľa § 41 zákona o sociálnom poistení výška tejto dávky predstavuje 55 % denného vymeriavacieho základu, teda približne 55 % z predchádzajúceho dosahovaného hrubého príjmu poistenca (zamestnanca). O možnosti uznania potreby ošetrovania aj po uplynutí desiatich dní rozhoduje Sociálna poisťovňa.

Po novej úprave Zákona o sociálnom poistení s účinnosťou od 27. 3. 2020 platia zmeny v nemocenskom i ošetrovnom. Nárok na ošetrovné počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 majú nemocensky poistení rodičia, aj náhradní rodičia a osvojovatelia, ktorí počas krízovej situácie (t. j. od 12. marca 2020 do jej skončenia) spĺňajú podmienky nároku na ošetrovné. Nárok na ošetrovné má zamestnanec, ktorý sa stará o dieťa do dovŕšenia 11. roku veku, ak dieťaťu bola nariadená karanténa alebo izolácia, alebo predškolské zariadenie alebo škola, ktorú dieťa navštevuje boli uzavreté z dôvodu nariadenia karantény alebo ak zariadenie sociálnych služieb, v ktorom sa dieťaťu poskytuje starostlivosť, bolo uzavreté z dôvodu karantény.

Zamestnanec, ktorý je uznaný za dočasne práceneschopného z dôvodu nariadenia karanténneho opatrenia alebo izolácie, má nárok na nemocenské vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu, ktorým je hrubá mzda zamestnanca. Na nemocenské vo výške 55 % svojej hrubej mzdy má zamestnanec nárok od prvého dňa nariadenej karantény alebo izolácie. (Doteraz mal zamestnanec nárok na nemocenské dávky od Sociálnej poisťovne až od 11. dňa práceneschopnosti.)

V prípade zamestnancov školy ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Napriek tomu si znovu môžu dohodnúť home office.

2.3 STRATA ZAMESTNANIA

V prípade straty zamestnania vzniká za predpokladu splnenia zákonných podmienok poistencovi (zamestnancovi) nárok na dávku v nezamestnanosti. Podľa § 104 zákona o sociálnom poistení poistenec má nárok na dávku v nezamestnanosti, ak v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie bol poistený v nezamestnanosti najmenej dva roky. Výška dávky v nezamestnanosti podľa § 108 zákona o sociálnom poistení je 50 % denného vymeriavacieho základu, teda približne 50 % z predchádzajúceho dosahovaného hrubého príjmu poistenca (zamestnanca). Podporné obdobie v nezamestnanosti podľa § 105 zákona o sociálnom poistení je šesť mesiacov.

Z hľadiska možnej podpory zo strany štátu je v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v rámci aktívnych opatrení na trhu práce §54 projekty a programy. Môže ísť o národné projekty, ktoré schvaľuje ministerstvo a realizuje ústredie alebo úrad. Projekty a programy sú financované zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu a spolufinancované zo štátneho rozpočtu alebo sú financované zo štátneho rozpočtu, alebo z iných zdrojov.

2.4 POTENCIÁLNE SITUÁCIE U ZAMESTNÁVATEĽA

1. Prekážka v práci na strane zamestnanca v zmysle §141 ods. 1 ZP z dôvodu, že mu je nariadená karanténa. Náhrada príjmu za prvých desať dní od zamestnávateľa a od 11 dňa dávka od Sociálnej poisťovne. Nemožno však vylúčiť home office. Po 27. 3. 2020 bola zavedená tzv. „karanténna PN“.
2. Prekážka v práci na strane zamestnanca z dôvodu starostlivosti o dieťa v zmysle §141 ods. 1 ZP z dôvodu uzavretia predškolského a školského zariadenia. Dávka od Sociálnej poisťovne (ošetrovné 10 dní – v súčasnosti až 14 dní). Nemožno však vylúčiť home office. Po 27. 3. 2020 bolo zavedené tzv. „karanténne ošetrovné“.
3. Prekážka v práci na strane zamestnávateľa v zmysle §142 ods. 1 ZP prestoj. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Nemožno vylúčiť prestoje napr. z dôvodu prerušenia alebo obmedzenia dodávky surovín pre výrobné podniky apod. V tomto prípade povaha výkonu práce pravdepodobne neumožní home office. 2. 4. 2020 parlament schválil niekoľko zmien v Zákonníku práce. v súvislosti s mimoriadnou situáciou, núdzovým stavom alebo výnimočným stavom a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní. Uvedené zmeny by mali platiť počas definovaného obdobia. Zmeny sa týkajú napr. práce z domu, skrátenia lehoty, počas ktorej má zamestnávateľ povinnosť oznámiť zamestnancovi rozvrhnutie pracovného času, čerpania dovolenky.
4. Podľa §141 ods. 3 ZP dôležité osobné prekážky v práci, zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno na žiadosť zamestnanca bez náhrady mzdy (neplatené voľno). V praxi nepredpokladáme takéto prípady, ale nemožno to vylúčiť, najmä ak by tým zamestnanci chceli takýmto spôsobom zabrániť zániku zamestnávateľa. Ale aj v takýchto výnimočných prípadoch to je asi realizovateľné len z krátkodobého hľadiska, aby neohrozili svoju ekonomickú situáciu.
5. Podľa §141 ods. 3 ZP zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje. Realizovateľné tiež iba z krátkodobého hľadiska. Ťažko si možno predstaviť odpracovanie pracovného fondu napr. za 2 mesiace, tak, aby boli zároveň dodržané relevantné ustanovenia ZP o odpočinku medzi zmenami, dĺžke pracovnej zmeny atď.
6. Prekážka v práci na strane zamestnávateľa v zmysle §142 ods. 3 ZP. Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2 §142 ZP, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Napr. ak štátne orgány z dôvodu pandémie rozhodli o zrušení alebo obmedzení činnosti rôznych prevádzok.
7. Prekážka v práci na strane zamestnávateľa v zmysle §142 ods. 4 ZP. Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Tu je jednoznačne potrebná písomná dohoda so zástupcami zamestnancov. Týka sa to iba tých zamestnávateľov, u ktorých pôsobia zástupcovia zamestnancov.
8. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, môže zamestnávateľ postupovať podľa § 87a. Konto pracovného času je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť len kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa musí dohodnúť vyrovnávacie obdobie konta pracovného času, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca; vyrovnávacie obdobie nesmie byť dlhšie ako 30 mesiacov.
9. Čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Rozsah nadčasov je obmedzený, takže náhradné voľno „vykryje“ iba malú časť pracovného času.
10. Dohoda o výkone práce z domu použitým elektronických prostriedkov komunikácie tam, kde to povaha práce dovoľuje.
11. V prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa v zmysle §21 ZP „Ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopným a nemôže uspokojiť nároky zamestnancov z pracovnoprávných vzťahov, tieto nároky sa uspokojia dávkou garančného poistenia podľa osobitného predpisu“. V prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa si zamestnanec môže uplatniť nárok na dávku garančného poistenia zo systému sociálneho poistenia. Podmienky nároku na dávku garančného poistenia upravuje § 102 zákona o sociálnom poistení. O nároku na dávku garančného poistenia rozhoduje Sociálna poisťovňa, ktorú túto dávku aj vypláca.

Z garančného poistenia sa uspokojujú nároky zamestnanca, ktorými sú

- nárok na náhradu mzdy a náhradu za čas pracovnej pohotovosti,
- nárok na príjem plynúci členovi družstva, nárok na odmenu dohodnutú v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
- nárok na náhradu mzdy za sviatky a pri prekážkach v práci,
- nárok na náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú vznikol nárok počas kalendárneho roka, v ktorom vznikla platobná neschopnosť zamestnávateľa, ako aj za predchádzajúci rok,
- nárok na odstupné, ktoré patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru,
- nárok na náhradu mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru, - nároky cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, ktoré vznikli pri plnení pracovných povinností,
- nárok na náhradu vecnej škody v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania,
- nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca,
- súdne trovy v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovného pomeru zamestnanca na súde vrátane trov právneho zastúpenia.

Výšku dávky garančného poistenia upravuje §103 zákona o sociálnom poistení. Výška uvedenej dávky sa poistencovi poskytne v sume príslušného nároku zníženého o poistné na zdravotné poistenie, povinné sociálne poistenie ako aj na preddávky na daň z príjmov zo závislej činnosti a funkčných požitkov, vypočítaných podľa podmienok platných v kalendárnom mesiaci, za ktorý zamestnancovi vznikol predmetný nárok. Dávka garančného poistenia sa poskytne najviac v rozsahu troch mesiacov. Výška dávky môže byť najviac v sume trojnásobku určeného vymeriavacieho základu (v zásade je to jedna dvanásťina všeobecného vymeriavacieho základu určeného ku dňu vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa).

3

OPATRENIA NA BOJ S VÍRUSOM: PRÍSTUP ODBOROV

V prvej etape boja proti šíreniu vírusu COVID-19 sa odbory na Slovensku sústredili na sociálny dialóg na bipartitnej úrovni (podnikovej, sektorovej), kedy sa v komunikácii so zamestnávateľmi snažili nastaviť a garantovať čo najvyššiu mieru ochrany a bezpečnosti zamestnancov na jednotlivých pracoviskách a v jednotlivých odvetviach. Zástupcovia zamestnancov konali u mnohých zamestnávateľov najmä na úseku hygieny, navrhovali opatrenia na ochranu zamestnancov, aby zabránili šíreniu vírusu, prípadne zmierneniu jeho následkov. Taktiež poskytovali nepretržitý prísun informácií pre svoju členskú základňu, či už vo všeobecnej rovine, ale so špecifikami prítomnými v jednotlivých odvetviach. Daný prístup sa zameriaval aj na poradenstvo, nová situácia priniesla množstvo nečakaných momentov, ktoré bolo potrebné riešiť aj na úrovni pracovno-právnej a legislatívnej. Vyjednávanie sa sústredilo hlavne na využitie možnosti zníženia náhrady mzdy zamestnanca počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa zo zákonom daných 100% na 60% a viac výmenou za garanciu zamestnanosti u dotknutého zamestnávateľa.

Odbory sa však dožadovali aj participácie na prijímaní opatrení na boj proti vírusu na centrálnej úrovni, a to jednak v Ústrednom krízovom štábe SR, ako aj cez tripartitné rokovania cielené na ekonomický a sociálny dosah koronakrízy. Zástupcovia KOZ SR vyzývali opakovane na stretnutie s vedením vlády, ako aj na zvolanie rokovania Hospodárskej a sociálnej rady SR (tripartity). Na rozdiel od mnohých európskych krajín, vláda neprizvala na žiadne z rokovaní zástupcov zamestnancov. **Odbory žiadali zapojenie sociálnych partnerov na všetkých úrovniach do hľadania riešení.** Diskusie a rokovania s vládou prebiehali len za účasti podnikateľov a zamestnávateľov a s vylúčením zamestnancov a ich zástupcov. Tieto dni vystihovalo heslo „O nás bez nás“, čím nová vláda opomenula v ťažkých časoch tú najdôležitejšiu skupinu nielen na trhu práce, ale aj pri vytváraní hodnôt. Participácia reprezentácie tých najväčších ekonomicky činných skupín, čiže zamestnancov a zamestnávateľov, na spoluvytváraní politiky, prijímaní opatrení a spolurozhodovaní zvyšuje mieru akceptácie a legitimity prijatých opatrení v ekonomickom a sociálnom kontexte, ale prináša aj bremeno spoluzodpovednosti všetkých zúčastnených.

4

OPATRENIA NA RIEŠENIE EKONOMICKÝCH A SOCIÁLNYCH DOSAHOV: PRÍSTUP ODBOROV

V súvislosti s navrhovaním a prijímaním opatrení na elimináciu negatívnych ekonomických a sociálnych dosahov odbory na Slovensku zvolili dva prístupy. Prvý spočíval v analyzovaní opatrení, ktoré priebežne navrhovali sociálni partneri, a to zamestnávateľia a vláda. Druhý sa sústredil na komunikáciu zásadných požiadaviek zástupcov zamestnancov.

16.3.2020 (vtedajší) minister financií Ladislav Kamenický a minister hospodárstva Peter Žiga za účasti Richarda Sulíka (nastupujúci minister hospodárstva) predstavili návrh opatrení, ktoré mali zmierniť ekonomické a finančné dopady koronavírusu na podnikateľov, firmy, zamestnávateľov a daňovníkov. Predstavené opatrenia boli navrhnuté a prerokované so zamestnávateľskými združeniami a asociáciami bez účasti zástupcov zamestnancov. Z prezentovaných 13 opatrení možno niektoré optikou odborov vnímať ako účinné, ciele, adresné, krátkodobé a rýchle, orientované bezprostredne na udržanie likvidity firiem a na odvrátenie negatívnych ekonomických dopadov pandémie. Medzi tieto možno zaradiť odklady splátok úverov a hypotekárnych úverov, zabezpečenie krátkodobých zvýhodnených úverov pre podniky vo vybraných sektoroch a podpora investovania; odklad podania a lehoty na zaplatenie daňových priznaní a DPH, odpustenie pokút; odklad sociálnych a zdravotných odvodov SZČO; oslobodenie výplat vyplatených zamestnancom od sociálnych, zdravotných odvodov a dane z príjmu; radikálne zjednodušenie podmienok na poskytovanie príspevku na udržanie pracovného miesta aj pre malé podniky a živnostníkov; zmeny v podmienkach OČR a predĺženie lehoty na zaplatenie colného dlhu 30 - 40 dní.

Niektoré opatrenia sú však vo vzťahu k bezprostrednosti a adresnosti otáznе. Ich efekt by bolo možné vnímať až s odstupom času, a preto je ich obsah a pozitívny dosah na riešenie aktuálnej krízy minimálne diskutabilný. Medzi tieto návrhy možno zaradiť zmeny v odpisoch; úpravu možností odpisu daňovej straty; na vymedzené obdobie financovanie nákladov na podporované technológie výroby elektriny zo štátneho rozpočtu; neukladanie pokút podnikateľským subjektom, ak nemôžu včas splniť napr. verejnú zákazku a obmedziť výkon kontrolnej činnosti podnikov a podnikateľov.

Následne 26. marca 2020 zástupcovia zamestnávateľov opätovne rokovali s ministrom hospodárstva a podpredse-

dom vlády Richardom Sulíkom o niekoľkých desiatkach opatrení. Tieto neboli verejne prezentované, ale ich obsah bol známy. Mnohé z nich vyvolávajú na strane odborov značné znepokojenie, keďže predstavujú obmedzenie práv zamestnancov a odborov na pracovisku (a sú súčasťou tzv. „Podnikateľského kilečka“, ktoré tvorilo predvolebný program politickej strany Sloboda a Solidarita, ktorá je zástancom neoliberalných ekonomických ideí a politiky „menej štátu“). Z pohľadu odborov nejde o opatrenia, ktoré by efektívne a bezprostredne riešili krízovú situáciu, ale o **dlhodobú snahu niektorých zástupcov súčasnej politickej reprezentácie a zamestnávateľov eliminovať práva zamestnancov a pôsobnosť odborov**.

29. marca 2020 vláda Igora Matoviča predstavila sedem opatrení pod názvom „Prvá pomoc“⁴. Vo všeobecnosti možno skonštatovať, že „záchranné koleso“ bolo hodené na poslednú chvíľu. Vláda SR týždeň rozhodovala o opatreniach na pomoc zamestnancom, živnostníkom a firmám. Na prvý pohľad sa navrhované opatrenia zdajú byť adresné a zamerané na udržanie zamestnanosti. Po dôkladnej analýze však prezentované opatrenia generujú množstvo otázok a nejasností, ktoré budú vyžadovať klarifikáciu pri následnom legislatívnom procese. Optikou zástupcov zamestnancov ich možno považovať za nejasné, nie dostatočne efektívne, rýchle a účinné, nepružné, s výraznými limitmi⁵, ktoré zužujú okruh oprávnených prijímateľov, a administratívne náročné. Kriticky sa k „prvej pomoci“ postavili aj zamestnávateľia, ktorí žiadali pomoc veľkým zamestnávateľom a podnikom, kde je najvyššia koncentrácia zamestnanosti na Slovensku. Zástupcovia zamestnancov vo všeobecnosti požadujú plošnú, rýchlu, efektívnu a administratívne nenáročnú pomoc bez komplikovaných kritérií, ktoré diskvalifikujú z podpory časť krízou dotknutých subjektov. **Bezprecedentný krok vláda učinila**

4 1. Štát preplatí 80 percent platu zamestnanca firmám, ktorých prevádzky sú povinne uzavreté. 2. Príspevky pre SZČO a zamestnancov podľa poklesu tržieb. 3. Poskytnutie bankových záruk vo výške 500 miliónov eur mesačne. 4. Pre zamestnancov v karanténe a rodičov na OČR bude hradených po celú dobu 55 percent z ich hrubej mzdy. 5. Odklad platby odvodov za zamestnávateľa pri poklese tržieb o viac ako 40 percent. 6. Odklad preddavkov dane z príjmu pri poklese tržieb o viac ako 40 percent. 7. Možnosť započítania si doteraz neuplatnenej straty od roku 2014 vrátane.

5 Schéma štátnej pomoci de minimis, ktorej výška je nastavená na max. 200 tisíc eur mesačne na jedného prijímateľa s počtom zamestnancov do 250.

v momente, kedy prijala zmeny v Zákonníku práce⁶ bez komunikácie a konzultácie s odbormi. Po okamžitej reakcii zo strany KOZ SR⁷ vláda stiahla sporné ustanovenia a vyhovel požiadavke zástupcov zamestnancov. To zároveň vyvolalo zo strany ministra práce Milana Krajniaka prísľub ďalších rokovaní o sociálnych opatreniach s odbormi, ako aj zvolanie tripartity.

3. apríla 2020 vláda premiéra Igora Matoviča predstavila ďalšie tri ekonomické opatrenia pod názvom „Druhá pomoc občanom, firmám a SZČO“, ktoré vzišli z rokovania so Slovenskou bankovou asociáciou. Tie obsahovali odklad splátok úverov až do deväť mesiacov pre občanov; odklad splátok úverov až do deväť mesiacov pre SZČO, malé a stredné podniky, čiže tzv. splátkové moratórium; a zvyšovanie rámca bezkontaktných platieb z 20 eur na 50 eur. Prvé dve opatrenia umožnia udržať likviditu zamestnancov, živnostníkov a malých a stredných zamestnávateľov v čase krízy a odložiť splátky na obdobie, kedy budú mať finančné prostriedky k dispozícii. Takúto požiadavku komunikovali aj odbory, pričom požadovali aj zvýhodnené úročenie, prípadne minimalizáciu úrokových sadzieb najmä pre fyzické osoby. Je však potrebné upozorniť, že ide o odloženie splátok, čiže v budúcnosti bude potrebné ich doplatiť, čo môže následne znamenať predĺženie doby splácania úveru (pokiaľ je to v konkrétnom prípade možné) alebo zvýšenie splátok úverov. Každé opatrenie, ktoré v súčasnosti ponúkne udržanie likvidity, bude potrebné v budúcnosti splatiť, čo môže do budúcnosti predĺžiť nepriaznivú finančnú situáciu dotknutého subjektu.

Podľa presvedčenia odborov na Slovensku v krízovej situácii musí štát prevziať zodpovednosť za mzdy a platy pracujúcich a prijať balíček finančných a sociálnych nástrojov na zachovanie zamestnanosti, prípadne na zamedzenie očakávaného nárastu nezamestnanosti. Pomoc by mala smerovať zamestnancom a obyvateľstvu, nie len podnikateľom. Zdá sa, že vláda svoje prvé opatrenia ekonomickej a sociálnej pomoci vskutku orientovala na zamestnancov, živnostníkov a malé a stredné podniky. Na druhej strane sa ozývajú znepokojené hlasy veľkých zamestnávateľov (a ich zamestnancov), že vláda pre nich nemá riešenia. Riešením nie sú desiatky až stovky malých opatrení, ale balík niekoľkých veľkých sprevádzaný silnou finančnou injekciou. Ako doplňujúci produkt môžu byť vylepšené a na súčasnú situáciu prispôbené už existujúce nástroje so zadanou adresnosťou a kritériami. **Opatrenia nesmú byť cieľené na zachovanie ziskov, ale na prekonanie krízovej situácie a vykrytie nevyhnutných nákladov s cieľom ochrániť najzraniteľnejších.**

⁶ Najviac sporné ustanovenie, podľa ktorého by si zamestnanec musel odpracovať do 400 hodín navyše v priebehu 12 mesiacov, ak by mu to zamestnávateľ nariadil z dôvodu vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a nemohol zamestnancovi pridelovať prácu a poskytoval mu náhradu mzdy. Tieto hodiny by sa nezapočítavali do pracovného fondu zamestnanca.

⁷ Masívna medializácia, zaslanie odborného stanoviska ministrovi práce, komunikácia s poslancami opozičnej strany SMER – SD a ich zastúpení vo výbore NR SR pre sociálne veci vyvolali stretnutie ministra práce s vedením KOZ SR a dohodu na stiahnutí sporných bodov, ako aj prísľub zvolania tripartity a komunikácie o ďalších sociálnych opatreniach.

Konfederácia odborových zväzov SR komunikovala v súvislosti s prijímaním opatrení na elimináciu ekonomických dopadov šírenia nákazy COVID-19 na hospodárstvo Slovenska najmä svoju prioritnú požiadavku, aby boli prijímané také opatrenia, ktoré sú primárne cieľené na ochranu pracovných miest, zaistenie miezd a plátov a zachovanie kúpnej sily obyvateľstva. Odporúčala v súčinnosti s ďalšími členskými krajinami EÚ prijímať hospodárske a fiškálne nástroje, ktoré zamedzia tomu, že sa súčasná núdzová situácia zmení na celosvetovú recesiu s katastrofickými dôsledkami pre pracovníkov a ich rodiny. Cez prijaté opatrenia by mala byť podporovaná spotreba a opätovné naštartovanie ekonomiky, čo je možné len prostredníctvom udržania zamestnanosti a udržania príjmov zamestnancov a pracujúcich a to sa prejaví aj v podpore živnostníkov a služieb. Podmienkou prijatia akéhokoľvek opatrenia orientovaného na pomoc podnikateľským subjektom, firmám a zamestnávateľom musí byť ochrana zamestnancov, garancia ich príjmov a udržanie pracovných miest. Musia mať krátkodobý charakter s presným termínom účinnosti a dĺžky platnosti, musia byť adresné a cieľené na dotknuté subjekty. Je taktiež nepripustné, aby zamestnávatelia pod rúškom súčasnej krízovej situácie pretláčali svoje návrhy, ktoré sa usilujú presadiť už dlhodobo a ktoré bezprostredne nesúvisia so sanáciou negatívnych dopadov šírenia koronavírusu na podnikateľské a zamestnanecké prostredie. Odbory odporúčali aj opatrenia smerujúce k odloženiu splátok úverov a hypoték jednotlivcov, živnostníkov a malých podnikateľov, ako aj ich nižšie alebo až nulové úročenie. Navrhujú doplniť opatrenia o kvantitatívne uvoľnenie alebo zníženie úrokových sadzieb na minimá (0 % a nižšie), poskytovanie preklenovacích úverov za nízke úrokové sadzby, úvery na udržanie pracovných miest a krátkodobu upraviť podmienky povoleného prečerpania na bankových produktoch. Tak isto podporujú opatrenia na odklad platenia daní a odvodov pre zamestnancov, živnostníkov a krízou postihnuté podnikateľské subjekty. Ako alternatívne riešenie môže byť aktivovanie opatrenia na princípe odvodovej odpočítateľnej položky. Takéto opatrenie by pomohlo znižovať náklady zamestnávateľov na daňovo-odvodové zaťaženie práce, oslobodili by sa najmä najnižšie mzdy a nešlo by o generálne zníženie. Každé oslobodenie by malo mať určený strop a podmienky, na koho sa uplatňuje a za akých okolností, ale vzhľadom na urgentnosť prijímania riešení je vhodné kritériá a administráciu nastavovať ex post. Do realizácie opatrenia musí byť vnesený princíp progresivity a musí byť podmienená udržaním pracovných miest. **Ďalej odbory opakovaním navrhujú legislatívne ukotvenie a aktivovanie nemeckého modelu „kurzarbeit“,** ktorý pomôže zamestnancom kompenzáciou možnej ušlej mzdy zo strany štátu, zamestnávateľom udržať zamestnanosť a predísť možnému krachu, a štátu eliminovať negatívne dopady (nielen) na verejné financie v dôsledku zvýšenej nezamestnanosti či obmedzenia ekonomickej činnosti firiem. Tento nástroj v súčasnosti aktívujú mnohé európske krajiny, aby pomohli zamestnancom a zároveň udržali zamestnanosť a existenciu firiem.

5

ZHRNUTIE

Odbory na Slovensku sa v prvých dňoch od prepuknutia koronakrízy sústredili na garanciu a pomoc zamestnancom priamo na pracovisku alebo v dotknutom sektore v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia, zabezpečenia ochranných a dezinfekčných prostriedkov, na disemináciu informácií o novej situácii a poskytovanie pracovno-právneho poradenstva. Na vrcholovej (národnej, centrálnej) úrovni sa zástupcovia zamestnancov dožadovali zvolania mimoriadnej tripartity, ktorá by sa stala platformou na prerokovávanie ekonomických a sociálnych opatrení na elimináciu negatívnych dosahov koronakrízy.⁸ Odbory komunikovali svoj vlastný pohľad na pripravované alebo prijímané opatrenia zo strany vlády spolu s vlastnými elementárnymi požiadavkami, ktoré sa sústredili najmä na zachovanie zamestnanosti a príjmov väčšiny pracujúcich. Kvôli tomu, že všetky opatrenia boli prijímané ako vládne návrhy v tzv. skrátenom legislatívnom konaní, čiže bez možnosti pripomienkovaní odbornou verejnosťou a bez prerokovania na pôde tripartity, odbory využili najmä nástroje marketingovej komunikácie na prezentáciu svojich požiadaviek, postojov a stanovísk smerom k verejnosti a sociálnym partnerom. Tie možno zhrnúť do niekoľkých bodov:

- zapojenie sociálnych partnerov na všetkých úrovniach do hľadania riešení a zvolanie rokovania HSR
- prijímanie univerzálnych, plošných, efektívnych, rýchlych opatrení s nízkou administratívnou záťažou, prípadne jej presunom až po kríze (napr. „helikoptérové peniaze“) tak, aby bola pozitívne zasiahnutá čo najväčšia časť pracujúcich
- legislatívne ukotvenie tzv. kurzarbeit
- podmienenosť dotácií/príspevkov/podpory preukázateľným udržaním pracovných miest (záväzok prijímateľa pomoci)
- kvantitatívne uvoľňovanie alebo zníženie úrokových sadzieb na minimá (0 % a nižšie), poskytovanie preklenovacích úverov za nízke úrokové sadzby, úvery

na udržanie pracovných miest a prípadná krátkodobá úprava podmienok povoleného prečerpania na bankových produktoch, najmä odklad splatenia a zníženie úrokov. Ústretovú úrokovú politiku dohodnúť aj smerom k fyzickým osobám pri platení hypoték, spotrebných úverov a pod. (odklad splátok, nižšie úrokové sadzby a pod.)

- výhodné pôžičky od štátu pre fyzické osoby a SZČO
- zapojenie „eurovalu“ do riešenia situácie a zmeny v čerpaniach EŠIF
- predĺženie doby čerpania dávky v nezamestnanosti
- odmietnutie prijímania opatrení, ktoré neriešia aktuálnu vzniknutú situáciu, ako napríklad „podnikateľské kilečko“ a ďalšie opatrenia, ktoré zdanlivo odľahčujú podnikateľské prostredie, ale reálne ich účinnosť vo vzniknutej situácii nenastane. Pri prijímaní takýchto opatrení tieto prejsť celým štandardným legislatívnym procesom, vrátane tripartity, aby boli prijímané konsenzom po odbornej diskusii
- odmietnutie zásahov do práv zamestnancov a odborov garantovaných napr. Zákonníkom práce.

⁸ V čase písania tohto príspevku zástupcovia zamestnancov dostali prísľub stretnutia s predsedom Vlády SR Igorom Matovičom, ako aj zvolania mimoriadneho rokovania tripartity.



O AUTOROVI

PhDr. Monika Uhlerová, PhD. je od roku 2016 je viceprezidentkou Konfederácie odborových zväzov, zároveň je podpredsedníčkou Hospodárskej a sociálnej rady SR. Absolvovala štúdium politológie na Fakulte politických vied a medzinárodných vzťahov Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici a v roku 2009 ukončila doktorandské štúdium v odbore teória politiky na Katedre politológie Filozofickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave.

IMPRESSUM

**Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.,
zastúpenie v Slovenskej republike**

Maróthyho 6 | 811 06 Bratislava

www.fes.sk

Za publikáciu zodpovedá: JUDr. Zuzana Homer, LL.M

Grafika a tlač: pressitech

Objednávky: fes@fes.sk

Komerčné využitie publikácií vydaných Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) nie je povolené bez písomného súhlasu od FES.

UHLEROVÁ, Monika: Koronakríza a odbory na Slovensku. Vybrané sociálne a ekonomické súvislosti koronakrízy optikou odborov. 1. vyd. Bratislava, Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. - zastúpenie v Slovenskej republike, 2020.

O VYDAVATEĽOVI

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) je najstaršou politickou nadáciou Nemecka. Pomenovaná je po Friedrichovi Ebertovi, prvom demokraticky zvolenom ríšskom prezidentovi. Ako nadácia blízka politickej strane zameriavame svoju činnosť na hodnoty sociálnej demokracie, slobodu, spravodlivosť a solidaritu. Ako všeobecne prospešná inštitúcia pôsobíme

nezávisle a v našom záujme je podporovať pluralistický spoločenský dialóg k politickým výzvam súčasnosti.

Bližšie informácie k našej činnosti ako aj k aktuálnym projektom sa dozviete na našej webovej stránke

www.fes.sk



KORONAKRÍZA A ODBORY NA SLOVENSKU

Vybrané sociálne a ekonomické súvislosti koronakrízy optikou odborov