

R o z h o d n u t i e

rozhodkyne v spore o uzavretie Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa medzi Slovenským odborovým zväzom zdravotníctva a sociálnych služieb, Lekárskym odborovým združením a Asociáciou fakultných nemocníc SR

Na základe spoločnej žiadosti strán sporu o uzavretie Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa medzi Slovenským odborovým zväzom zdravotníctva a sociálnych služieb, Lekárskym odborovým združením a Asociáciou fakultných nemocníc SR medzi stranami sporu:

- Slovenský odborový zväz zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len SoZ ZaSS)
- Lekárske odborové združenie (ďalej len LOZ) na jednej strane

a

- Asociácia fakultných nemocníc Slovenskej republiky (ďalej len AFN) na strane druhej

bola dňa 18.09.2009 v súlade s ustanovením § 13 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení rozhodkyňou pre riešenie kolektívnych sporov JUDr. Natašou Kučerovou, zapísanou v zozname Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, spísaná zápisnica o prijatí žiadosti o rozhodnutie sporu o uzavretie Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa medzi uvedenými stranami sporu.

I. Predmet sporu:

Nasledujúce znenia ustanovení návrhu Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa medzi Slovenským odborovým zväzom zdravotníctva a sociálnych služieb, Lekárskym odborovým zväzom a Asociáciou fakultných nemocníc SR:

Článok 8

Pracovný čas

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne a u zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo u zamestnanca,

ktorý spĺňa kritéria zaradenia do skupiny zamestnancov so zdrojmi ionizujúceho žiarenia kategórie A podľa osobitného predpisu je 33 a ½ hodiny týždenne (nariadenie vlády SR č. 345/2006 Z.z. o základných bezpečnostných požiadavkách na ochranu zdravia pracovníkov a obyvateľov pred ionizujúcim žiarením).

Článok 9

Dovolenka

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.

ČASŤ IV.

Článok 14

Mzdové podmienky

1. Zmluvné strany v podnikových kolektívnych zmluvách dohodnú **transparentný systém odmeňovania**, formy odmeňovania, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu **a kritériá** ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času, alebo dosiahnutého výkonu.“

2. Mzdové podmienky dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách budú zamestnávateľa uplatňovať bez akejkoľvek diskriminácie tak, aby bola garantovaná rovnaká mzda za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty.

3. Zamestnávateľa mesačne vyplácanú mzdu zaokrúhľia na najbližšie euro nahor.

Článok 15

1. Zamestnávateľa zvýšia základnú zložku mzdy každého zamestnanca v pracovnom pomere u zamestnávateľa:

v II. polroku 2008 najneskôr od 1.10.2008:

1. zdravotníckym pracovníkom* najmenej o čiastku, ktorá zodpovedá 10 %-tám základnej zložky mzdy zamestnanca k 30.6.2008,

2. nezdravotníckym pracovníkom najmenej o čiastku, ktorá zodpovedá 7 %-tám základnej zložky mzdy zamestnanca k 30.6.2008;

b. v I. polroku 2009 najneskôr od 1.3.2009:

1. zdravotníckym pracovníkom* najmenej o čiastku, ktorá zodpovedá 10 %-tám základnej zložky mzdy zamestnanca k 31.12.2008,

2. nezdravotníckym pracovníkom najmenej o čiastku, ktorá zodpovedá 7 %-tám základnej zložky mzdy zamestnanca k 31.12.2008.

2. Ak zamestnávateľ časť svojich zamestnancov odmeňuje podľa mzdových podmienok dohodnutých v podnikovej kolektívnej zmluve a ďalšiu skupinu zamestnancov podľa individuálnej dohody v pracovnej zmluve, navýšenie základnej zložky mzdy podľa čl. 15 ods. 1 písm. a) a b) tejto KZVS je zamestnávateľ povinný realizovať najmenej u zamestnancov odmeňovaných podľa dohodnutých ustanovení podnikovej kolektívnej zmluvy. Prípadné navýšenie miezd dohodnutých v individuálnych pracovných zmluvách v termínoch podľa čl. 15 ods. 1 písm. a) a b) tejto KZVS bude predmetom rokovania zamestnávateľa a zamestnanca tak, aby zamestnávateľ zabezpečil garanciu rovnakej mzdy za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty.

* § 27 zák. č. 578/2004 Z.z. v platnom znení

Článok 16

1. Zamestnávateľia vyplatia mzdové zvýhodnenia zamestnancom najmenej v rozsahu:

- a. za prácu nadčas najmenej 30 % priemerného zárobku zamestnanca, za prácu nadčas v sobotu alebo v nedeľu najmenej 70 % priemerného zárobku zamestnanca,
- b. za prácu vo sviatok najmenej 100 % priemerného zárobku zamestnanca,
- c. za nočnú prácu najmenej 50 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v Sk (resp. €) za hodinu pre štvrtý stupeň.

2. Zamestnávateľia vyplatia mzdovú kompenzáciu najmenej v rozsahu:

- a) ak je pracovný čas zamestnanca rozvrhnutý nerovnomerne alebo ak zamestnanec pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke mesačne najmenej 1 000 Sk (30,86 €),
- b) mesačne najmenej vo výške 1 000 Sk (30,86 €), ak nemožno vylúčiť hrozbu profesionálnej infekcie spôsobenej opakovaným priamym stykom s pacientmi alebo biologickým materiálom alebo ak tento kontakt nemožno vylúčiť a zamestnancovi nepatrí mzdová kompenzácia podľa § 124 ods. 1 Zákonníka práce; osobný rozsah zmluvné strany dohodnú v podnikových kolektívnych zmluvách,
- c) zdravotníckym pracovníkom za osobitným predpisom ustanovenú povinnosť priebežného obnovovania a udržiavania získanej odbornej spôsobilosti v súlade s rozvojom príslušných medicínskych odborov po celý čas výkonu zdravotníckeho povolania mesačne najmenej vo výške 1 000 Sk (30,86 €) (§ 42 zákona č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Článok 17

1. Ak je súčet základnej zložky mzdy lekára podľa čl. 15 a mzdovej kompenzácie podľa čl. 16 ods. 2 tejto KZVS mesačne nižší ako 1,5 násobok priemernej mzdy v národnom hospodárstve za rok 2007, zamestnancovi najneskôr s účinnosťou od 1.1.2009 vzniká nárok na mzdové vyrovnanie vo výške tohto rozdielu.

2. Ak je súčet základnej zložky mzdy sestry podľa čl. 15 a mzdovej kompenzácie podľa čl. 16 ods. 2 tejto KZVS mesačne nižší ako priemerná mzda v národnom hospodárstve za rok 2007, zamestnancovi najneskôr s účinnosťou od 1.1.2009 vzniká nárok na mzdové vyrovnanie vo výške tohto rozdielu.

3. V podnikových kolektívnych zmluvách sa dohodne mzdové vyrovnanie a jeho výška pre zamestnancov iných kategórií, ktorých stabilizácia u zamestnávateľa je nevyhnutná.

4. V podnikových kolektívnych zmluvách možno dohodnúť zníženie výšky mzdového vyrovnania podľa čl. 17 ods. 1 a 2 tejto KZVS najviac o 20% z dôvodu nedostatočných pracovných skúseností, ak je odborná prax zamestnanca menej ako 3 roky.

5. Na základe individuálnej dohody so zamestnancom môže zamestnávateľ čiastku zodpovedajúcu mzdovému vyrovnaniu namiesto jeho vyplatenia odvieť na základe uzatvorenej zamestnávateľskej zmluvy a zamestnaneckej zmluvy ako príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca.

Článok 18

Zamestnávateľa prerokujú s výborom základnej odborovej organizácie výsledky rozboru hospodárenia za I. polrok 2008 a rok 2008 a spoločne posúdia možnosti vyplatenia odmeny zamestnancom v mesiaci november 2008 a máj 2009, najmenej vo výške 70% aktuálnej nárokovateľnej zložky mzdy každého zamestnanca.

ČASŤ V.

Sociálna oblasť

Článok 19

Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn povinného prídeltu vo výške 1% a ďalšieho prídeltu vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Zamestnávateľ poskytne na základe písomnej žiadosti základnej odborovej organizácii príspevok na úhradu nákladov preukázateľne vynaložených v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním, avšak maximálne do výšky 0,05% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Podmienky poskytovania príspevku, spôsob preukazovania výdavkov a ďalšie podrobnosti sa dohodnú v podnikových kolektívnych zmluvách.

Článok 20

Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu podľa osobitného predpisu, ak takouto zmluvou nie je doposiaľ viazaný (zákon č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov).
2. Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie u zamestnancov vykonávajúcich práce, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva zaradené do 3. alebo 4. kategórie vo výške 6% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov a u ostatných zamestnancov vo výške najmenej 3% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

ČASŤ VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 22

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje podľa Zákonníka práce, zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov.
2. Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnocuje a podľa potreby aktualizuje koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky. O plánovaných a uskutočnených opatreniach písomne informuje odborovú organizáciu najmenej raz polročne.
3. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom BOZP a dbá na to, aby zamestnávateľ zabezpečil pre zamestnancov všetky požiadavky z hľadiska BOZP v zmysle platných právnych predpisov.

ČASŤ VII.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 23

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na ročné obdobie a je účinná od 1.7.2008 do 30.6.2009.

Zmluvné strany sporu v súlade s ustanovením § 13 ods.3 ZKV **predložili k žiadosti o riešenie sporu** nasledujúce materiály:

- pôvodný návrh kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa medzi SOZ ZaSS, LOZ a AFN SR ,
- zápisnice zo štyroch kôl kolektívneho vyjednávania o návrhu KZ VS,
- písomné vyjadrenia sociálnych partnerov k návrhu KZ VS,
- návrh na doplnenie návrhu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa,
- zápisnice z konaní pred sprostredkovateľom,
- dohodu sociálnych partnerov na osobe rozhodcu
- vyjadrenie AFN k predloženému návrhu sporných bodov.
-

Následne **zmluvné strany sporu predložili v lehote 7 dní odo dňa spísania zápisnice** o prijatí sporu podklady a písomné argumentácie týkajúce sa zdôvodnenia ich požiadaviek k predloženým návrhom:

1. Asociácia fakultných nemocníc SR predložila:

- Konanie pred rozhodcom – doplnenie zo dňa 23.09.2009,
- vývoj zamestnancov za 1. polrok 2009/ rok 2005, a vývoj priemernej mesačnej mzdy za 1. polrok 2009/rok 2005,
- evidovaná nezamestnanosť v roku 2009 , štvrtročné údaje HDP v roku 2009 v bežných cenách, harmonizované indexy spotrebiteľských cien v roku 2009 oproti predchádzajúcemu mesiacu. priemerná mesačná mzda vo vybraných odvetviach podľa mesiacov v roku 2009

2. Slovenský odborový zväz zdravotníctva a sociálnych služieb predložil:

- Odôvodnenie vybraných požiadaviek v návrhu KZ VS,
- Informácia Úradu pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou týkajúca sa vývoja výberu poistného na VZP v roku 2009,
- Prehľad zvýšenia platových taríf a stupnic platových taríf zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v platnom znení,
- Vývoj priemerných miezd zamestnancov zdravotníckych zariadení s priemernými mzdami v národnom hospodárstve za štvrtý kvartál 2008 a prvý kvartál 2009.

V predložených dokumentoch zmluvné strany sporu zotrvali na svojich pôvodných vyjadreniach a stanoviskách.

Rozhodkyňa posúdila zdôvodnenia zmluvných strán sporu dokumentované predloženými materiálmi a výpoveďami zástupcov a na základe ich zhodnotenia v súlade s ustanovením § 13 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v platnom znení rozhodkyňa JUDr. Nataša Kučerová

rozhodla

o znení sporných bodoch Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa medzi Slovenským odborovým zväzom zdravotníctva a sociálnych služieb, Lekárskym odborovým združením a Asociáciou fakultných nemocníc SR **takto:**

čl. 8 Pracovný čas znie:

Zmluvné strany sa dohodli, že v podnikových kolektívnych zmluvách možno skrátiť pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke na 36 a ¼ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke na 35 hodín týždenne a u zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu zdrojom ionizujúceho žiarenia kategórie A v kontrolovanom pásme pracoviska so zdrojmi ionizujúceho žiarenia, na najviac 33 a ½ hodiny týždenne.

Článok 9

Dovolenka znie:

Výmeru dovolenky nad rozsah stanovený v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce možno v podnikovej kolektívnej zmluve predĺžiť o jeden týždeň.

ČASŤ IV.

Článok 14

Mzdové podmienky znie:

1. Zmluvné strany v podnikových kolektívnych zmluvách dohodnú transparentný systém odmeňovania, formy odmeňovania, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a kritériá ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času, alebo dosiahnutého výkonu.“

2. Mzdové podmienky dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách budú zamestnávateľa uplatňovať bez akejkoľvek diskriminácie tak, aby bola garantovaná rovnaká mzda za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty.

Časť IV.

Článok 15 znie:

1. Zamestnávateľa zvýšia základnú zložku mzdy každého zamestnanca v pracovnom pomere u zamestnávateľa:

a)

v II. polroku 2009 najneskôr od 1.11.2009 zamestnancom najmenej o čiastku, ktorá zodpovedá 2,5%-tám základnej zložky mzdy zamestnanca k 30.06.2009

a

b)

v I. polroku 2010 najneskôr od 1.4.2010 zamestnancom najmenej o čiastku, ktorá zodpovedá 2,5%-tám základnej zložky mzdy zamestnanca k 31.12.2009.

2. Ak zamestnávateľ časť svojich zamestnancov odmeňuje podľa mzdových podmienok dohodnutých v podnikovej kolektívnej zmluve a ďalšiu skupinu zamestnancov podľa individuálnej dohody v pracovnej zmluve, navýšenie základnej zložky mzdy podľa čl. 15 ods. 1 písm. a) a b) tejto KZVS je zamestnávateľ povinný realizovať najmenej u zamestnancov odmeňovaných podľa dohodnutých ustanovení podnikovej kolektívnej zmluvy. Prípadné navýšenie miezd dohodnutých v individuálnych pracovných zmluvách v termínoch podľa čl. 15 ods. 1 tejto KZVS bude predmetom rokovania zamestnávateľa a zamestnanca tak, aby zamestnávateľ zabezpečil garanciu rovnakej mzdy za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty

Článok 16 znie:

1. Zamestnávateľia vyplatia mzdové zvýhodnenia zamestnancom v rozsahu stanovenom v Zákonníku práce. Mzdové zvýhodnenia zamestnancom nad rámec Zákonníka práce môžu dohodnúť zamestnávateľia v podnikových kolektívnych zmluvách.

Článok 17 sa vypúšťa

Článok 18 znie:

Zamestnávateľia prerokujú s výborom základnej odborovej organizácie výsledky rozboru hospodárenia najmenej 1x ročne a spoločne posúdia možnosti vyplatenia odmeny zamestnancom.

Článok 19 Sociálny fond znie:

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn povinného prídeltu vo výške 0,6% až 1% a ďalšieho prídeltu najviac vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, pričom konkrétnu výšku tvorby sociálneho fondu si zamestnávateľia dohodnú v podnikových kolektívnych zmluvách, v závislosti od splnenia podmienok, uvedených v § 3 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v platnom znení.

2. Zamestnávateľ môže poskytnúť na základe písomnej žiadosti základnej odborovej organizácii príspevok na úhradu nákladov preukázateľne vynaložených v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním, avšak maximálne do výšky 0,05% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Podmienky poskytovania príspevku, spôsob preukazovania výdavkov a ďalšie podrobnosti sa dohodnú v podnikových kolektívnych zmluvách.

Článok 20

Doplňkové dôchodkové sporenie znie:

1. Zamestnávateľ, ktorého zamestnanci vykonávajú práce zaradené na základe rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4 je povinný uzatvoriť s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu podľa osobitného predpisu, ak takouto zmluvou nie je doposiaľ viazaný (zákon č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov).

2. Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie u zamestnancov vykonávajúcich práce, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva zaradené do 3. alebo 4.

kategórie najmenej vo výške 2% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov, pričom vyššiu percentuálnu výšku príspevku môžu dohodnúť zamestnávateľa v podnikových kolektívnych zmluvách.

ČASŤ VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 22 znie:

- 1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje podľa Zákonníka práce, zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov.**
- 2. Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnocuje a podľa potreby aktualizuje koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky. O plánovaných a uskutočnených opatreniach písomne informuje odborovú organizáciu najmenej raz polročne.**
- 3. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom BOZP a dbá na to, aby zamestnávateľ zabezpečil pre zamestnancov všetky požiadavky z hľadiska BOZP v zmysle platných právnych predpisov.**

ČASŤ VII.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 23 znie:

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na ročné obdobie a je účinná od 1.11.2009 do 30.10.2010.

Odôvodnenie:

1) k čl. 8 Pracovný čas a čl. 9 Dovolenka: rozhodnutie zohľadňuje skutočnosť, že skracovanie pracovného času má za následok okrem iného aj reálne znižovanie mesačného pracovného času zamestnanca, čo môže priamo ovplyvňovať dostatok kvalifikovaných zamestnancov ako aj počet nadčasových hodín a preto malo by byť závislé obdobne ako výmera dovolenky nad rozsah stanovený v ustanovení § 103 ods. 1 a 2 ZP od prevádzkových možností jednotlivých subjektov – zdravotníckych zariadení. V súvislosti s uvedeným sa ponecháva táto možnosť na dojednanie od konkrétnych podmienok v zdravotníckych zariadeniach jednotlivým zmluvným stranám pri uzatváraní podnikových kolektívnych zmlúv.

2) k čl. 14 Mzdové podmienky: rozhodnutím bol vypustený bod 3 v súvislosti so skutočnosťou, že uvedené ustanovenie by finančne zaťažilo zamestnávateľa, pričom u jednotlivého zamestnanca by išlo o zanedbateľnú položku.

3) k čl. 15: rozhodnutie na jednej strane zohľadňuje ťažkú ekonomickú situáciu zamestnávateľských subjektov v dôsledku krízy, reálne nenavýšenia finančných zdrojov (platby za poskytovanie zdravotnej starostlivosti zdravotníckym poisťovňami), navýšenie počtu zdravotníckych zamestnancov v dôsledku legislatívnych zmien ale na druhej strane má snahu zabrániť zaostávaniu zárobkovej úrovne zamestnancov zdravotníckych zariadení oproti zamestnancom zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a v súlade s KZ VS na rok 2009 účinnou od 01.01.2009 ako aj zohľadňuje skutočnosť, že rieši odmeňovanie zamestnancov za prácu pri výkone ktorej nesú priamu zodpovednosť za zdravie a životy ľudí. Vzhľadom na ekonomickú situáciu a možnosti zdravotníckych zariadení je navýšovanie miezd rozdelené do dvoch fáz tak, aby druhá fáza nastala s odstupom 6 mesiacov.

Rozhodnutie neakceptuje navrhované zvýhodňovanie jednej skupiny zamestnancov v závislosti od postavenia t.j. postavenia zdravotníckych zamestnancov oproti nezdravotníckym zamestnancom u toho istého zamestnávateľa a to v zohľadnení na zákaz priamej i nepriamej diskriminácie (Dohovor medzinárodnej organizácie práce, čl. I a § 119 a Zákonníka práce, §§ z.č. 365/2004 Z. z. a pod.).

4) k čl. 16 : v súvislosti so skutočnosťou, že rozhodnutím v článkoch 15 sa z časti akceptoval návrh zástupcov zamestnancov o zvýšení základnej zložky mzdy, aj napriek skutočnosti, že ako už bolo uvedené zdravotnícke zariadenia v súčasnosti nemajú reálne finančné krytie na navýšovanie miezd zamestnancov, znenie článku 16, ktoré navrhovalo úpravu mzdových zvýhodnení a mzdových kompenzácií zdravotníckych zamestnancov rozhodnutie ponecháva na možnosti dohodnúť tieto zvýhodnenia a kompenzácie zmluvnými stranami v jednotlivých podnikových kolektívnych zmluvách, a to v závislosti od konkrétnych prevádzkových a finančných možností jednotlivých zdravotníckych zariadení.

5) k článku 17: rozhodnutie vypustiť predmetný článok vychádza zo skutočnosti, že navrhované ustanovenie je v rozpore s čl. 1, § 13 a § 119a) ZP.

6) k čl. 18: rozhodnutie zohľadňuje aktuálne časové obdobie na ktoré sa uvedená kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvára.

7) k čl. 19 Sociálny fond: rozhodnutie má snahu zosúladiť uvedený návrh so znením zákona č. 152/1994 Z.z. Vychádza zo skutočnosti, že v zmysle § 3 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde zamestnávateľ, ktorý nesplnil všetky daňové povinnosti k štátu, obci a vyššiemu územnému celku a odvodové povinnosti k zdravotným poisťovňam a Sociálnej poisťovni, tvorí povinný príděl do fondu vo výške 0,6%. V súvislosti s uvedeným ponecháva možnosť dohodnúť predmetnú výšku prídělu v jednotlivých podnikových kolektívnych zmluvách tak, aby nedošlo k porušeniu predmetného ustanovenia.

8) k čl. 20 Doplnkové dôchodkové sporenie: rozhodnutie vychádza zo skutočnosti, že návrh 6% pre zamestnancov 3. alebo 4. kategórie je neporovnateľne vyšší v porovnaní s 2%, ktoré garantuje zákon č. 650/2004 Z.z. a má za to, že výška príspevku má zohľadňovať konkrétne možnosti a podmienky

zamestnávateľa a mala by byť výsledkom dohody zmluvných strán v podnikových kolektívnych zmluvách.

9) k časti VII. Prechodné a záverečné ustanovenia, čl 23: rozhodnutie má snahu vzhľadom na dátum spísania zápisnice o prijatí žiadosti o riešenie sporu pred rozhodcom, zákonom stanovenú lehotu na doručenie rozhodnutia zmluvným stranám sporu ako aj predpokladaný čas jeho doručenia zmluvným stranám sporu predísť retroaktivite tohto rozhodnutia.

Poučenie:

Zmluvné strany sporu boli oboznámené so skutočnosťou, že :

- v súlade s ustanovením § 13 ods. 5 ZKV v platnom znení rozhodca písomne oznámi zmluvným stranám rozhodnutie do 15 dní od začatia konania,
- v súlade s ustanovením § 13 ods. 6 ZKV doručením rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy je táto zmluva uzavretá.

Zmluvné strany sporu boli poučené v zmysle ustanovenia § 14 ods. 1 ZKV o možnosti podať návrh na zrušenie rozhodnutia na príslušný krajský súd.

V Košiciach, dňa 29.09.2009

JUDr. Nataša Kučerová
rozhodkyňa

Rozdeľovník:

- 1) Slovenský odborový zväz zdravotníctva a sociálnych služieb
- 2) Lekárske odborové združenie
- 3) Asociácia fakultných nemocníc Slovenskej republiky
- 4) Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

ORIGINÁL ROZHODNUTIA AJ S PODPISOM JE ZALOŽENÝ V ARCHÍVE SLOVENSKEHO ODBOROVÉHO ZVÄZU ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB.