



MESAČNÍK ODBOROVÉHO ZDRUŽENIA ŽELEZNIČIAROV



PRIANIE ČLENOM OZŽ

Vážení členovia OZŽ a priatelia!

V mene Odborového združenia železničiarov a v mene svojom, Vám prajem príjemné prežitie vianočných sviatkov, veľa spokojnosti a pohody v kruhu najbližších.

V novom roku 2022 Vám prajem to najcennejšie „pevné zdravie“, osobné šťastie, pracovné úspechy, veľa optimizmu, radosti a na perách úsmev.

František Zaparaník, predseda OZŽ

Dobrá podniková kolektívna zmluva – pevný základ firmy



Kolektívne vyjednávanie v ZSSK CARGO sa po celý čas viedlo v duchu „**čo zamestnanec to oporný pilier firmy**“. Všetci vieme, že spoločnosť sa už niekoľko rokov zmieta pod tlakom negatívneho vývoja ekonomiky, recesie v hutníckom priemysle a v neposlednom rade vyčíňaníu pandémie Covid-19. Aj napriek týmto negatívnym vplyvom odborové organizácie v súčinnosti so zamestnávateľom hľadali cestou kolektívneho vyjednávania dohodu na satisfakcii zamestnancov v podobe citeľného mzdového nárastu. Obe strany si plne uvedomujú, že nosnosť našej firmy závisí na pevných a stabilných pilieroch, ktorým sú zamestnanci. Výsledkom bolo to, že dňa

14.12.2021 sa zrodila Podniková kolektívna zmluva ZSSK CARGO pre rok 2022, ktorá obsahuje okrem jednorazovej odmeny v mesiaci apríl až vo výške 400 €, minimálnej prémie/OHZ 50 € pre prevádzkové profesie mesačne aj mzdový nárast do základnej mzdy až do výšky 110 € od októbra 2022. Celkovo boli prerozdelené skoro 3 milióny €. Nesmieme však zabúdať, že kolektívna zmluva naďalej poskytuje aj ďalšie benefity nad rámec Zákonníka práce, ktoré sú v oveľa vyššej čiastke, ako je mzdový nárast. Musím skonštatovať, že nesmieme na nich zabúdať a brať ich ako samozrejmosť. K 1.12.2021 pracuje vo firme 4382 zamestnancov, priemerná mzda oproti roku 2020 stúpila o 116 € (1186 €).

Slávnostný podpis PKZ 2022 sa konal dňa 16.12.2022 za účasti všetkých členov Predstavenstva ZSSK CARGO a kolektívnych vyjednávačov zástupcov zamestnancov. Predseda predstavenstva Roman Gono prehlásil, že naďalej má záujem pokračovať pri spoluvytváraní čo najideálnejších podmienok pre svojich zamestnancov. Poďakoval sa všetkým zamestnancom za odvedenú prácu a podotkol, že svojou lojalitou aj oni nesmierne pomáhajú k znovuzrodeniu konkurencieschopnej spoločnosti ZSSK CARGO.

Ako podpredseda OZŽ a predseda Podnikového výboru OZŽ pri ZSSK CARGO spolu so svojimi kolegami z OZŽ a iných odborových organizácií, budeme na akcionára a príslušných politikov naďalej tlačiť akoukoľvek formou, aby sa podhodnotenie celého štátneho železničného sektora stalo minulosťou.

Na záver patrí moje poďakovanie kolektívnym vyjednávačom a členom Podnikového výboru OZŽ pri ZSSK CARGO za celoročne odvedenú prácu. Obzvlášť patrí poďakovanie Štefanovi Nagyovi a Michalovi Kyselovi, ktorí sú zároveň členmi skupiny pre odmeňovanie, za plodné myšlienky, podnety, návrhy a prepočty. Práve tie pomohli dosiahnuť vytýčený cieľ.

Peter Pikna, predseda PV OZŽ pri ZSSK CARGO



Opatrenie pri ohrození verejného zdravia, ktoré podmieňuje vstup na pracovisko a do iných priestorov zamestnávateľa

S účinnosťou od 29. novembra 2021 je platné nariadené opatrenie pri ohrození verejného zdravia Úradu verejného zdravotníctva, ktoré bolo vydané vo Vestníku vlády ako vyhláška č. 264/2021 V. v. Uvedené opatrenie okrem definícií jednotlivých statusov osôb vo vzťahu k ochoreniu COVID-19 ustanovuje zamestnávateľom **povinnosť** podmieňovať vstup na pracovisko a do iných priestorov zamestnávateľa len zamestnancovi v režime OTP (očkováný, testovaný, prekonal ochorenie). Podmienenie vstupu sa neuplatňuje iba u osôb, ktoré na pracovisku alebo v iných priestoroch zamestnávateľa neprichádzajú do kontaktu s inou osobou.

Zamestnávateľia sú v zmysle vyhlášky povinní vykonávať pravidelné kontroly zamestnancov (v pracovnom pomere a v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) a osôb vykonávajúcich na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa pracovnú činnosť na základe zmlúv podľa osobitných predpisov.

Predmetom kontroly sú:

- potvrdenia o očkovaní proti ochoreniu COVID-19 platné nie viac ako **jeden rok po aplikácii poslednej dávky**,
- potvrdenia o negatívnom výsledku testu na ochorenie COVID-19 nie staršie ako **7 dní od odberu**, pričom druh testu nie je stanovený (môže ísť o RT-PCR test, LAMP test, antigénový test, nazálny test alebo iný test na ochorenie COVID-19),
- potvrdenia o prekonaní ochorenia COVID-19 platné nie viac ako **180 dní od pozitívneho výsledku RT-PCR testu**.

Tieto potvrdenia je možné nahradiť digitálnym COVID preukazom Európskej únie.

Táto vyhláška neupravuje vstup a povinnosť kontroly a podmieňovania vstupu na pracoviská a do priestorov zamestnávateľa pre osoby, ktoré nie sú zamestnancami alebo nie sú v inom zmluv-

pokračovanie na str. 2

Opatrenie pri ohrození verejného zdravia, ktoré podmieňuje vstup na pracovisko a do iných priestorov zamestnávateľa - dokončenie str. 1

nom vzťahu zakladajúcom povinnosť výkonu pracovnej činnosti pre zamestnávateľa. Režim uplatňovaný na vstup iných osôb do priestorov zamestnávateľa môže byť určený rozhodnutím zamestnávateľa.

V súvislosti s uplatňovaním vyhlášky Úradu verejného zdravotníctva č. 264/2021 V. v., ktorou sa z dôvodu ochrany verejného zdravia nariaduje dočasné opatrenie pre vstup zamestnancov na pracovisko zamestnávateľa sa rovnako od 29. novembra 2021 začína aplikovať aj ustanovenie § 250b ods. 6 Zákonníka práce, podľa ktorého **ak počas účinnosti opatrenia** na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom verejného zdravotníctva vydaných na základe osobitného predpisu, ktorým sa pre zamestnávateľa upravuje dočasné podmieňovanie vstupu na pracovisko príslušným dokladom, **zamestnanec nepredložil zamestnávateľovi príslušný doklad** preukazujúci skutočnosť podľa osobitného predpisu alebo zamestnanec, ktorý nepredložil tento doklad, **odmietol možnosť bezplatného otestovania ponúknutú zamestnávateľom** a zamestnávateľ mu z tohto dôvodu neumožnil vstup na pracovisko a výkon práce, **ide o prekážku v práci na strane zamestnanca bez náhrady mzdy**, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Zamestnanec má dve možnosti:

- preukázať sa príslušným dokladom alebo
- využiť možnosť bezplatného testovania na ochorenie COVID-19 ponúknutú zamestnávateľom.

Následkom nepreukázania sa príslušným dokladom a súčasného odmietnutia možnosti otestovať sa je, že zamestnávateľ zamestnancovi neumožní vstup na pracovisko a výkon práce. V takomto prípade pôjde o prekážku na strane zamestnanca bez náhrady mzdy, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak (napr. na poskytnutí náhrady mzdy, na výkone práce z domácnosti zamestnanca).

Podrobnosti umožnenia bezplatného testovania na ochorenie COVID-19 Zákonník práce, ani vyhláška Úradu verejného zdravotníctva, neupravujú. Je na zamestnávateľovi, akú formu testovania zamestnancom poskytne (napr. zabezpečí zdravotníckeho pracovníka, ktorý aplikuje a vyhodnotí výsledky antigénových testov, poskytne samotestovacie sady a určí pravidlá na oznamovanie výsledkov bezprostredne po vykonaní testovania, prepláti náklady na antigénový test vykonaný v zdravotníckom zariadení).

Testovanie musí byť zabezpečené a ponúknuté zamestnancom tak, aby bolo zrejmé, či zamestnanec, ktorý nastupuje do práce má k dispozícii výsledok testu pred vstupom na pracovisko alebo do priestorov zamestnávateľa a pred začiatkom jeho pracovnej zmeny.

Samotné testovanie nebude považované za pracovnú úlohu určenú zamestnávateľom. Pôjde iba o možnosť, ktorú zamestnávateľ zamestnancovi ponúka, aby sa zabránilo obmedzeniu jeho vstupu na pracovisko alebo do priestorov zamestnávateľa.

Podľa ustanovenia § 250b ods. 6 Zákonníka práce má zamestnávateľ ponúknuť testovanie tým zamestnancom, ktorí sa pri jeho kontrole nevedia alebo nechcú preukázať niektorým z vyššie uvedených dokladov.

Zamestnávateľ môže nad rámec uvedeného poskytnúť možnosť otestovať sa na ochorenie COVID-19 aj iným zamestnancom, napr. tým, u ktorých sa prejavia príznaky respiračného ochorenia.

Uvedené sa bude v praxi aplikovať najdlhšie do 30. apríla 2022.

ZDROJ: NIP SR

Informácia z kolektívneho vyjednávania zástupcov zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov v Železničnej spoločnosti Slovensko, a. s.

Vzhľadom na pandemickú situáciu a vyhlásený lockdown na území SR kolektívne vyjednanie prebieha podľa dohody sociálnych partnerov v zúženom zložení kolektívnych vyjednávačov, pričom odborové organizácie, ktoré sa nezúčastňujú kolektívneho vyjednávania písomne poverujú niektorú odborovú organizáciu, ktorá je prítomná na kolektívnom vyjednaní jej zastupovaním. OZŽ má priame zastúpenie v procese kolektívneho vyjednávania.

Návrhy mzdového rastu za zamestnávateľa, predkladané v priebehu kolektívneho vyjednávania, predstavujú celkovo rast osobných nákladov za rok 2022 vo výške 7 886 mil. €, pre rok 2023 vo výške 5 050 mil. €. Zamestnávateľ uviedol, že uvedené objemy finančných prostriedkov sú maximálne. Zamestnávateľ sa môže pohybovať iba v rozpätí osobných nákladov, pričom tieto pre rok 2022 môžu byť zvýšené max. o 7 886 mil. €. Súčasne upozornil, že navrhované zvýšenie tarifných tried je spojené s úpravou pracovného času u profesie rušňovodič, rušňovodič inštruktor a strojmajster. U týchto profesií by sa v rámci pracovného času nezapočítavala prestávka na jedenie a oddych.

Zamestnávateľ uviedol, že jeho prioritou je riešiť pracovný čas najmä u profesii rušňovodič, pričom u tejto profesii je dlhodobá pretrvávajúca podstava týchto zamestnancov. Uviedol, že snahou zamestnávateľa v oblasti pracovného času je vyrovnať sa okolitým štátom. Viackrát upozornil, že najmä u profesii rušňovodič je kritická situácia. V tejto súvislosti zamestnávateľ uviedol, že navrhovaný rast tarifných tried u profesie rušňovodič súvisí s úpravou pracovného času.

V uvedenej súvislosti sa vyjadril predseda predstavenstva, ktorý uviedol, že ponuka v oblasti finančných prostriedkov na rast miezd zo strany zamestnávateľa je konečná. Nad rámec týchto prostriedkov zamestnávateľ nemôže ísť, nakoľko sa limity pre zamestnávateľa zo strany štátu značne znížili. Ako už viackrát informoval bol schválený rozpočet verejnej správy, v rámci ktorého má zamestnávateľ vyčíslenú úhradu od štátu vo výške 330 mil. €. Zamestnávateľ o svojej ekonomickej situácii intenzívne rokuje s MDV SR ako i s MF SR. Súčasne uviedol, že prioritou pre zamestnávateľa je dohodnúť sa a uzatvoriť kolektívnu zmluvu. Uviedol, že zamestnávateľ neuvažuje s dohodnutím prechodného obdobia platnosti súčasne platnej kolektívnej zmluvy.

OC, súc si vedomé ťažkej finančnej situácie firmy, svoje návrhy priebežne modifikujú. V priebehu kolektívneho vyjednávania došlo k zhode pri riešení mzdového rastu u profesie rušňovodič. Problémom je dohodnutie rastu miezd u ostatných profesií. OC uviedli, že návrh je potrebné riešiť komplexne u všetkých, pričom apelovali na veľký prepád v oblasti rastu miezd ostatných zamestnancov oproti rušňovodičom. Návrh zamestnávateľa pre ostatné profesie vnímajú zatiaľ ako nedostatočný.

Zamestnávateľ a OC naďalej intenzívne hľadajú spoločný prienik, aby došlo k zastabilizovaniu zamestnanosti a firmy. Rokovania stále prebiehajú.

Ludevít Mikloš, predseda PV OZŽ pri ZSSK

Poznámka redakcie Zvesti:

Po uzávierke Zvestí č. 12 bola v popoludňajších hodinách dňa 20.12.2021 uzatvorená Podniková kolektívna zmluva na ZSSK, ktorá bude platiť 2 roky: 2022 - 2023. Podpis PKZ sa uskutoční na ZSSK 22.12.2021. Bližšie informácie budú uverejnené v Súhrnnej informácii PV OZŽ pri ZSSK.

Kolektívne vyjednávanie na ŽSR pokračuje

Dňa **16.12.2021** sa z podnetu zamestnávateľa uskutočnilo štvrté kolo kolektívneho vyjednávania, na ktorom zamestnávateľ ústne predstavil svoju ponuku na mzdový rast pre rok 2022. Z jeho návrhu vyplynulo, že ušetrené mzdové prostriedky v roku 2021 by mali formou jednorazovej odmeny vykompenzovať mzdový nárast v prvom polroku 2022 a až od 1.7.2022 by sa mali navýšiť tarifné mzdy o pevnú čiastku. Tento návrh, ale hlavne jeho formu odborári neprijali. Mzdové prostriedky ušetrené v roku 2021 by mali byť vyplatené zamestnancom za rok 2021 a nie ich použiť na rast miezd v roku 2022. Pokiaľ sa neminú bude ich musieť zamestnávateľ vrátiť do štátnej kasy a nie je možné ich použiť ani na iný účel. I napriek tomu, že časť takto ušetrených mzdových prostriedkov už zamestnávateľ vyplatil zamestnancom cca v objeme 2 milióny, ostávajú v hre ešte ďalšie 4 milióny. Preto sme požiadali zamestnávateľa o vyplatenie ušetrených mzdových prostriedkov vo výške minimálne 150 eur so mzdou za december.

Zamestnávateľ odmietol všetky návrhy OC požadované v Dodatku č. 4, vrátane úpravy tarifných miezd tých typových pozícií, ktoré zostali otvorené po roku 2019. Neakceptoval ani zavedenie rizikového príplatku pre práce vo výškach/hĺbkach nad 5 metrov, aj keď po preverení by sa jednalo o cca 50 tisíc hodín, čo by predstavovalo čiastku cca 40 tisíc eur. Napriek upozorneniu o porušení KZ a Dohody o zaraďovaní zamestnancov do tarifných tried neprejavil záujem o nápravu a my budeme nútení opätovne riešiť situáciu cestou sprostredkovateľa. Otvorený ostáva naďalej Jednotný prémieový poriadok, kde čakáme na verdikt rozhodcu.

V tejto situácii chceme ešte rokovať so zástupcami mimo ŽSR, aby sme využili všetky dostupné možnosti a po dohode kolektívnych vyjednávačov sa uskutoční ešte jedno kolo kolektívneho vyjednávania **v stredu 22.12.2021** popoludní.

Kolektívni vyjednávači OZŽ a OC

Ústavný súd na návrh KOZ SR stopol diskrimináciu na základe veku!

Ústavný súd SR pozastavil platnosť jedného ustanovenia novely Zákonníka práce, ktorým sa zaviedol nový výpovedný dôvod pri splnení podmienok dovŕšenia veku 65 rokov a veku určeného na nárok na starobný dôchodok. KOZ SR víta rozhodnutie Ústavného súdu a znovu pripomína skutočnosti, na ktoré poukázala už pri schvaľovaní novely v NR SR. Dôvod na prepustenie, postavený na veku zamestnanca, KOZ SR považovala za diskriminačný a protiústavný a z tohto dôvodu sa prostredníctvom skupiny poslancov obrátila na Ústavný súd SR. Veríme, že naše argumenty zväzi Ústavný súd SR aj pri definitívnom rozhodnutí o ústavnosti zákona. Podľa názoru KOZ SR je schválené znenie novely Zákonníka práce v rozpore s článkom 36, ods. 1, písm. b) Ústavy Slovenskej republiky, ktorý garantuje ochranu zamestnancov proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní, v rozpore s čl. 1 a §13 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce ako aj so zákonom č. 365/2004 Z. z. (antidiskriminačný zákon). Nemožno zabúdať ani na nesúlad zákona s článkom 6 smernice Rady 2000/78/ES, ktorý stanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani ako aj s dohovorom MOP č. 111 z roku 1958 o diskriminácii v zamestnaní a povolani. Podľa článku 1, písm. b) dohovoru MOP č.111 je diskrimináciou akékoľvek iné rozlišovanie, vylučovanie alebo dávanie prednosti, ktoré má za následok znemožnenie alebo porušenie rovnosti príležitostí alebo zaobchádzania v zamestnaní alebo povolani. V súčasne platnom znení Zákonník práce umožňuje výpoveď z dôvodu neuspokojivých pracovných výsledkov, porušovania pracovnej disciplíny, nespĺňania ustanovených predpokladov či požiadaviek alebo z dôvodu nadbytočnosti. V danom prípade preto možno dedukovať, že zamestnanec si riadne plní všetky svoje pracovné povinnosti, neporušuje pracovnú disciplínu, je zdravotne a odborne spôsobilý na výkon práce, spĺňa všetky predpoklady a požiadavky a zároveň zamestnávateľ má záujem na zachovaní pracovného miesta. Jediným dôvodom pre výpoveď malo byť dosiahnutie veku, pričom dosiahnutie veku nevylučuje riadne plnenie pracovných povinností. Účelom vraj mala byť obmena pracovného kolektívu, nahradenie starších zamestnancov mladšími. Takýto dôvod nepovažovala KOZ SR za objektívny, primeraný a nevyhnutný, tak ako sa to snažil prezentovať predkladateľ návrhu. Okrem ústavných prekážok KOZ SR upozorňuje aj na smer, akým sa uberá diskusia o potrebe medzigeneračnej výmeny na trhu práce. Nie je v poriadku, ak sa vytvára dojem, že starí berú prácu mladým, čím sa proti sebe stavajú dve sociálne skupiny. Ak je vláda presvedčená o potrebe medzigeneračnej obmeny, mala by seniorov motivovať nástrojmi sociálnej politiky štátu, predovšetkým tým aby im dôchodková dávka zabezpečila dôstojné prežitie postproduktívneho obdobia. V tejto otázke by sa mal klásť dôraz na individuálny prístup ku každému zamestnancovi. V prípade mnohých povolani, vek netvorí žiadnu prekážku vo svedomitom naplňaní pracovných povinností. Je veľmi nebezpečné navodzovať v spoločnosti dojem, že sú seniori na trhu práce nepotrební, nadbytoční a že nič nerobia a len zavadzajú. KOZ SR bude naďalej upozorňovať na neprijateľnosť aj stigmatizácie staršej generácie ako aj na neústavnosť novely Zákonníka práce. Veríme, že sa vláda v budúcom období rozhodne neprístupovať k tejto problematike takýmto na prvý pohľad jednoduchými, avšak nespravodlivými a protiústavnými riešeniami.

Zdroj: E-práca, KOZ SR

PRÁVNE OKIENKO - PANDEMICKÁ PN SA KONČÍ

Od 1. decembra 2021 má počas krízovej situácie poistenec pri karanténe či izolácii v súvislosti s COVID-19 nárok na nemocenské. Pandemická dávka nemocenské od 1. decembra 2021 zaniká. Poistenci, ktorým ošetrojúci lekár uzná dočasnú práceneschopnosť z dôvodu karanténneho opatrenia/izolácie, budú dostávať štandardnú dávku nemocenské tak, ako je to aj pri iných dôvodoch dočasnej pracovnej neschopnosti (choroba, úraz). Poistenci, ktorým práceneschopnosť (PN) z dôvodu karanténneho opatrenia/izolácie vznikne ešte v novembri a bude im pokračovať

pokračovanie na str. 4

PRÁVNE OKIENKO - PANDEMICKÁ PN SA KONČÍ - dokončenie str. 3

v decembri, budú naďalej zo Sociálnej poisťovne dostávať tzv. pandemické nemocenské až do ukončenia PN.

Postupy pri potvrdzovaní PN a žiadosti o nemocenské sa nemenia

Pri nariadenej karanténe/izolácii bude pri vzniku práceneschopnosti postup poistenca od 1. decembra 2021 rovnaký ako doteraz pri tzv. pandemickom nemocenskom. Poistenec najskôr telefonicky, mailom alebo SMS správou kontaktuje svojho ošetrojúceho lekára. Lekár zhodnotí, či sa naňho podľa príslušných nariadení Úradu verejného zdravotníctva vzťahuje karanténa, a ak o to pacient požiadava, vystaví mu potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti. Tlačivo potvrdenia o PN lekár zasiela priamo Sociálnej poisťovni. Poistencovi - zamestnancovi tiež zostáva povinnosť o PN informovať svojho zamestnávateľa.

Ako sa vypláca dávka nemocenské

Za prvých 10 dní práceneschopnosti vypláca náhradu príjmu zamestnancovi jeho zamestnávateľ, pričom od 1. do 3. dňa PN patrí zamestnancovi náhrada príjmu vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu (DVZ) a od 4. do 10. dňa je to 55 % DVZ. Sociálna poisťovňa platí nemocenské až od 11. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 55 % DVZ až do ukončenia PN lekárom. V prípade SZČO a dobrovoľne poistených vypláca dávku nemocenské Sociálna poisťovňa už od 1. dňa práceneschopnosti (prvé 3 dni 25 % DVZ a od 4. dňa 55 % DVZ).

Pri karanténe a izolácii nezabudnite poslať elektronický formulár žiadosti o dávku

Aj od 1. decembra 2021 je v prípade PN z dôvodu karantény/izolácie potvrdenej lekárom „na diaľku“ dôležité, aby poistenci nezabúdali zasláť elektronickú žiadosť o dávku. Počas prechodného obdobia budú naďalej používať aktuálny formulár dostupný na [Portáli e-Formulárov](#). Tento formulár využijú aj tí, ktorí ešte dodatočne požiadajú o vyplatenie pandemického nemocenského. Sociálna poisťovňa pripravuje nový e-formulár, ktorý bude k dispozícii v najbližších dňoch a verejnosť o tom bude včas informovať. Tento spôsob žiadosti – prostredníctvom e-formulára – slúži len pre prípady práceneschopnosti z dôvodu karantény/izolácie, teda nie pre bežné prípady práceneschopnosti z dôvodu choroby či úrazu.

Samostatne zárobkovo-činné osoby a dobrovoľne nemocensky poistení by mali formulár žiadosti o dávku vyplniť a odoslať bezprostredne po vypísaní PN-ky lekárom či už na diaľku alebo po osobnej návšteve lekára. **Zamestnanci budú e-formulár posilať iba v prípade, ak im PN z dôvodu karantény/izolácie bude trvať viac ako 10 dní.**

V prípade bežnej PN na iné ochorenia či úraz je žiadosť o dávku – tlačivo o práceneschopnosti - potvrdené lekárom, podpísané poistencom a potvrdené aj zamestnávateľom. Ak lekár tlačivo o PN vystavuje spravidla „na diaľku“ z dôvodu karantény/izolácie pacienta, žiadosť nie je podpísaná poistencom, preto je potrebné poslať aj elektronickú žiadosť. Sociálna poisťovňa následne rozhodne o nároku na dávku.

Podmienky nároku na nemocenské zostávajú rovnaké

Podmienky nároku na dávku sa tiež nemenia. Patrí k nim:

- existencia nemocenského poistenia v deň vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti (pre všetky skupiny poistencov – zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby aj dobrovoľne nemocensky poistené osoby - DNPO),
- zaplatenie poistného na nemocenské poistenie v správnej výške a včas, s tolerovaným nedoplatkom nižším ako 5 € (iba SZČO a DNPO),
- absencia príjmu počas pracovnej neschopnosti (iba zamestnanec) a
- 270 dní nemocenského poistenia v posledných dvoch rokoch pred vznikom dočasnej pracovnej neschopnosti (iba DNPO).

Sociálna poisťovňa vyplatila od začiatku pandémie v období od 1. apríla 2020 do 31. októbra 2021 spolu viac ako 3 230 000 dávok nemocenské, z toho bolo viac ako 860 000 dávok pandemické nemocenské.

Zdroj: Sociálna poisťovňa (Dokument bol revidovaný: 30.11.2021)

Zamestnanci v karanténe/izolácii žiadajú Sociálnu poisťovňu o nemocenské, len ak im PN trvá viac ako 10 dní

Zamestnanci, ktorým ošetrojúci lekár potvrdí dočasnú pracovnú neschopnosť z dôvodu karanténneho opatrenia/izolácie so začiatkom od 1.12.2021 a neskôr, sú povinní o svojej práceneschopnosti informovať v prvom rade svojho zamestnávateľa. Ten im bude vyplácať náhradu mzdy za prvých desať dní práceneschopnosti. Zamestnanci o dávku žiadajú Sociálnu poisťovňu prostredníctvom elektronického formulára až v prípade, ak im dočasná pracovná neschopnosť trvá viac ako 10 kalendárnych dní.

V prípade zamestnancov nárok na dávku nemocenské zo Sociálnej poisťovne vzniká až od 11. dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti. Sociálna poisťovňa preto prosí občanov, aby na túto skutočnosť nezabúdali a nezasielali žiadosť o dávku do Sociálnej poisťovne skôr. Keďže každú žiadosť musí Sociálna poisťovňa preskúmať, aj keď nárok na nemocenské nevznikne, žiadosti zamestnancov, ktorým práceneschopnosť ešte netrvá viac ako 10 dní, môžu procesy posudzovania nároku na dávku predlžovať. Je v záujme poistencov i Sociálnej poisťovne vybavovať nemocenské dávky plynule a čo najskôr.

Zdroj: Sociálna poisťovňa (Dokument bol revidovaný: 03.12.2021)

Uzavreté školy a prázdniny: Kedy majú rodičia nárok na pandemické ošetrovné

Rodičia detí, ktorých materské školy či školy sú v týchto dňoch rozhodnutím hygienika, zriaďovateľa či riaditeľa uzatvorené, majú po splnení ostatných zákonných podmienok naďalej nárok na dávku pandemické ošetrovné (OČR). Podmienky nároku na dávku ani postup žiadosti o ňu sa nemenia. Nárok na pandemické OČR budú mať niektorí poistenci aj počas nadchádzajúcich zimných prázdnin.

Pandemické OČR pri uzavretých školách a karanténe

Na pandemické OČR sa môžu spoľahnúť poistenci, ktorí sa **starajú** o deti do 11 rokov (resp. do 18 rokov pri deťoch s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom), ktorých škola alebo trieda bola uzatvorená rozhodnutím ministra, zriaďovateľa, riaditeľa školy alebo hygienika. Rovnako má na túto dávku nárok aj rodič, ktorému pediater potvrdil potrebu starostlivosti o dieťa z dôvodu, že dieťa je v karanténe. Ak poistenec **ošetruje** choré dieťa do 16 rokov veku a pediater mu potvrdil potrebu ošetrovania, tiež má nárok na pandemické OČR.

Rovnaká situácia pri **starostlivosti** je aktuálne aj v prípade detí, ktoré navštevujú materskú školu – ak je uzatvorená na základe rozhodnutia príslušného orgánu (ministra, zriaďovateľa, riaditeľa školy alebo hygienika), rodičia si môžu uplatniť nárok na pandemickú dávku. **Ošetrovné však nie je možné poberať vtedy, ak sa rodič rozhodne nechať dieťa do materskej školy alebo školy iba pre obavy z koronavírusu.**

Zimné prázdniny a pandemická OČR

Počas školských prázdnin nárok na pandemické ošetrovné z dôvodu uzatvorenia školy spravidla nevzniká, vtedy je škola uzatvorená na základe školského zákona. Výnimky tvoria prípady, ak je škola aj počas obdobia školských prázdnin uzatvorená hygienikom (na čas určený hygienikom). Počas školských prázdnin majú nárok na pandemické ošetrovné aj poistenci, ak ošetrujú **choré dieťa do 16 rokov** alebo ak má **dieťa do 11 rokov** nariadenú **karanténu** (obe situácie potvrdzuje pediater). Ak ochorenie dieťa 16-ročné a staršie, poistencovi vznikne nárok na bežné ošetrovné v rozsahu najviac 14 kalendárnych dní. Aj toto ochorenie na tlačive žiadosti potvrdzuje lekár.

Postup pri žiadosti o pandemické OČR sa nemení

Pri uzatvorených školách a počas zimných prázdnin sa postup žiadosti o pandemické OČR nemení. Tí, ktorí sa starajú o zdravé dieťa, pretože zariadenie, ktoré dieťa navštevuje, je **uzatvorené** rozhodnutím príslušného orgánu (cez prázdniny iba hygienikom), žiadajú o pandemické OČR prostredníctvom **elektronického formulára** na webovej stránke Sociálnej poisťovne tu: [Žiadosť o pandemické ošetrovné](#). Tento formulár však Sociálnej poisťovni posielajú len vtedy, ak o dávku od 20. 3. 2020 ešte nikdy nežiadali. Ak ju už v minulosti poberali, stačí na konci kalendárneho mesiaca poslať pobočke SP vyplnený elektronický formulár [Čestné vyhlásenie k pandemickej OČR](#). Poistenec v ňom vyznačí počet dní, počas ktorých sa o dieťa staral a ďalšie dôležité údaje. Rodičia sa pritom môžu pri starostlivosti o dieťa vystriedať, formulár zašle každý za seba. Ak poistenec o pandemické OČR žiada prvýkrát, zasiela oba elektronické formuláre – najskôr *Žiadosť o pandemické ošetrovné* a na konci mesiaca *Čestné vyhlásenie k pandemickej OČR*.

Rovnako prostredníctvom e-formuláru žiadajú o pandemické OČR aj poistenci, ktorých dieťa do 11 rokov veku má lekárom telemedicínsky („na diaľku“) nariadené karanténne opatrenie/izoláciu (v takomto prípade doklady o potrebe starostlivosti zasiela Sociálnej poisťovni pediater). Povinnosťou poistenca pritom zostáva na konci mesiaca zaslať pobočke formulár [Čestné vyhlásenie k pandemickej OČR](#), v ktorom vyznačí dni, počas ktorých sa o dieťa staral alebo ošetroval.

Rodičia či iní poistenci, ktorí ošetrujú **choré dieťa**, žiadajú pobočku Sociálnej poisťovne o ošetrovné (aj pandemické) prostredníctvom originálu žiadosti o ošetrovné potvrdenej lekárom (tlačivo má k dispozícii lekár) a v prípade zamestnanca aj zamestnávateľom.

Výška pandemickej OČR je rovnaká

Výška pandemickej OČR je rovnaká ako výška štandardnej dávky ošetrovné. Za deň je to 55% denného vymeriavacieho základu. Sociálna poisťovňa tento rok do októbra vyplatila svojim poistencom viac ako 262 tisíc dávok ošetrovné, z toho takmer 242 tisíc bolo pandemických dávok.

Zdroj: Sociálna poisťovňa (Dokument bol revidovaný: 06.12.2021)

POĎAKOVANIE

Milé kolegyně a kolegovia,

každá cesta má svoj začiatok a samozrejme aj koniec. Tak aj moja cesta mala začiatok v roku 1996, keď som sa stal predsedom OZZ v depě Trenčianska Teplá, potom uvoľneným funkcionárom pre OZZ v regióne Žilina. V roku 2013 som sa stal 1. podpredsedom OZZ. Moje pôsobenie vo funkciách bude končiť v tomto roku, keď odidem na dôchodok.

Chcem, Vám všetkým, s ktorými som spolupracoval veľmi pekne poďakovať za Vašu trpezlivosť a ochotu ma počúvať. Ďakujem Vám aj za Vaše vyjadrenia, či už súhlasné alebo aj nesúhlasné pri našich pracovných, ale aj osobných stretnutiach. Nie vždy sa mi podarilo uskutočniť a naplniť moje predstavy ako by mali odbory fungovať. Nie som však individualista. Vždy som veril, verím a budem veriť v silu kolektívu. Preto som pracoval v odboroch. Vždy ma lákala politika. Nie tá veľká. Tá je plná nenávisti, klamstva, zákernosti a neúcty.

Odborárska politika je tá, ktorú som si vybral a nikdy som to neolutoval. Verte mi, neboli to vždy len uznania. Zažil som aj sklamanie a urážky, či poníženie, nepochopenie.

Vždy sa však našli okolo mňa ľudia, ktorí mi pomohli vstať a ísť vpred.

Verte mi, že všetky tie neúspechy preboleli vtedy, keď Vás pozdraví niekto na koho si už nepamätáte. Poďakuje Vám za to, že ste mu pomohli. Vtedy na všetko zabudnete a poviete si, stojí to za to. Vždy som sa riadil jednou myšlienkou:

„Len vďaka OZZ som bol, kto som bol, mohol robiť dlhé roky to čo ma naplňalo a bolo pre mňa dôležité.“

Prajem mojim nástupcom všetko najlepšie a veľa úspechov. Volám sa Anton Anđel - ďakujem Vám všetkým.

ZVESTI - mesačník Odborového združenia železničiarov. Vydáva Generálna rada Odborového združenia železničiarov.
OZZ, Legionárska 27, 831 04 Bratislava 3. Železničný telefón: 920/4018; www.ozz.sk; e-mail: sekretariat@ozz.sk.

Zodpovedný redaktor Bc. Anton Anđel.

Redakčnú radu vedie Bc. Anton Anđel. Tlač Tlačiareň J+K Nemšová. Registračné číslo: MK SR 997/94