



**Dopady krízy  
na zamestnanosť – str. 1-4**

**Automobilky sa pomaly  
rozbiehajú – str. 5**

**Postup pri skončení  
pracovného pomeru – str. 6**

**1. MÁJ 30**  
1990 – 2020

## - práca má sviatok aj v pandemickom čase

Ešte pred necelými dvoma mesiacmi sme boli pripravení pripomenúť si Prvý máj – medzinárodný sviatok práce tak, ako každý rok – spoločnými oslavami. Tento rok je však situácia iná. Celý svet čelí pandémie koronavírusu, ktorá v mnohých európskych krajinách už niekoľko mesiacov ochromuje spoločenské, kultúrne i pracovné dianie.

Táto neplánovaná kríza zároveň nastavuje zrkadlo našej spoločnosti, do akej miery je pripravená a ako úspešne dokáže čeliť jej dopadom. Aj preto je našou povinnosťou i zodpovednosťou hľadať také riešenia, ktoré zmiernia ekonomické a sociálne dôsledky krízy a v čo najväčšej miere zabráni hrozbe prepúšťania zamestnancov, zníženiu ich sociálnych istôt a finančného ohodnotenia.

**Rok 2020 sa tak navždy zapíše do dejín nielen ako rok boja s pandemiou COVID 19, ale aj ako rok boja za udržanie zamestnanosti, hľadania optimálnych riešení pre trh práce, ako boj odborov za svojich členov, ktorí častokrát predstavujú tú najnižšiu príjmovú a tým pádom krízou najviac ohrozenú sociálnu vrstvu obyvateľstva.**

V dôsledku koronakrízy totiž mnohí pracujúci pričádzajú o svoje príjmy. Navyše, zatvorením prevádzok sa vytráca istota zamestnania. Súbežne s udržaním pracovného miesta nás však musí zaujímať aj mzda a pracovné podmienky daných zamestnancov. Všetci pracujúci ľudia na Slovensku si totiž za svoju prácu zaslúžia spravodlivú mzdu, zaslúžia si kvalitné a bezpečné pracovné miesto, súlad medzi svojím pracovným životom a rodinným životom. Je neprijateľné, aby zisky a produktivita neboli prerozdelené tým zamestnancom, ktorí ich vytvorili. Odkaz Prvého mája – Sviatku práce, má tak svoje opodstatnenie aj v súčasnosti.

**V tomto roku si navyše pripomíname 130 rokov od vyhlásenia 1. mája za medzinárodný Sviatok práce.** Stalo sa tak na kongrese II. Internacionály v Paríži v roku 1889, ktorý si takto chcel pripomenúť tragický protest chicagských robotníkov z 1. - 3. mája 1886, ktorý si vyžiadal približne dve desiatky ľudských životov.

**Na našom území sa po prvýkrát oslavoval 1. máj ako Sviatok práce v roku 1890 v Bratislave. O 28 rokov neskôr zorganizovali robotníci v Liptovskom Mikuláši aj Prvomájové oslavy. Po vzniku Československej republiky bol 1. máj vyhlásený za štátny sviatok.**

Dodnes je tento sviatok synonymom boja proti nezamestnanosti a zhoršovaniu postavenia pracujúcich. Ako pri tejto príležitosti zdôraznil vo svojom príhovore **prezident Konfederácie odborových zväzov SR, p. Marián MAGDOŠKO: „Tohtoročný 1. máj je zároveň paralelou nášho dnešného boja o skrátený pracovný čas, zachovanie pracovných miest a spravodlivé mzdy. V mene KOZ SR chcem preto všetkých ľudí ubezpečiť, že urobíme maximum preto, aby sme uchránili naše spoločné právne, ekonomické a sociálne istoty.“**

Z domény [www.kozsr.sk](http://www.kozsr.sk),  
spracovala A. Fákova

# TLMAČSKÉ STROJÁRNE PREPÚŠŤAJÚ

**Zlá správa, súvisiaca s prepúšťaním, prichádza z Nitrianskeho kraja. Výrobné haly Slovenských energetických strojárni (SES) v Tlmačoch má čoskoro opustiť takmer 400 ľudí. Firma chce hromadné prepúšťanie zrealizovať postupne, a to od júla do septembra tohto roku.**

Tlmačské strojárne, ktoré dlho patrili k jedným z najväčších zamestnávateľov v regióne, sa roky pýšili značkou významného európskeho dodávateľa kotlov pre teplárne, elektrárne a spaľovne. Teraz oznámili koniec ich výroby.

Ako sa pre médiá vyjadril generálny riaditeľ a zároveň predseda predstavenstva SES, Martin PAŠTIKA, firmu negatívne poznačilo, že padli dôležité projekty, ktoré jej mohli pomôcť na ďalšie dva-tri roky. Preto museli pristúpiť k reštrukturalizácii spoločnosti. Potvrdil, že uvažovali nad dvoma scenármi - buď ukončia vlastnú výrobu alebo ju len obmedzia a zredukujú počet zamestnancov. Podľa



slov riaditeľa, hoci si firma splnila svoju povinnosť a na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Leviciach ohlásila hromadné prepúšťanie, nie je ešte definitívne rozhodnuté. „Nahlásená bola redukcia počtu zamestnancov, ktorá zodpovedá prvému scenáru, teda kompletnému ukončeniu výroby v SES. Zdôrazňujem, že finálne rozhodnutie zatiaľ nebolo zo strany predstavenstva firmy prijaté,“ skonštatoval generálny riaditeľ s tým, že oznamovacia lehota sa skončí v závere júna.

*Pokračovanie na 2. strane.*

## STOP MINIMÁLNEJ MZDE?

**Vláda chce šetriť a aj preto si chce posvietiť na minimálnu mzdu. Teda na jej budúročné zvyšovanie. Zákon o minimálnej mzde totiž hovorí jasnou rečou: V budúcom roku by mala minimálna mzda dosiahnuť 656 eur, čo je 60% z priemernej mzdy v roku 2019. Oproti úrovni tohtoročnej by tak mala poskočiť o 76 eur.**

Minister financií Eduard HEGER ale nedávno vyhlásil, že by najmenšie platy mali zostať aj na budúci rok na tohtoročnej úrovni minimálnej mzdy, čo je 580 eur. S tým súhlasia aj zástupcovia zamestnávateľov.



**tu či v nedelu.** Napríklad za odpracovanie osemhodinovej nočnej zmeny v rizikovom prostredí dostane zamestnanec 13,4 eura. Pri zachovaní súčasných pravidiel sa odmena za nočnú zmenu zvýši na 15,12 eura.

### Viac možností?

V hre sú prítom viaceré možnosti: Už spomínané zmrazenie minimálnej mzdy, za ktoré bojujú firmy. Argumentujú udržaním pracovných miest, keďže sa im pre pandémiu znížili zisky a ľudia sú pridrahí. Ďalšími možnosťami je zavedenie minimálnej mzdy podľa regiónov alebo podľa odvetví. S riešením tzv. regionálnej či odvetvovej mzdy prišiel minister hospodárstva Richard SULÍK. Štvrtou možnosťou je ponechanie automatického mechanizmu, ktorý garantuje Zákon o minimálnej mzde - t.j. 60% priemernej mzdy z uplynulého roku.

Analytici upozorňujú, že výkon našej ekonomiky v tomto ani v budúcom roku nedosiahne hodnotu z vlaňajška. „Preto by bolo ďalšie skokové zvýšenie minimálnej mzdy ohrozením pracovných miest pre ľudí v odvetviach s nízkou produktivitou práce,“ povedal analytik VÚB banky Michal LEHUTA. Prudký rast najnižších plátov by podľa neho ohrozil hlavne ľudí, pracujúcich v reštauráciách, textilných firmách či na jednoduchých manuálnych pozíciách. „Aj bez zvyšovania minimálnej mzdy očakávame nárast nezamestnanosti na dvojcifernú úroveň a to v priebehu nasledujúcich pár mesiacov,“ povedal. Vývoj na pracovnom trhu už naznačili aprílové čísla, keď nezamestnanosť vyletela na 6,57 %. Najvýraznejší nárast sa pritom očakáva v lete alebo na jeseň, pričom pri najhoršom môže podľa analytikov stúpnuť miera evidovanej nezamestnanosti v tomto roku až na 14 %.

*Pokračovanie na 2. strane.*

### Odbory chcú rast

Zástupcovia odborov sú však rázne proti. Predseda najväčšieho Odborového zväzu KOVO, Emil MACHYNA, argumentuje: „Práve teraz ľudia potrebujú, aby im platy rástli. Bez toho si len veľmi ťažko vytvoría rezervy na horšie časy,“ hovorí. Snaha poraziť prichádzajúcu ekonomickú krízu sa podľa neho nemôže zvrhnúť na okresávanie zárobkov pracujúcich.

Za najnižšie platy pracuje zhruba 120 tisíc obyvateľov. „Ak nechceme, aby ľudia, chodiaci do práce, boli chudobní, tak sa musíme snažiť každý rok zvyšovať minimálnu mzdu,“ tvrdí predseda kovákov. **Od minimálnej mzdy sa pritom odvíja aj výška príplatkov za prácu v noci, v sobo-**

**OZ KOVO kriticky  
k vyjadreniu premiéra  
I. Matoviča**



## „Úvahy premiéra o obmedzení formy nátlakových aktivít občanov SR sú znepekujúce!“

**Odborový zväz KOVO vyjadruje vážne znepekovanie nad úvahami o možnom obmedzení formy nátlakových aktivít občanov SR pri obhajovaní svojich hospodárskych a sociálnych záujmov!**

Vedenie zväzu tak reaguje na nedávne vyjadrenia predsedu vlády, Igora MATOVIČA, ktoré sa týkali protestnej akcie majiteľov fitnesscentier.

**OZ KOVO - ako zástupca zamestnancov - dôrazne odmieta akékoľvek obmedzovanie formy štrajkov a iných nátlakových kolektívnych prejavov, smerujúcich k obhajobe hospodárskych a sociálnych záujmov občanov, ktoré sú v každej demokratickej spoločnosti vyjadrením koalície slobody a slobody prejavu ako základných pilierov právneho štátu.**



**Obmedzenie realizácie práva na kolektívne akcie vníma OZ KOVO ako hrubý zásah do základných práv a slobôd občanov SR, garantovaných nielen Ústavou SR, ale aj medzinárodnými dokumentmi, ktorými je SR viazaná!**

*Predsedníctvo Rady OZ KOVO*



## Lúčime sa

S úprimnou lútosťou sme pred časom prijali smutnú správu, že nás dňa 9. apríla 2020, vo veku 71 rokov, opustil vzácný kolega, zasa-dový človek, úprimný priateľ a odborár telom i dušou.

Dlhé roky zodpovedne zastával funkciu podpredsedu Rady Odborového zväzu KOVO a bol aj viceprezidentom Konfederácie odborových zväzov SR.

## Pán Eugén ŠKULTÉTY...

Posledná rozlúčka sa uskutočnila na cintoríne T. Vansovej v Trnave.

*Čeť jeho pamiatke...*



mesačník OZ KOVO

Vydáva: OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o.  
Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.  
Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk  
Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda,  
členovia: Ing. Daniela LENGVELOVÁ,  
Robert MOLNÁR, JUDr. Martin VAVRO,  
Ing. Ján ŠLAUKA, Ing. Michal KUKOLÍK  
Šéfredaktorka: Mgr. Anita FÁKOVÁ  
Grafická úprava: Tomáš BLIČHA – BAWA  
Tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča.  
ISSN: 1338-3051

Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia.  
Priority nájdete aj na [www.ozkovo.sk](http://www.ozkovo.sk).

**Najbližšie číslo PRIORIT vyjde 30.6.2020**

# TLMAČSKÉ STROJÁRNE PREPÚŠŤAJÚ

*Pokračovanie z 1. strany.*

V spoločnosti aktuálne pracuje zhruba 550 ľudí, pričom vedenie firmy chce zachovať len obchodno – inžiniersku časť firmy s cca 120-imi zamestnancami. Ostatných plánujú od júla do septembra postupne prepúšťať, a to s dvoj - až trojmesačnou výpovednou dobou podľa odpracovaných rokov.

Predseda Základnej organizácie OZ KOVO SES Tlmače, Ing. Jozef ŠUMERAJ, smutne konštatuje: „Samozrejme, že nikoho z nás takáto situácia neteší. Prišlo to ako blesk z jasného neba. Tušili sme, že nie sme na tom dobre, ale toto nikto nečakal. Vedenie spoločnosti nás korektno informovalo a teraz hľadáme ďalšie riešenia,“ povedal predseda a dodal: „Je to naozaj veľmi náročné. Zatiaľ pracujú všetci zamestnanci na doznievajúcich zákazkách.



Prerušenie práce kvôli koronavírusu sme u nás nemali. Od júla by mali byť potom doručované prvé výpovede. Ale stále sa snažíme rokovať a pre všetkých ohrozených zamestnancov vyjednať maximum.“

Nájsť si momentálne novú prácu v tomto regióne však nebude jednoduché. Pritom nejde o prvé prepúšťanie v tlmačských energetických strojárňach. V rokoch 2012 a 2013 z firmy postupne odišlo okolo 300 ľudí.

*Anita Fáková, TASR*

## STOP MINIMÁLNEJ MZDE?

*Pokračovanie z 1. strany.*

### Dohodnú sa odbory so zamestnávateľmi?

**Na zvyšovaní minimálnej mzdy sa majú dohodnúť odbory so zamestnávateľmi na tripartite do 15. júla tohto roku.** Ak sa tak nestane, na ťahu bude ministerstvo práce. To buď akceptuje predchádzajúcou vládou schválený systém valorizácie, alebo predloží vlastné riešenie.

Zamestnávatelia rast minimálnej mzdy v roku 2020 odmietajú a odvolávajú sa na krízu, v ktorej firmy pre pokles ziskov nemajú na zvyšovanie miezd. Veľkým problémom môže byť zvýšenie najnižších zárobkov a príplatkov napríklad pre pekárov. Tí majú už teraz problém platiť súčasné príplatky svojim ľuďom. „Príplatky výrazne negatívne zasiahli do ekonomiky každej pekárskej spoločnosti, do obytových cien sú však akceptovateľné len čiastočne,“ povedala predsedníčka Slovenského zväzu pekárov Tatiana LOPÚCHOVÁ. Náklady na ľudí totiž podľa nej tvoria necelú polovicu všetkých výdavkov na výrobu pečiva.

### Pomoc firmám nie na úkor zamestnancov

**„Naštartovať domácu spotrebu sa nám v kríze určite nepodarí zmrazením plátov,“ oponuje predseda OZ KOVO, E.MACHYNA.** Preto je za ponechanie súčasného stavu. Vláda môže pomôcť firmám podľa neho aj inak, ako na úkor pracujúcich. A to napríklad zrýchlením odpisov firmového majetku či znížením daní. Súčasný minister práce, sociálnych vecí a rodiny, Milan KRAJNIAK, v minulosti tvrdil kritizoval nízke slovenské platy. Nepáčilo sa mu, že v západných krajinách ide 50 % výkonu hrubého domáceho produktu (HDP) na mzdy, 40 % ostane firmám a len 10 % si zoberie štát. Na Slovensku je totiž pomer medzi podnikmi a ľuďmi obrátený. „Tento nepomer dlhodobo kritizujem a toto musíme zmeniť. Pre uskutočnenie tohto strategického obratu bude musieť štát znížiť firmám náklady,“ povedal minister práce Milan KRAJNIAK. Šancu vidí napríklad v znížení vysokých cien energií alebo odvodov. Zvyšovanie minimálnej mzdy však chce minister nechať na tripartitu. „Ak k dohode nepríde, potom bude musieť zasiahnuť štát,“ povedal.

### Nesúhlas s odvetovou i regionálnou mzdou

Problematické je aj zavedenie tzv. regionálnej mzdy. **Regionálna minimálna mzda by totiž ešte viac zvýšila rozdiely medzi jednotlivými regiónmi Slovenska.** V takom prípade by najvyššia minimálna mzda bola v okolí hlavného mesta a najnižšia v regiónoch s vysokou nezamestnanosťou.

**Odborom sa nepáči ani možnosť odvetvovej minimálnej mzdy.** Pri takomto riešení budú mať napríklad upratovačky inú minimálnu mzdu ako predavačky pracujúce v obchodných centrách. „Úlohou minimálnej mzdy je aspoň trochu tlmíť obrovské platové rozdiely v spoločnosti. Preto by mala byť jednotná pre celé Slovensko,“ dodáva E. MACHYNA.

Minister hospodárstva, Richard SULÍK, síce - podľa jeho hovorkyne Kataríny SVRČEKOVEJ chápe, že tí, čo zarábajú minimálnu mzdu, chcú jej zvýšenie. „Na druhej strane sú tu zamestnávatelia, ktorí to musia platiť. V súčasnej neľahkej situácii by to pre nich znamenalo zvýšené náklady a nakoniec, ak by na to nemali financie, aj prepúšťanie zamestnancov.“

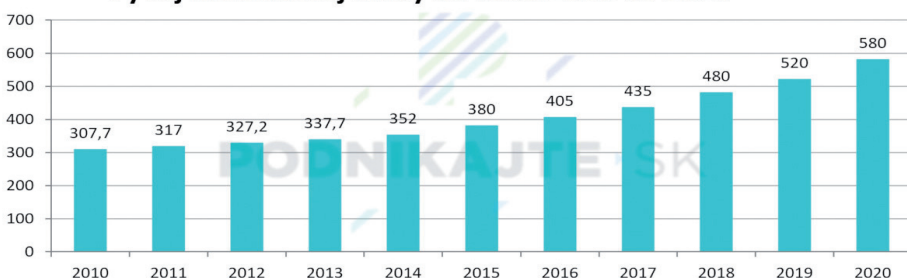
### Riešením aj zdanenie kapitálu

Domáci daňovo-odvodový systém dlhodobo silno zaťažuje prácu a slabo majetok. **„Ak sa spočítajú všetky daňové príjmy a odvody v pomere k HDP, patrí Slovensko medzi deväť najmenej zdanovaných krajín v únii,“** uviedol Milan KURUC z Občianskeho združenia Pracujúca chudoba. Vysvetľuje že, „dokonca americký neoliberalný think tank Tax Foundation vo svojom Medzinárodnom indexe daňovej konkurencie umiestnil Slovensko na 11. miesto, a to z 36 krajín OECD. Podľa neho práve vyššie zdanenie kapitálu vytvorí priestor na nižšie zdanenie práce.

Ešte vlní bol na Slovensku schválený Zákon o minimálnej mzde, ktorý odbory považujú za prelomový a vnímajú ho ako významný počin pri obhajobe dôstojných miezd zamestnancov. Ten automaticky stanovuje hodnotu minimálnej mzdy na úroveň 60 % priemernej mzdy z roku 2019. Vlní bola priemerná mzda 1 092 eur. Z nej 60% percent je po zaokrúhlení 656. V tejto výške by teda mala byť – v zmysle zákona - budúročná minimálna mzda. Či taká aj bude, uvidíme v najbližších dňoch.

*Af, pravda.sk*

### Vývoj minimálnej mzdy od roku 2010 do 2020



## KRÍZA VO FABRIKÁCH

# V ZKW prepustili ďalších 50 ľudí

O prepúšťaní v spoločnosti na výrobu automobilových svetlometov – ZKW Slovakia v Krušovciach pri Topoľčanoch – sme písali už v aprílových Prioritách. Je jednou z tých, ktorá dopláca na koronakrízu, čo sa prejavilo aj na počte jej zamestnancov. Po prvej vlne prepúšťania nasledovalo ďalšie – tento raz sa dotkla približne 50-ich ľudí.

Najväčší zamestnávateľ topoľčianskeho regiónu ohlásil hromadné prepúšťanie už začiatkom apríla. Malo ísť o 450 zamestnancov, čo je takmer pätina z vyše 2 200 pracovníkov firmy. Už v apríli uvoľnili prvých 50 ľudí, ktorí boli v skúšobnej dobe. Následne prepustili 148 zamestnancov zo zoznamu, ktorým mali byť zrušené aj ich pracovné miesta. Firma to okomentovala takto: „Nebola žiadna štátna pomoc dodávateľom, ako je práve ZKW, kým ostatné európske krajiny ponúkali pomoc, napríklad skrátením pracovnej doby. Finančná pomoc pre dodávateľov ako ZKW príšla až v druhej fáze,“ pripomenula spoločnosť.

## Od apríla 250 prepustených

Teraz podnik ohlásil ďalšiu vlnu prepúšťania. Tá sa dotkla približne 50-ich zamestnancov firmy, čím sa počet prepustených v tejto spoločnosti vyšplhal na cca 250.

Potvrdil to predseda Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO ZKW, Patrik MRIŽO: „Áno, je to pravda a mrzí nás, že v máji u nás pokračuje hromadné prepúšťanie. Ide o vyše 50 zamestnancov, ktorým však vedenie neponúklo odchod dohodou, ale dostali výpoveď z nadbytočnosti. Znamená to, že im bude v zmysle Zákonníka práce vyplatené odstupné, viazané k počtu odpracovaných rokov,“ konštatuje šéf odborov.

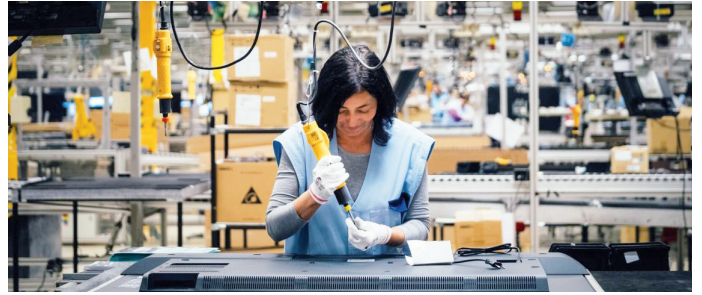
Zároveň dodáva: „Stále sa snažíme a budeme sa snažiť, aby zamestnanosť v našej spoločnosti zostala zachovaná v čo najvyššej možnej miere, preto sme napríklad teraz súhlasili so zamestnávateľom a dohodli sa na maximálne štyroch dňoch hromadného čerpania dovolenky v mesiaci jún, a to vždy v piatok. V rámci dohody ale platí, že žiadny zamestnanec neklesne zostatkom

dovolenky pod 15 dní. Čiže ten, kto má 15 dní dovolenky a menej, ten buď bude v piatky pracovať alebo ostane doma na prekážke vo výške 70% tzv. dovolenkového priemeru. Dovoľenka sa ďalej nebude týkať kľúčových zamestnancov, ktorí musia byť vo firme 5 dní v týždni. Cieľom je znížiť rezervu na nečerpanú dovolenku. A zamestnancom, ktorí sú väčšinou mesačiaci doma na prekážke, to aspoň trochu zdvihne príjem.“

## Od apríla v útlme

V súvislosti s ekonomickými dopadmi koronakrízy, ktoré už v marci výrazne zasiahli nielen hutnícky, strojársky, ale aj automobilový segment, sa zníženie počtu objednávok premietlo aj do zníženého objemu výroby. Spoločnosť, ktorá ako subdodávateľ plne závisí od zahraničných objednávok, v apríli utlmila svoj chod. Okrem nariadenia povinného čerpania celozávodnej päťdňovej dovolenky, muselo takmer 1 500 ľudí ostať uplynulé týždne doma pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa (nedostatok práce). Odbory pre nich s vedením firmy za tento čas dojednali mzdovú kompenzáciu vo výške 70% ich priemernej mzdy. Spoločnosť zároveň siahla po štátnej finančnej injekcii v podobe paušálnej náhrady mzdy na zamestnanca za pokles tržieb. Tá však nepostačuje na vykrytie všetkých nákladov, preto nasledovalo nepopulárne rozhodnutie o redukcii počtu zamestnancov.

Šéf odborov v ZKW to komentuje: „Po tejto druhej vlne prepúšťania by mala byť situácia stabilizovaná. Naša spoločnosť aktuálne poberá podporu od štátu na zvyšok zamestnancov,“ uviedol Patrik MRIŽO s tým, že vďaka tomu majú títo zamestnanci garantované svoje miesta na dva mesiace, teda do konca júna.



## Pripravení pracovať naplno

Situácia by sa však mala zlepšiť, keďže firme sa podarilo obnoviť niektoré objednávky. Aktuálne pracuje v trojzmennej prevádzke okolo 600 zamestnancov. Spoločnosť zároveň deklaruje, že je pripravená na zvyšovanie výroby, aj na nové investície. „Reštart výroby je veľmi pomalý, avšak pozitívne je, že objem produkcie postupne narastá,“ konštatuje marketingová špecialistka Andrea KRAJČÍROVÁ. Dôležité podľa nej bude, ako zareagujú koneční spotrebiteľia a aké bude ich nákupné správanie. „Celkovo môžeme povedať, že automobilový priemysel je vo fáze prechodu, počas ktorého sa musí vysporiadať s viacerými vážnymi výzvami súčasne: spomalenie rastu trhu ešte pred príchodom COVID-19, samotná koronakríza a technologické zmeny. V porovnaní s rokom 2019, kedy sa predalo celosvetovo okolo 90 miliónov vozidiel, sú súčasne predpovede pre 2020 niekde na čísle 70 miliónov kusov. To predstavuje celosvetový prepád v predajoch o približne 20%,“ poukázala vo svojom stanovisku spoločnosť, ktorá na Slovensku pôsobí od roku 2006, pričom slovenská divízia je druhou najväčšou v rámci medzinárodnej korporácie ZKW Group.

## Aj ďalší v problémoch

V neľahkej situácii sú tak aj ďalšie subdodávateľské firmy, pohybujúce sa v automobilovom segmente. Prepúšťanie ohlásila MIBA Sinter Dolný Kubín, pre pokles dopytu v obmedzenej prevádzke fungujú aj firmy ako Schaeffler Skalica, Hella, Continental Zvolen, ZF Slovakia, Yura Corporation Slovakia či nitriansky Syncreon.

Anita Fáková, hnonline.sk

# NA ORAVE OBAVY

Prepúšťanie v dôsledku poklesu objednávok a utlmenia výroby zasiahlo aj Oravu. Už sme písali, že dolnokubínska spoločnosť MIBA Sinter Slovakia, s.r.o., ktorá z práškovej metalurgie produkuje automobilové diely ako sú synchronné a ABS krúžky, trecie krúžky náboje či riadiace a výfukové diely, nahlásila v polovici apríla na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Dolnom Kubíne hromadné prepúšťanie. O prácu má prísť takmer 200 zamestnancov.

Vladimír TOMAN, konateľ MIBA Sinters Slovakia v Dolnom Kubíne, sa vyjadril, že firma, ktorá patrí k najväčším zamestnávateľom v regióne, bojuje s problémami posledné dva roky a teraz sú v prvej fáze prepúšťania: „Pripravili sme zrušenie pracovných miest pre 75 pracovníkov s tým, že s veľkou pravdepodobnosťou tú druhú časť – do tých 192 – budeme realizovať niekedy v júli,“ povedal a pokračoval: „Tá situácia, spojená s koronavírusom, bola ako keby taký malý klíneček v tomto smere, pretože ten trh sa globálne kompletne zastavil. A nakoľko my máme všetkých odberateľov v Nemecku, Taliansku, Francúzsku, Španielsku a Číne, dá sa povedať, že my sme v podstate úplne zastali.“

## Boja sa chodiť do práce

Predseda Základnej organizácie OZ KOVO MIBA Dolný Kubín – Jozef MIHÁL potvrdil, že v apríli im bol v zmysle zákona doručený menoslov s 80-imi menami zamestnancov, ktorí majú byť prepustení. Tí prví by mali odísť v závere júla s tým, že pri výpovedi – rovnako ako pri dohode – sa bude postupovať v zmysle platného Zákonníka práce. Pokračuje predseda Jozef MIHÁL: „Nálada vo firme nie je dobrá. Ľudia sú v neistote a boja sa prísť do práce, že čo ak ich náhodou zavolajú, či to nie je preto, aby im dali výpoveď. Pri tých ľuďoch, ktorí sú na zozname a nastúpia do práce, sa tak aj deje. Naopak tí, ktorí sú doma na OČR alebo PN, sú ešte relatívne v bezpečí,“ skonštatoval J.MIHÁL a doplnil: „Samo-

zrejme, budeme robiť všetko preto, aby zamestnanosť vo firme zostala čo najväčšia, ale naozaj nie je v našej moci zachrániť všetko a všetkých.“

Hovorca spoločnosti MIBA, Wolfgang CHEMLIR, sa vyjadril: „Opatrenia, ktoré prijímame, sú zamerané na zachovanie čo najväčšieho počtu pracovných miest s vedomím, že naša spoločnosť potrebuje spoľahlivých a kvalifikovaných zamestnancov. Je dôležité povedať, že nevieme, koľko z tých nahlásených zamestnancov budeme musieť nakoniec prepustiť, pretože nevieme, ako sa bude v nasledujúcich mesiacoch vyvíjať automobilový priemysel a požiadavky našich zákazníkov.“

## Stále v úspornom režime

Firma, ktorá na Orave pôsobí už takmer 30 rokov a zamestnáva zhruba tisíc ľudí, funguje už tretí mesiac v tzv. úspornom režime. Len 30% zamestnancov chodí do práce a stará sa o nevyhnutný chod firmy. Tí ostatní sú na OČR, PN, dovolenke alebo prekážke v práci na strane zamestnávateľa (z dôvodu obmedzenia výroby) a poberajú 62% ich priemernej mzdy. Tento stav by mal pretrvať do polovice júna s tým, že zamestnanci sa v práci pravidelne striedajú.

## Návšteva ministra práce

V piatok, 22.mája, navštívil Oravu aj minister práce, sociálnych vecí a rodiny Milan KRAJNIAK, ktorý rokoval s viacerými zástupcami zamestnávateľov v regióne, vrá-



tane manažmentu dolnokubínskej firmy MIBA Sinter. Po stretnutí skonštatoval: „Väčšina tých problémov, ktoré naši zamestnávateľia majú, závisí od poklesu obratu v zahraničí a my nevieme ovplyvniť to, že kedy sa rozbehne naplno výroba v Španielsku, Francúzsku, Nemecku, Taliansku – teda v tých krajinách, ktoré boli najviac postihnuté krízou.“ Ako ďalej povedal, podľa neho by firmám mohli pomôcť zvýhodnené úvery a lacnejšie energie. „Pomoc na udržanie pracovných miest už funguje a bola predĺžená. Čo potrebujeme rozbehnúť, to je tá možnosť úverov, pretože aj zamestnávateľia na Orave potrebujú na pár mesiacov prefinancovať cash flow. A tretia vec, na ktorú sa musíme pozrieť, sú ceny energií.“ Podnik, podľa zástupcov odborov, plánoval čerpať štátnu pomoc. Ktorú z možností si vybral a či vôbec, však zatiaľ nie je známe.

Pripomeňme, že spoločnosť MIBA, ktorá ma ďalšiu prevádzku vo Vrábloch, je na slovenskom trhu roky vnímaná ako mimoriadne úspešná. Jej obrat v závode na Orave v minulom roku dosiahol takmer 95 miliónov, zisk vyčísľali na 7,3 milióna eur. V apríli ich výroba klesla na 22%, pričom vyhladky do budúcnosti manažment firmy vi- až na reakciu trhov a na ďalšie kroky vlády.

Anita Fáková

## KRÍZA VO FABRIKÁCH

# U. S. STEEL KOŠICE AJ V LETE V OBMEDZENOM REŽIME

Potvrdil to predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, Juraj VARGA „Dohodli sme sa na jún a júl na nepriateľov práce v takom režime, ako to bolo v mesiaci máj. Bude to s ohľadom na prevádzkové podmienky a podľa vyťažnosti jednotlivých liniek v priereze celého podniku aj s príslušnými dcérskymi spoločnosťami,“ povedal.

Vzhľadom na dôsledky koronakrízy oceliarne využívajú mechanizmus tzv. kurzarbeitu, kde štát prepláca časť miezd zamestnancov, ktorí museli pre pokles výroby ostať doma. Oceliarsky priemysel a európsky trh s ocelou čelia problémom už od minulého roka a zľú situáciu ešte viac umocnila pandémia ochorenia COVID-19. Prejavilo sa to aj cez zastavenie alebo spomalenie výroby v automobilovom sektore, či obmedzenia v stavebnom priemysle a ďalších odvetviach. Už v apríli a predošlých mesiacoch bol v košickej hutníckej firme skrátaný pracovný čas a zároveň obmedzený na jednu až dve zmeny so 60 %-nou náhradou mzdy.

## Kolektívne vyjednávanie pokračuje

Medzi zástupcami odborov a vedením podniku pritom stále pokračuje kolektívne vyjednávanie o podobe novej kolektívnej zmluvy. Platnosť tej starej pôvodne končila v posledný marcový deň, predĺžili ju však do 30. júna 2020, pričom kolektívni vyjednávatelia sa stretávajú na rokovaniach pravidelne každý týždeň.

## Rúrovňu zatiaľ nepredávajú

V polovici mája sa objavili informácie, že U.S.Steel Košice plánuje predať jednu zo svojich divízií na výrobu špirálovo zvaraných rúr. Ide o jeden z tradičných výrobných, aj keď doplnkových segmentov. Vedenie spoločnosti to však ústami svojho prezidenta, Jamesa BRUNA, zatiaľ nepotvrdilo: „V prvom rade sa musíme zamerať na výrobu

ocele. Prebehli nejaké prípravy pre prípad, že sa rozhodneme pre predaj tohto segmentu, ale pri súčasných cenách na trhu a stave ekonomiky takáto možnosť na stole momentálne nie je,“ uviedol J. BRUNO.



Spoločnosť U. S. Steel Košice vyrába špirálovo pod taviom zvarané rúry na dvoch zvaracích linkách s ročnou výrobnou kapacitou 80 až 100 tisíc ton. Rúry rôznych priemerov, hrúbok a dĺžok, na ktorých produkcii sa podieľa cca 200 zamestnancov, nachádzajú uplatnenie v stavebnom priemysle, pri výstavbe ropovodov, plynovodov a vodovodov.



V košických oceliarniach U. S. Steel bude pokračovať skrátaný pracovný čas aj v letných mesiacoch jún a júl. Zamestnanci za deň, ktorý ostanú doma, dostanú náhradu mzdy vo výške 80%. Pokračujú tak v režime, v ktorom fungovali aj v mesiaci máj.

## V úspornom režime už od vlni

O náročnej situácii v našej vlnkovej lodi hutníctva sa hovorí už dlhšie. Šetriť sa začalo už vlni. Od leta 2019 železiarne využívajú len dve z troch vysokých pecí, zastavili sa plánované investície a pracuje sa na zhruba 60% výrobnéj kapacity. V polovici roka 2019 nastavilo vedenie firmy - po dohode s odbormi - skrátenie pracovného týždňa na 4 pracovné dni. Spoločnosť zároveň avizovala, že do roku 2021 plánuje postupne prepustiť 2 500 ľudí, pričom v decembri minulého roka cez rôzne motivačné programy opustilo firmu cca 1 400 zamestnancov. Dnes ich vo fabrike a jej dcérskych spoločnostiach pracuje okolo 10 500. Finančná motivácia pre zamestnancov, ktorí chcú dobrovoľne odísť z podniku, však pretrváva aj po vypuknutí pandémie. Pri ukončení pracovného pomeru dohodou môže zamestnanec - v závislosti od odpracovaných rokov - získať odchodné až vo výške osemnástich plátov.

## List premiérov i ministrov hospodárstva

Aj preto nie div, že obavy zamestnancov v našej najväčšej hutníckej firme pretrvávajú. Pomôcť sa snažia aj odborári z Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice. Predsedovi vlády, Igorovi MATOVIČOVI, podpredsedovi vlády a ministromi hospodárstva, Richardovi SULÍKOVI, ako aj ministromi financií a ministromi práce adresovali v prvej polovici mája listy s návrhmi riešení, ktoré by fabrike mohli pomôcť. Začiatkom júna im odpovedal podpredseda vlády a minister hospodárstva, Richard SULÍK, ktorý ich ubezpečil o svojej podpore, avizoval sústrediť záujem na vyššiu ochranu trhu EÚ pred nadmerným dovozom ocele, taktiež revízie preskúmanie colných kvót k realite na trhu a návrhy košických hutníkov zakomponoval do listu, adresovaného komisárovi pre obchod EÚ, Phola HOGANA.

A. Fáková, Sita

# AJ EMBRACO PREPÚŠŤA

Spoločnosť Embraco Slovakia, ktorá sídli v Spišskej Novej Vsi a zaoberá sa výrobou kompresorov a kondenzačných jednotiek do chladničiek, uvažuje o hromadnom prepúšťaní. V mesiacoch jún až október by tak fabriku malo opustiť približne 200 zamestnancov, a to priamo z výroby.

Embraco – ktorý je s približne 2 150 zamestnancami najväčším zamestnávateľom na Spiši – už nahlásil hromadné prepúšťanie na Úrade práce sociálnych vecí a rodiny v Spišskej Novej Vsi. Firma pritom už v apríli avizovala, že nepredĺži pracovné zmluvy zhruba stovke zamestnancov.

## Pokles dopytu

Generálny riaditeľ spoločnosti - Marcelo BORBA - potvrdil, že tento nepopulárny krok je reakciou na dlhodobější pokles dopytu z dôvodu celosvetovej koronavírusovej pandémie. „Situácia na trhu sa mení z týždňa na týždeň a niektorí zákazníci postupne rušia už potvrdené objednávky. Aj keď sme prepúšťanie ešte nedávno nepredpokladali, napokon sa mu nedalo vyhnúť. Týmto nepopulárnym krokom sa snažíme ochrániť prácu a príjem pre zostávajúcich vyše 1900 zamestnancov a udržateľnosť našej spoločnosti,“ dodáva M. BORBA.

## Rozhodne pracovný výkon a počet odpracovaných rokov

Ako informoval predseda Základnej organizácie OZ KOVO Embraco, Juraj HOJNOŠ, v máji pozval zamestnávateľ odborárov na stretnutie, kde ich informoval o hromadnom prepúšťaní. „My sme požiadali o podmienky, ktoré sú z legislatívy povinné a ktoré nám majú dať. Zamestnávateľ by mal začať prepúšťať od 21. júna a ukončiť ho k 31. októbru. Ide o zhruba dvesto ľudí, zamestnaných na dobu neurčitú,“ upresnil J. HOJNOŠ s tým, že sa jedná najmä o operátorov, nastavovačov a aj zmenových majstrov.

Ako ďalej predseda odborov povedal, firma sa pri prepúšťaní bude rozhodovať podľa dvoch kritérií: „V oficiálnom doklade zamestnávateľ uviedol senioritu a výkon práce, ale bližšie to nešpecifikoval, takže nevieme povedať, ako to budú aplikovať do praxe,“ doplnil J. HOJNOŠ. Zároveň dodal, že si myslí, že ak budú objednávky a výrobné kapacity naplnené, spoločnosť ustúpi od znižovania zamestnanosti. „Firma objednávky vidí maximálne na jeden štvrtrok, ale na ďalšie mesiace ich nepoznáme,“ uviedol HOJNOŠ.

## Optimalizujú od januára

Plánované prepúšťanie má byť súčasťou tzv. optimalizačných procesov, ktoré v Embraco prebiehajú už od januára. Emília GONDEKOVÁ z oddelenia komunikácie a spoločenskej zodpovednosti firmy potvrdila, že spoločnosť s prepádom objednávok bojuje už dlhšie, pričom v apríli a v máji niekoľkokrát na pár dní prerušili výrobu. Začiatkom mája prešli administratívni zamestnanci na trojmesačný úväzok, skrátaný o 20 %. Firma taktiež požiadala o štátne dotácie na zamestnancov. Ani tieto opatrenia však podľa nej nedokážu vykompenzovať straty spôsobené zníženým dopytom.

Šéf odborov v Embraco má trochu iný názor: „Dá sa povedať, že zamestnávateľ sa dosť netradične postavil k tomu, ako riešiť túto krízu. Začalo sa to THP zamestnancami, ktorí dostali ponuku rozviazať pracovný pomer dohodou. Ďalej im ponúkol, aby podpísali 20 %-né zníženie mzdy s tým, že on zachráni pracovné miesta. V podstate môžeme skonštatovať, že nie je to pravda. Napriek tomu, že sa vzdali tých 20 %, zamestnávateľ sa chystá hromadne prepúšťať,“ zdôraznil predseda odborov.



Zástupca zamestnancov, Marek STRAKA, konštatuje: „Ja som sa to dozvedel teraz, ešte neviem, aká je nálada, nevidel som sa s kolegami. Možno sa to očakávalo, ale pre mňa je to skôr prekvapenie. Mali sme odštávky a hovoriť sa vo firme rôzne veci, ale každý čakal, že k prepúšťaniu nedôjde. Niektorí kolegovia berú odštávky, že môžu byť s deťmi, iní horšie, že majú len 60 % mzdy. Prísť v súčasnosti o prácu nie je jednoduché. Optimalizačný proces sa dotkla aj mňa a nebolo to príjemné, zamyslel sa. Podľa neho kritériá prepúšťania, akými sú vyšší vek a nižšia výkonnosť v práci, sú zvláštné. On sám má odrobených 18 rokov. „Aj ja som takto ohrozený. Starší zamestnanci majú väčšiu prax, sú opatrnejší čo sa týka bezpečnosti pri práci, čo je výhoda. Zrejme starší zamestnanci sú ale nákladnejší pre firmu,“ dodal M. STRAKA.

Predseda odborov J.HOJNOŠ vidí ešte jeden problém – a to neplnenie si záväzkov voči firme zo strany odberateľov. „Problém je v tom, že odberatelia nie sú schopní za dodávky zaplatiť. Objednávky aj máme, ale nemáme solventných odberateľov,“ uzavrel J. HOJNOŠ.

A. Fáková, TASR

# AUTOMOBILKY SA POMALY ROZBIEHAJÚ

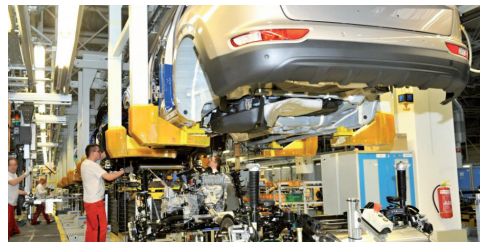
Po niekoľkotýždňovej odstavke sa pomaly rozbiehajú a štyri slovenské automobilky. Aj keď v žilinskej KII a bratislavskom Volkswagene sa v obmedzenom režime pracuje už od apríla, v máji spustili svoje linky aj zostávajúce dva automobilové závody - trnavská Groupe PSA Slovakia a nitriansky Jaguar Land Rover.

Trnavská automobilka Groupe PSA Slovakia, ktorá bola kvôli komplikáciám s dodávkami dielov, poklesom objednávok a bezpečnostnými opatreniami, súvisiacimi so šíriacim sa ochorením COVID-19 **odstavená najdlhšie**, začala s obnovovaním výroby po viac ako siedmich týždňoch, a to v polovici mája. Podľa hovorca spoločnosti, Petra ŠVECA, výrobu spustili 12. mája v režime jednej pracovnej zmeny. Následne sa rozbehli na tri pracovné zmeny a od soboty, 6. júna, pridávajú aj víkendovú pracovnú zmenu, čím sa postupne vracajú k režimu plnej produkcie. Trnavská Groupe PSA Slovakia zamestnáva okolo cca 4500 zamestnancov.



Aj nitrianska automobilka Jaguar Land Rover pridáva druhú zmenu, a to od 1. júna tohto roku. Vyrábať bude modely Land Rover Defender a Discovery. „Jednotlivé tímy od 18. mája v jednozmennej prevádzke opätovne úspešne rozbehli výrobu v nových podmienkach ochrany zdravia v súvislosti s preventívnymi opatreniami pred Covid-19. Pozorne sledujeme vývoj situácie ohľadne pandémie a výrobu rozbiehame postupne, keďže približne dve tretiny showroomov zostávajú vo svete naďalej zatvorené,“ uviedla manažérka fabriky pre firemné vzťahy Miroslava REMENÁROVÁ. Automobilka dočasne pozastavila výrobu ešte 20. marca a väčšina z 3 300 zamestnancov musela zostať doma. Podľa slov kompetentných je ich terajšou prioritou dostať výrobu do pôvodnej prevádzky a zároveň zachovať zamestnanosť. Dúfajú, že tomu napomôže aj stúpajúci dopyt - po oživenom trhu v Číne sa totiž postupne prebúdzajú aj európsky trh.

Postupný nábeh výroby má už za sebou aj bratislavský Volkswagen Slovakia. Po viac ako mesiaci a za prísnych hygienických opatrení už 20. apríla postupne v jednej zmene rozbiehal nielen produkciu vozidiel, ale aj komponentov a nástrojov. Aktuálne vyrába všetky modely produktového portfólia, a to v dvoch zmenách. Podľa hovorkyne závodu, Lucie KOVAROVIČ MAKAYOVEJ, „výrobná kapacita od opätovného spustenia produkcie naďalej postupne stúpa“, čo môže v blízkej budúcnosti znamenať aj nábeh na tretiu zmenu. Volkswagen Slovakia, a.s., pôsobí na slovenskom trhu od roku 1991 a v závodoch v Bratislave, v Devínskej Novej Vsi, v Martine a v Košiciach zamestnáva cca 13 tisíc ľudí, čo z neho robí najväčšieho súkromného zamestnávateľa v krajine.



Aj v žilinskej KII Motors Slovakia idú od júna na dve zmeny. V takomto režime by mala prevádzka trvať do konca mesiaca, pričom prípadné zmeny závisia od vývoja dopytu na trhoch,“ uviedol hovorca automobilky Ján ŽGRAVČÁK. Závod v Tepličke nad Váhom prerušil - z dôvodu šírenia koronavírusu - svoju produkciu 23. marca 2020. Ako prvý zo štvorice automobiliek, pôsobiach na Slovensku, obnovil výrobu po dvoch týždňoch, teda 6. apríla. O tom, či od júla zapojí do hry aj tretiu zmenu, by malo vedenie firmy rozhodnúť v najbližšom období. Kia Motors Slovakia je jediným výrobným závodom spoločnosti Kia Motors Corporation v Európe. V súčasnosti zamestnáva viac ako 3 800 ľudí.

A. Fáková

## Vyplácanie pandemickej OČR po otvorení škôlok a škôl

Ako sa bude od 1. júna - po otvorení materských a základných škôl - vypláčať tzv. pandemická OČR?

Rozhodnutie ústredného krízového štábu otvoriť od 1. júna 2020 materské a základné školy 1. stupňa (1. - 4. ročník) a 5. ročník neznamená pre rodičov automatické ukončenie pandemickej OČR-ky a poberania tejto dávky.

Rodičia tých detí, ktoré v júni do týchto zariadení nenastúpia a zostanú s nimi doma, môžu dávku poberať naďalej, musia však na konci mesiaca zaslať Sociálnej poisťovni vyplnený formulár „Čestné vyhlásenie k žiadosti o ošetrovné.“ V ňom vyznačia dni, počas ktorých sa o dieťa starali a za ktoré si uplatňujú nárok na dávku.



Minister školstva, vedy, výskumu a športu SR vydá v súlade s § 150 ods. 8 školského zákona rozhodnutie, podľa ktorého sa mimoriadne prerušenie školského vyučovania v materských škôlkach a školách považuje za zachované, ak zákonný zástupca neprejaví záujem o výchovu dieťaťa v materskej škole alebo škole z dôvodu obavy

o zdravie dieťaťa alebo prejaví záujem o výchovu dieťaťa v materskej škole alebo škole, ale dieťa nie je možné umiestniť z kapacitných dôvodov. Na základe tohto rozhodnutia teda rodičia takýchto detí nárok na ošetrovné vznikne, resp. bude pokračovať a Sociálna poisťovňa im ho priznáva a vypláti.

### Čestné vyhlásenie k OČR do konca júna!

Dávky budú vyplatené čo najskôr na základe doručeného Čestného vyhlásenia (je potrebné, aby ho rodič poslal pobočke do konca júna). Sociálna poisťovňa zároveň zdôrazňuje, že rodičia sú povinní do čestných vyhlásení uvádzať pravdivé a presné údaje, pretože Sociálna poisťovňa si tieto údaje bude overovať (aj späťne).

Pre ostatné skupiny poistencov - rodičov detí do 16 rokov, ktorým nárok na pandemickej OČR potvrdil pediater, ďalej pre rodičov hendikepovaných detí do 18. roku veku, resp. pri opatrovaní dospelých osôb zo zariadení sociálnych služieb, ktoré sú v čase koronakrízy rozhodnutím príslušných úradov uzavreté - sa nič nemení. Nárok na pandemickej OČR im pokračuje, ak naďalej trvá potreba ich osobnej celodennej starostlivosti o dieťa/dospelú osobu. Zostáva im aj povinnosť zasielať na konci mesiaca príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne Čestné vyhlásenie k žiadosti o ošetrovné s vyznačením dní, za ktoré si uplatňujú nárok na pandemickej dávku.

Zdroj: Sociálna poisťovňa

## V ZLIEVARNI TRNAVA už čerpajú z garančného fondu

Zamestnanci spoločnosti Zlievareň Trnava, ktorým firma nevyplácala mzdy za február, marec a apríl tohto roku, už môžu požiadať Sociálnu poisťovňu o dávku z garančného poistenia. Zamestnávateľ im prostredníctvom SMS správy oznámil, že formuláre s potvrdenými nárokmi poslal Sociálnej poisťovni.

Potvrdil to člen Základnej organizácie OZ KOVO Trnavská Zlievareň, Ľubomír SIVÁK: „Takže nám už nič nebráni podať si žiadosť o dávku z garančného poistenia Sociálnej poisťovne. Ja som tak už urobil, poisťovňa má na posúdenie žiadosti a poskytnutie dávky 60 dní. Máme však prísľub, že túto lehotu sa budú snažiť skrátiť, keďže v našom prípade ide o zreteľa hodnú situáciu rodín zlievačov,“ dodal.



### Zamestnanci bez výplat, firma v konkurze

Spoločnosť Zlievareň Trnava mala podľa portálu finstat.sk minulý rok tržby 12,4 milióna eur, pričom zaznamenala stratu vo výške 384 tisíc eur. Zamestnanci dostali poslednú výplatu za január 2020. Potom tri mesiace nič. Firma dlží aj na poisťovni - Sociálnej poisťovni má zaplatiť vyše 217 tisíc eur. Odborová organizácia preto v polovici apríla podala na firmu pre platobnú neschopnosť návrh na konkurz.

Situácia v spoločnosti však bola komplikovaná, komunikácia viazla. Viacerí z približne 150 zamestnancov kvôli nevyplateným záväzkom z firmy odišli. Bývalí ani súčasní zamestnanci pritom nemohli požiadať o vyplatenie dávky z garančného poistenia, pretože im zamestnávateľ nechcel potvrdiť ich nároky. Začiatkom mája sa preto asi 50 z nich zišlo na protestnom zhromaždení pred sídlom firmy, kde sa dožadovali ústretivejšieho a komunikatívnejšieho prístupu zo strany vedenia spoločnosti: Tej spoločnosti, v ktorej mnohí zlievači odpracovali aj viac ako dvadsať rokov. Po tomto zhromaždení začal konečne zamestnávateľ so zamestnancami komunikovať. Tí to vnímajú ako satisfakciu a pozitívnu reakciu na postup, ktorý im navrhlo pomohlo realizovať OZ KOVO, vrátane medializácie celého problému.

Pripomeňme, že Zlievareň Trnava vyrába odliatky pre automobilový priemysel, poľnohospodárske a stavebné stroje, železničné vozidlá, ale aj pre iné účely. Spoločnosť funguje v Trnave už 90 rokov, bola súčasťou podnikov Kovosmalt, neskôr Trnavských automobilových závodov. Od tohto podniku sa počas privatizácie v roku 1993 odčlenila a pokračovala v strojárskych výrobných závodoch. Od tohto roku pod názvom Zlievareň Trnava.

af, Sita

## ROK 2019 Z POHĽADU INŠPEKTOROV BEZPEČNOSTI PRÁCE OZ KOVO



Bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) možno charakterizovať ako súbor opatrení, zásad, princípov, postojov, správania a aktivít, ktoré pomáhajú eliminovať nepriaznivé dôsledky práce, pričom táto je regulovaná legislatívou Slovenskej republiky, ktorá vychádza z legislatívy Európskej únie a Dohovorov Medzinárodnej organizácie práce. Podporujú ju aj technické normy, odporúčania, zásady, princípy a stratégie medzinárodných inštitúcií.

Kedysi bola BOZP chápaná len ako prevencia pred úrazmi, zameraná predovšetkým na bezpečnosť technických zariadení a pracovných postupov. Neskôr sa začal klásť dôraz aj na zdravé pracovné prostredie a ochranu zdravia pri práci.

Aby sa zdôraznil tento široký záber, zaviedol sa koncom 90. rokov nový pojem - „ochrana práce“, pričom Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“- ZP), v §146, definuje ochranu práce ako „systém opatrení, vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a sociálnych opatrení, zameraných na utváranie pracovných podmienok, zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca.“



Tradičia odborov v dohľade nad BOZP sa datuje už od roku 1921, keď boli vymedzené práva odborov v tejto oblasti zákonom č. 330/1921 Zb. Aj v súvislosti s touto tradíciou je odborová kontrola, vykonávaná v súlade so Zákonníkom práce a Zákom č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov („ďalej len zákon o BOZP“), zameraná najmä na preventívne pôsobenie proti vzniku úrazov a poškodeniam zdravia pri práci, ako aj na zlepšovanie pracovných podmienok a pracovného prostredia zamestnanca.

Odborová kontrola nad stavom BOZP v zamestnávateľských subjektoch v pôsobnosti OZ KOVO bola aj v roku 2019 vykonávaná vo všetkých odvetviach pôsobnosti odborového zväzu. Prostredníctvom 5 špecialistov ochrany práce - inšpektorov bezpečnosti práce (ŠOP-IBP) bolo vykonaných 185 kontrol nad stavom BOZP v jednotlivých podnikoch, z toho 109 bolo základných kontrol, 23 tematických kontrol, 5 mimoriadnych a 47 následných kontrol.

### Bez smrteľného úrazu, viac chorôb z povolania

V uplynulom roku kováci inšpektori BOZP neriešili žiadny smrteľný pracovný úraz a zaoberali sa dvoma závažnými pracovnými úrazmi. V tejto súvislosti môžeme konštatovať, že sa podarilo zvrátiť nepriaznivý vývoj výskytu registrovaných pracovných úrazov (informácie z jednotlivých ZO OZ KOVO), pričom naďalej sú najčastejším zdrojom vzniku týchto úrazov pády zamestnancov na roviny, nerovnom povrchu, prípadne schodoch (kód zdroja úrazu IV-44 prípadne IV-45).

Pokračovanie na 7. strane.

# Práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru výpoveďou



**Pracovný pomer možno** - v zmysle § 59 ods. 1 Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) - skončiť (aj) jednostranným právnym úkonom - výpoveďou, pričom výpoveďou môže skončiť pracovný pomer aj zamestnávateľ aj zamestnanec.

Zákonník práce stanovuje, že zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo aj bez uvedenia dôvodu, avšak pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa vymedzuje ZP v § 63 presné situácie, kedy je zamestnávateľ oprávnený pracovný pomer ukončiť formou výpovede.

Pri ukončení pracovného pomeru výpoveďou, či už zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa, vznikajú v súvislosti so skončením pracovného pomeru rôzne práva a povinnosti. Každéj povinnosti zamestnávateľa prislúcha na opačnej strane právo zamestnanca a naopak.

### Čo musí zamestnávateľ zabezpečiť?

V prípade výpovede zo strany zamestnávateľa musí zamestnávateľ zabezpečiť:

1. písomné vyhotovenie výpovede,
2. doručenie výpovede do vlastných rúk zamestnanca,
3. riadne odôvodnenie výpovede v zmysle § 63 ZP a to tak, aby nebolo možné dôvod výpovede zameniť za iný,
4. rešpektovanie zákazu výpovede v zmysle § 64 ZP,
5. ponukovú povinnosť inej vhodnej práce, ak je to nevyhnutné, v prípadoch stanovených v § 63 ods. 2 ZP,
6. odovzdanie výpovede na prerokovanie, prípadne na odsúhlasenie zástupcom zamestnancov,
7. dodržanie lehôt stanovených v § 63 ods. 4 ZP,
8. vyžiadanie súhlasu od príslušného orgánu v prípade zamestnanca so zdravotným postihnutím - §66 ZP,
9. likvidácia osobných údajov zamestnanca.

### Mzdové povinnosti

Ďalším typom povinností, ktoré vznikajú zamestnávateľovi voči zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru, sú tzv. mzdové povinnosti. Tie predstavujú finančné nároky zamestnanca a zamestnávateľ je povinný uhradiť ich v najbližšom výplatnom termíne, pokiaľ sa so zamestnancom nedohodnú inak. Ide najmä o mzdu, náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku a v špecifických prípadoch aj o odstupné a odchodné.

### Odstupné

Zamestnanec má nárok na odstupné v prípade, že s ním zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov, uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP (ide o prípad, ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce a o prípad, ak sa zamestnanec stane nadbytočným) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil - vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku - dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Podrobný rozpis výšky odstupného pri skončení pracovného pomeru je upravený v § 76 ods. 1 ZP, pričom výška odstupného závisí od dĺžky trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa.

### Odchodné

Na odchodné má nárok zamestnanec pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný alebo invalidný dôchodok (pri poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť viac ako 70%). Prvé skončenie pracovného pomeru znamená, že ide o prvý odchod zo zamestnania po priznaní nároku na dôchodok. Pokiaľ by mal zamestnanec následne uzatvorený ďalší pracovný pomer (až popri poberaní dôchodku) a skončil by ho, nárok na odchodné mu nevzniká. Išlo by o druhé skončenie pracovného pomeru po vzniku nároku na dôchodok. Je potrebné upozorniť na to, že odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa, čiže si ho nemôže uplatniť u viacerých zamestnávateľov.

### Nevyčerpaná dovolenka

Pokiaľ zamestnanec zostala dovolenka, ktorú si nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru, zamestnávateľ je povinný uhradiť zamestnancovi náhradu mzdy za celú nevyčerpanú dovolenku vo výške jeho priemerného zárobku.

### Ktoré dokumenty je povinný zamestnávateľ vydať zamestnancovi po skončení pracovného pomeru?

**Zamestnávateľ je povinný** pri skončení pracovného pomeru odovzdať zamestnancovi **potvrdenie o zamestnaní** (zápočtový list) a na požiadanie **pracovný posudok**.

**POTVRDENIE O ZAMESTNANÍ** (§75 ods. 2 ZP) obsahuje najmä (a) dobu trvania pracovného pomeru, (b) druh vykonávaných prác, (c) či sa zo mzdy zamestnanca vykonávajú zrážky, teda v či prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať, (d) údaj o záväzku zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa po určitú dobu po vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo absolventskej skúšky, vrátane údajov o tom, kedy sa táto doba skončí, (e) údaj o poskytnutí odchodného podľa § 76a (ak sa odchodné vypláti dodatočne, zamestnávateľ vydá zamestnancovi nové potvrdenie o zamestnaní).

**PRACOVNÝ POSUDKOM** sú všetky písomnosti, týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho schopností, kvalifikácie a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce. Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania, avšak nie je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru. V prípade, ak zamestnanec s obsahom či už potvrdenia o zamestnaní alebo pracovného posudku nesúhlasí a zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca tento neupraví alebo nedoplní, môže sa zamestnanec domáhať v lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel, na súde, aby bol zamestnávateľ zaviazaný primerane ich upraviť.

### Povinnosti zamestnávateľa voči úradom

Po skončení pracovného pomeru má zamestnávateľ povinnosti aj voči Sociálnej poisťovni, zdravotnej poisťovni a daňovému úradu.

Zamestnávateľ má povinnosť voči Sociálnej poisťovni, ktorá spočíva v **odhlásení zamestnanca z registra** poisťencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia, a to najneskôr do 8 dní od skončenia pracovného pomeru a tiež **predložiť poisťovni evidenčný list dôchodkového poistenia**. Skončením pracovnoprávneho vzťahu dochádza k zamestnanca k zmene platiteľa zdravotného poistenia, ktorú je zamestnávateľ za zamestnanca povinný oznámiť jeho zdravotnej poisťovni. Zamestnávateľ je povinný **zdravotnej poisťovni oznámiť zmenu platiteľa poisteného** najneskôr do 8 pracovných dní od skončenia pracovného pomeru. Voči daňovému úradu má zamestnávateľ povinnosť iba v prípade, ak skončil pracovný pomer s posledným zamestnancom a nikoho už viac nezamestnáva. Vtedy mu vzniká povinnosť oznámiť daňovému úradu, že prestal byť platiteľom dane z príjmov zo závislej činnosti.

### Nároky zamestnávateľa

Okrem vyššie uvedených povinností vyplývajú zamestnávateľovi zo skončenia pracovného pomeru aj isté nároky, ktoré si môže voči zamestnancovi uplatniť. Ide najmä o **vrátenie zverených prostriedkov**, ako napr. mobilný telefón, notebook a tiež môže zamestnávateľ od zamestnanca žiadať **zachovávať mlčanlivosť** o skutočnostiach, ktoré sa počas výkonu svojej práce na pracovisku dozvedel, napr. bankové tajomstvo, obchodné tajomstvo a pod.

Spracovala: **JUDr. Nora Balazovičová**  
právnička MP OZ KOVO, Bratislava

## T. Seňanová zo ZO OZ KOVO LIDL:

# „Väčšina zákazníkov i predavačov je proti nedeľnému predaju.“

Základnú organizáciu OZ KOVO LIDL, ktorú vedie šikovná mladá predsedníčka Tatiana SEŇANOVÁ, sme vám už na stránkach Priorit predstavovali. Táto odborová organizácia združuje zamestnancov známeho obchodného reťazca z celého Slovenska.

V súvislosti s nedávno otvorenou verejnou diskusiou o ponechaní zatvorených obchodov počas nedele aj po skončení koronakrízy, prišla Tatiana SEŇANOVÁ s vynikajúcou myšlienkou:

Na sociálnej sieti, vo facebookovom profile svojej odborovej organizácie, spustila 22. mája tzv. online hlasovanie - respektíve prieskum - so štyrmi jednoduchými otázkami, v ktorých sa mali ľudia vyjadriť, či sú za alebo proti nedeľnejšiemu otváraniu obchodov. Navyše, dotazník, ktorý bol anonymný, rozdeľoval respondentov na zákazníkov a predavačov, na mužov a ženy, a tak po 10 dní trvajúcim hlasovaní sa iniciátorka dopracovala k zaujímavým zisteniam. Keďže dotazník prezdieľali aj ďalšie odborové organizácie či jednotlivci, pozoruhodné boli nielen výsledky, ale aj počet hlasujúcich.

### Otázky zneli:

- **Pohlavie**
  - o muž
  - o žena
- **Vek**
  - o menej ako 20 rokov
  - o 20 – 30 rokov
  - o 31 – 40 rokov
  - o 41 – 50 rokov
  - o 51 – 60 rokov
  - o 61 a viac rokov
- **Pracujete v reťazci alebo ste zákazník?**
  - o Som pracovník/čka LIDLu
  - o Som pracovník/čka v inom obchode
  - o Som zákazník/čka
- **Chcete, aby boli v nedeľu obchody zatvorené aj po skončení koronakrízy?**
  - o áno
  - o nie



### AKÉ SÚ VÝSLEDKY?

- Do prieskumu, ktorý trval od 22.5. do 1.6.2020 (10 dní) sa zapojilo celkom 2 414 hlasujúcich. Z nich bolo 1 545 bolo žien, čo je 64 % a 869 mužov.

- Z celkového počtu respondentov bolo 710 zamestnancov reťazca LIDL a 330 iných obchodov.

- Spolu tak za zamestnancov odpovedalo 1 040 respondentov a za zákazníkov 1 374 ľudí, čo predstavuje pomerové zastúpenie 43,08 % zamestnancov a 56,92 % zákazníkov.

**Až 58,31 % zamestnancov LIDL je za ponechanie zatvorených obchodov aj po koronakríze.**

Na dotazník odpovedali prevažne ženy, vo väčšej miere sa zapojili zákazníci oproti zamestnancom. V rámci jednotlivých statusov: zákazník/zamestnanec sa vo väčšej miere vyjadrovali ženy, najmä v kategórii zamestnancov. Výrazne vyššie zastúpenie žien v odpovediach zodpovedá väčšej miere žien na pracovných pozíciách v obchode.



Tabuľka 1: Štruktúra respondentov zapojených do dotazníka

Všetky odpovede	Som pracovník/čka LIDLu	Som pracovník/čka v inom obchode	Som zákazník/čka	Celkový súčet
muž	151	79	639	869
žena	559	251	735	1 545
<b>Celkový súčet</b>	<b>710</b>	<b>330</b>	<b>1 374</b>	<b>2 414</b>

Z celkového počtu respondentov sa za ponechanie zatvorených obchodov vyjadrilo 1 486 respondentov, čo predstavuje 61,56 % všetkých respondentov, z toho bolo 1 008 žien. Proti ponechaniu zatvorených obchodov sa vyjadrilo 928 respondentov, z toho 537 žien.

Tabuľka 2: Odpoveď na otázku: Chcete, aby boli v nedeľu obchody zatvorené aj po skončení koronakrízy? – delenie: áno/nie, pohlavie

Všetci respondenti	áno	nie
muž	478	391
žena	1 008	537
<b>Celkový súčet</b>	<b>1 486</b>	<b>928</b>

Z pohľadu rozdelenia statusu: zákazník/zamestnanec sa za ponechanie zatvorených obchodov vyjadrilo 622 zamestnancov a 864 zákazníkov. Z pohľadu rozdelenia statusu: zákazník/zamestnanec sa proti ponechaniu zatvorených obchodov vyjadrilo 418 zamestnancov a 510 zákazníkov. Z respondentov zamestnancov sa za ponechanie zatvorených obchodov vyjadrilo 59,81 % a proti 40,19 % a z respondentov zákazníkov sa za ponechanie zatvorených obchodov vyjadrilo 62,88 % a proti 37,12 %.

Tabuľka 3: Odpoveď na otázku: Chcete, aby boli v nedeľu obchody zatvorené aj po skončení koronakrízy? – delenie: áno/nie, status

Status	Zamestnanci	Zákazníci	Zamestnanci	Zákazníci
			%	
áno	622	864	59,81	62,88
nie	418	510	40,19	37,12
<b>Celkový súčet</b>	<b>1 040</b>	<b>1 374</b>	-	-

Grafická úprava: Miroslav Hajnoš

Pripravila: Tatiana Seňanová

## ROK 2019 Z POHĽADU INŠPEKTOROV BEZPEČNOSTI PRÁCE OZ KOVO



Pokračovanie zo 6. strany.

Nadalej však upozorňujeme na pretrvávajúci vážny problém, týkajúci sa vysokého počtu úrazov zamestnancov rôznych dodávateľských firiem (alebo SZČO), ktoré vykonávajú prácu v priestoroch zamestnávateľa (odborová organizácia a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť majú len veľmi malý dosah), pričom ich znalosť pracoviska, ako aj nebezpečenstiev a ohrození je veľmi nízka. V prípade SZČO sa uvedené úrazy nedostávajú ani do štatistik a nevykonávajú sa žiadne opatrenia na predchádzanie vzniku obdobných pracovných úrazov v budúcnosti.

Čoraz častejšie však ŠOP-IBP riešia počas kontroly aj nedostatky, súvisiace so zabezpečením ochrany zdravia zamestnancov. Sledujeme zvýšený výskyt podznenia na vznik choroby z povolania a taktiež straty zdravotnej spôsobilosti na prácu, pričom zamestnávateľ ako príčinu vzniku ohrozenia uvádza nedostatok osobných predpokladov zamestnanca. Faktom ale je, že problém so zabezpečením ochrany zdravia zamestnancov pri práci – napr. prostredníctvom vhodných preventívnych opatrení – zamestnávateľ dlhodobou nerieši. Nadalej upozorňujeme na stále narastajúci počet priznaných chorôb z povolania, najmä straty sluchu z hluku a ochorení končatín z dôvodu dlhodobého, nadmerného jednostranného zaťaženia, pričom sledujeme nárast aj u zamestnancov zaradených do 2. kategórie rizika. V budúcnosti je aj tu potrebné zamerať sa na prevenciu.

V minulom roku bolo vydaných 837 opatrení na zlepšenie stavu BOZP. Zloženie nedostatkov, zistených v roku 2019, kopíruje poradie výskytu nedostatkov z roku 2018 (ako aj z predchádzajúcich rokov). Odráža aj samotný priebeh vykonávaných kontrol, kde sa ŠOP-IBP zameriavajú práve na nedostatky priamo na pracovisku a pri pracovnom procese, nakoľko tieto bývajú najčastejším zdrojom nebezpečenstva na pracovisku a sú príčinou vzniku pracovných úrazov. Inšpektori sa sústredili na kontrolu zaistenia BOZP pracovných priestoroch a pri pracovných podmienkach, kontrolu stavu pracovných prostriedkov a nástrojov, ako aj na pridelenie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

V uplynulom roku sme tiež vo viacerých prípadoch riešili aj zmeny noriem spotreby práce, ktoré zamestnávateľ vykonával bez predchádzajúceho súhlasu zástupcov zamestnancov, ako aj bez objektívneho posúdenia požadovaného množstva práce a pracovného tempa zamestnanca, čo môže mať nepriaznivý vplyv na zdravie a bezpečnosť zamestnancov.

Prípadná finančná kríza, spôsobená momentálnou mimoriadnou situáciou pandémie vírusu COVID 19, môže viaceré organizácie viesť k tomu, aby ignorovali alebo minimalizovali význam BOZP na pracovisku a zvažovali zníženie investícií do nej. Úlohou odborov tak v nasledujúcom období bude aj naďalej „strážič“ úroveň zabezpečenia BOZP na všetkých pracoviskách zamestnávateľa, a to aj prostredníctvom vykonávania odborovej kontroly.

Dlhodobou platí, že čím sú pracoviská zdravšie a bezpečnejšie, tým sú produktívnejšie, preto je dôležité predchádzať zhoršovaniu pracovných podmienok, najmä, pokiaľ ide o bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci.

Pripravila  
Ing. Tímea Szabóová  
Vedúca Úseku BOZP  
a vzdelávania OZ KOVO



# BRYNDZA NAD ZLATO - a nielen cez koronakrízu

Bryndza - mäkký, miesený, solený ovčí syr. Všetci ju poznáme a občas aj zaradíme do jedálneho lístka, no nie dosť často. Bryndza má neuveriteľné liečivé účinky a podľa niektorých je to najlepší patent prírody. Vyrába sa aj v Poľsku, Rumunsku, Bulharsku či na Ukrajine. No najlepšia je tá naša, slovenská.

Vedeli ste, že po domácky sa bryndza začala vyrábať už v 15. storočí po príchode Valachov? V 18. storočí dokonca vznikali viaceré bryndziarske manufaktúry. A bryndza pretrvala dodnes.

Je to totiž „biele zlato“, ktoré si uchováva všetky pôvodné zložky ovčieho mlieka. Hoci najznámejšia je „májová bryndza“, neváhajte ju konzumovať počas celého roka. Bryndza spolu s parenicou patria medzi tradičné slovenské syrárske výrobky a majú štatút chráneného výrobku.

## Liečivá bryndza

Pravidelná konzumácia bryndze pritom znižuje hladinu zlého cholesterolu a aj hladinu cukru v krvi. V bryndzi sa nachádzajú priateľské baktérie mliečného kvasenia, ktoré na nás blahodarne pôsobia v mnohých smeroch. Pomáhajú nám aj pri prevencii rakoviny hrubého čreva a upravujú tráviaci mechanizmus. Má totiž antimikrobiálne a protirakovinové účinky.

Bryndza je skvelá pri alergiiach, rednutí kostí, cukrovke a zvyšuje imunitu. Nachádza sa v nej množstvo kvalitných bielkovín, minerálov a vitamínov B-kom-

plexu, ako aj konjugovanej kyseliny linolovej. Má nízky obsah laktózy (mliečny cukor, na ktorý majú niektorí ľudia intoleranciu) a čistý krv. Bryndza môže uľaviť deťom aj od náhlych bolestí, ktoré sú spôsobené rýchlym rastom. Zároveň má aj potizápalový účinok.



MUDr. Alžbeta Béderová z Poradne zdravia na bryndzu nedá dopustiť. „Hoci niektorí konzumenti vyčítajú bryndzi množstvo tuku, treba povedať, že ovčí tuk má v sebe hlavne masťné kyseliny s krátkym a stredne dlhým reťazcom. A tie nie sú rizikové z hľadiska zvyšova-

nia hladiny cholesterolu v krvi a možných, srdcovo-cievnych problémov. Naopak, takéto masťné kyseliny slúžia ako rýchly zdroj energie pre rôzne telesné orgány.

Bryndza je extrémne zdravá potravina a má pozitívny vplyv, najmä, ak ide o pravú ovčiu a nepasterizovanú bryndzu. Takú zoženiete bez problémov v rôznych sýrových stánkoch či obchodoch. Zväčša má pomenovanie slovenská či liptovská bryndza, s prídavkom pravá, tradičná, domáca, ovčia alebo salašnícka.

•Bryndza z pasterizovaného mlieka obsahuje len niekoľko druhov mliečnych baktérií, ktoré sa pridávajú až do tepelne ošetrovaného mlieka.

•Ak nájdete na pulte obchodov termizovanú bryndzu, je to doslova mýtna bryndza bez nejakých probiotických vlastností. Neobsahuje žiadne mliečne baktérie, ktoré nám tak prospievajú, ani mikroorganizmy.

Podľa potravinárskeho kódexu by mala bryndza obsahovať minimálne 50% ovčieho syra. Pravá, tradičná bryndza, nie je hladká ako maslo, ani taká jemná. Obsahuje drobné zrníčka ovčieho syra a práve to je typická vlastnosť a zvláštnosť pravej bryndze.

vase.zdravie.sk, sprac. red.

## Krížovky s úsmevom

Do krčmy pomaly vojde dochránaný štangast, ktorý má jednu ruku v gypse a v druhej drží barlu. Keď ho krčmár zbadá, pýta sa: - Panebože, Jano, čo sa ti stalo? - Ale, pohádal som sa s Jožom. - Ale veď to je taký krpec! Ten musel mať niečo poriadne v ruke. - Áno, mal,... lopatu! - A ty si nemal v ruke nič? - Ale áno! (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)				krátka pančúcha	žirafovitý párnokopytník	ručať, bučať (expr.)	vykúp	4. časť tajničky	zákazníčka
				bozk (bás.)					
				okukával					
				zaobstará kúpou klesla					
Pomôcky: amid, okapia, mors	pohoršilo	1. časť tajničky	pobabre (expr.) rozvalina, zručanina						
urobiť dražším							značka cínu sužujeme		
menšia hruda						skr. trinitrotoluénu Kvetoslava (dom.)			
obnovila sa					ker vzorec nitridu chrómu				
úder				cvaká mužské meno					
kráčala			grapefruit (hovor.) doširoka					spájací program (inform.)	odmietnu
skratka Inžinierskych stavieb			vystrájalo nezbedy zabehnutie						
motal sa (expr.)				derivát amoniaku smrť (v med.)					
omamujem					Elektrárne Nováky kananejský boh				
Pomôcky: linker, Mot	citoslouve obdivu	stranou, povedľa skratka leukocyty					zn. pre kilopond EČV Malaciek		
merač elektrickej energie									
2. časť tajničky				3. časť tajničky					

## Zasmejme sa

Policajt vyčítavo vraví vodičovi:  
„Šli ste cez mesto rýchlosťou sto kilometrov za hodinu! Nenapadlo Vám, že by ste mohli do niečoho naraziť? Napríklad do iného auta?“  
„Čo? Do iného auta?“ - zabľaboce vodič  
- „na chodníku?!“

Po nočnom záťahu sa ráno lord Ralf pýta svojho komorníka:  
„Jean, otvárajú sa dvere na mojom aute dohora?“  
„Nie, mylord,“ odpovedá komorník.  
„Nie?! Do čerta, tak zasa ma ten svinár šofér priviezol v kufri!“

Doktorka vyšetruje fonendoskopom malého chlapca a hovorí mu: „A teraz nedýchaj!“  
Chlapec nevydrží a po chvíli sa ozve:  
„A čo, aj ty si si prdla?“

V štvorhviezdčkovej reštaurácii si hosť zavolá vrchného: „Pán hlavný, môžem vám povedať, že som už jedol aj lepšie rezne!“  
„Ale u nás určite nie...“ odpovedá čašník.

V zoolgickej záhrade:  
„Prepáčte, slečna, že Vás takto obťažujem, ale chcel by som sa s Vami zoznámiť a neviem, ako. Pozoroval som Vás už pred hodinou, keď ste prechádzali popri pavilóne opíc. Videli ste ma tam?“  
Slečna: „Áno, videla... A povedzte, ako ste sa vlastne z tej kľietky dostali?“

