



**Kolektívne vyjednávanie v USSK
so sprostredkovateľom – str. 2-3**

**Rada OZ KOVO podporila
verejné zhromaždenie – str. 4**

**Štrajk v Beluši je víťazstvom
spolupatričnosti – str. 4-5**

CITÁT MESIACA

*„Začiatok je najdôležitejšia časť
každej práce.“*

Platón, grécky filozof

Predseda
Rady OZ KOVO vyzýva:

Postavme sa spoločne za svoje práva!

Vážené kolegyně a kolegovia, priatelia.

Dôvera v politiku a politikov je luxus. Klamstvo a intrígy sú len inou formou pohľadu na pravdu tých, ktorí riadia tento štát.

Ak chceme vybudovať silnú občiansku spoločnosť, musíme ovplyvňovať veci verejné v prospech ľudí, ktorých zastupujeme. A musíme sa ozývať! Nemôžeme dopustiť, aby sa zhoršovali ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov na Slovensku. Nesmieme robiť chyby, veriť klamstvu a populistom, ktorí svojou prácou neprinesli žiadnu hodnotu. Ak budeme len čakať a nič nespravíme, naše postavenie a životná úroveň zamestnancov sa zlepšovať nebudú.

Odbory musia využiť všetky prostriedky a formy nátlaku, a tak zastaviť rozvrat sociálneho štátu. Preto Vás chcem vyzvať, aby ste v čo najväčšom počte v sobotu, 26. júna, prišli do Bratislavy na verejné zhromaždenie pred ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, kde dáme jasne najavo, že štát patrí občanom, a nie politikom! A že nás je nielen vidieť, ale aj počuť.

Zastavme rozvrat sociálneho štátu a spoločne sa postavme za svoje práva!

Emil Machyna,
predseda
Rady OZ KOVO

VEREJNÝ PROTEST

ZASTAVME ROZVRAT SOCIÁLNEHO ŠTÁTU

BRATISLAVA

zraz pred MPSVaR SR

26. júna 2021 13:00 hod.



PRIDAJ SA K NÁM PRIDAJ SA K NÁM PRIDAJ SA K NÁM

ANTISOCIÁLNE OPATRENIA VLÁDY SR OD MARCA 2020

„Naša prípadná vláda nebude rušiť zavedené sociálne opatrenia.“

(povedali: Igor Matovič, Boris Kollár, Richard Sulík, Andrej Kiska, 5. marca 2020)

REALITA:

- **ZRUŠENÉ**
 - DÔCHODKOVÝ STROP 64 ROKOV
 - NEZDAŇOVANIE A NEZODVODŇOVANIE 13. A 14. PLATU
 - 13. DÔCHODKY
 - DOTOVANÉ OBEDY PRE DETI
 - ROZŠIROVANIE KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV
- **ZNÍŽENÁ** MINIMÁLNA MZDA ZO 656 € NA 623 €
- **ODPOJENIE** PRÍPLATKOV A STUPŇOV NÁROČNOSTI PRÁCE OD VÝŠKY MINIMÁLNEJ MZDY
- **OBMEDZOVANIE A DISKRIMINÁCIA** ODBOROV VTRIPARTITE
- **OBCHÁDZANIE** PRIPOMIENKOVÉHO PROCESU PRIZMENÁCH

PRIPRAVOVANÉ OPATRENIA:

- **ZVÝŠENIE** DPH (DAŇOVO-ODVODOVÁ REFORMA)
- **ZVÝŠENIE** MAJETKOVÝCH DANÍ (DAŇOVO-ODVODOVÁ REFORMA)
- **OBMEDZOVANIE** ODBOROV A ODBOROVÉHO ORGANIZOVANIA
- **ĎALŠIE ZMENY K HORŠIEMU, V DÔCHODKOVOM SYSTÉME**
- **SULÍKOVÉ KILEČKÁ !!!**

Očami podpredsedníčky Rady OZ KOVO:

PREČO PRÍSŤ V SOBOTU DO BRATISLAVY?

Po mesiacoch obmedzení, nemožnosti stretávaní sa a verejného vyjadrenia svojho názoru, sa konečne situácia zlepšila a život sa pomaly vracia do starých kolaj. Počas posledného roka boli aj odbory často konfrontované s názorom, že sú pasívne, že adekvátne nereagujú na aktuálnu situáciu a nevyjadrujú svoj názor.

V situácii, keď denne zomierali desiatky ľudí, keď boli prijaté - hoci diskutabilné, ale protipandemické opatrenia - museli aj aktivity odborov prejsť do online priestoru, ktorý nie je natoľko viditeľný ako mainstream. To nemá byť ospravedlnenie, iba konštatovanie. Ľudský život a zdravie je pre nás najvyššou hodnotou a vždy ju budeme chrániť!

Dnes sa situácia stabilizovala a odbory sa opäť môžu vrátiť k svojim tradičným formám práce. Verejné zhromaždenie ako platforma na vyjadrenie názoru sú jednou z nich. A že je k čomu sa vyjadrovať, je viac ako zrejme!

Za posledný rok prešla celá spoločnosť celým radom zmien, ktoré ovplyvnili naše životy a niektoré z nich sa už stanú ich trvalou súčasťou. Pandémia napríklad akcelerovala proces digitalizácie nielen v priemysle, ale napríklad aj v školstve, v zdravotníctve, či verejnej správe, čo možno vnímať ako jej pozitívny prínos. Zmeny nastali aj v pracovnom procese, ktorý sa z časti rovnako preniesol do online priestoru a práca z domu, či tzv. home office, sa už stal pre mnohých zamestnávateľov novou normou.

Pandemický rok však priniesol aj zmeny, ktoré ako odbory už tak pozitívne vnímať nemôžeme. Zmena vzorca na výpočet minimálnej mzdy zo 60% na 57% priemernej mzdy spred 2 rokov, vo výsledku znamenala zníženie minimálnej mzdy zo 656 € na 623 €. Odpojenie príplatkov od minimálnej mzdy a ich paušalizácia znamená zmrazenie ich výšky na úrovni roka 2021. Paušálne navýšenie minimálnych mzdových nárokov namiesto ich zvyšovania koeficientom, rovnako vyústilo do ich pomalšieho rastu. Súčasťou zmien sociálnych opatrení bolo aj zrušenie oslobodenia od daní a odvodov 13. a 14. platu, či zrušenie obedov zadarmo, ktoré postihlo viac ako 45 000 detí. Zmena pracovného kódexu - Zákonníka práce, priniesla okrem iného možnosť skončenia pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov a má zároveň nárok na dôchodok. Zmenili sa tiež kritériá pre posudzovanie reprezentatívnosti zástupcov zamestnancov v tripartite a úplným šokom bolo zrušenie možnosti rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ktorého priamym dôsledkom bude zníženie počtu zamestnancov, pokrytých kolektívnymi zmluvami.

Dlhodobé úsilie zamestnancov o zastropovanie veľku odchodu do dôchodku bolo úplne znegované zrušením dôchodkového stropu 64 rokov a návratom k jeho určovaniu podľa strednej dĺžky života.

Marginalizácia (zmenšovanie, odsúvanie na okraj) sociálneho dialógu a participácie zamestnancov na tvorbe verejných politik je novým trendom, na ktorý doplácajú najmä zamestnanci.

A týmto výpočtom proces zmien nekončí. Už dnes poznáme niektoré ďalšie zámery na reformy a zmeny právnych predpisov, ktoré budú mať negatívne dopady na zamestnancov a ich pracovné podmienky, ako aj kvalitu života.

A to nechceme zachádzať do ústavného rámca niektorých zmien, ktoré sa diali počas tohto pandemického roka a vyvolali oprávnené pochybnosti.

Verejné zhromaždenie v Bratislave má byť platformou na vyjadrenie názoru pre všetkých, ktorým súčasná situácia nie je ľahostajná a nechcú byť ticho.

Dôvodov, prečo prísť do Bratislavy, je teda viac ako dosť.

Verím, že sa vidíme 26.6.2021 o 13.00 hod. pred Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Monika Benedeková
podpredsedníčka Rady OZ KOVO



KOZ SR: Novela ZP na Ústavný súd

Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR si posvietila na novelu Zákonníka práce a rozhodla sa konať. Niektoré opatrenia, ktoré novela so sebou priniesla, totiž považuje minimálne za sporné a v rozpore s Ústavou SR.

Konkrétne ide o tri opatrenia:

- 1/ Vek 65 rokov ako dôvod výpovede.**
- 2/ Zrušené rozširovanie (extenzie) kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.**
- 3/ rozšírené zastúpenie odborov v tripartite - ale nie za rovnakých podmienok.**

Odborári z KOZ SR preto cez poslancov Národnej rady SR podávajú návrh na Ústavný súd.

Minister práce, sociálnych vecí a rodiny, Milan KRAJNIAK, zareagoval: „Ak nás Ústavný súd vyzve, budeme argumentovať a dáme k tomu svoje stanovisko. Budeme rešpektovať, ako Ústavný súd rozhodne.“

Dôvod ukončiť pracovný pomer so zamestnancom, ktorý dovŕši vek 65 rokov, môže podľa viacerých právnikov vytvárať nejasnosti, avšak tie vyplývajú zo samotnej formulácie v Zákonníku práce. „Je to v rozpore nielen s ústavou, ale aj so špeciálnym zákonom, kde sa do konfliktu dostávajú dva zákony, a to Zákonník práce a antidiskriminačný zákon,“ hovorí právnik Štefan SISKOVÍČ s tým, že konečné rozhodnutie bude musieť vyriešiť Ústavný súd SR.



Na protiústavnosť prijatých opatrení v Zákonníku práce upozornil aj exminister práce a súčasný poslanec NR SR za Smer-SD, Ján RICHTER. Podľa neho ide o - v prípade rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa - proti záujmom a odporúčaniam Európskej komisie. „Európska komisia odporúča, aby každá krajina mala minimálne 70

percentné pokrytie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. My máme 24 percentné a ešte sme to zo zákona obmedzili, alebo zakázali.“

Zástupcovia odborov z KOZ SR nesúhlasia ani so zmenou zákona o tripartite. Rozširuje sa totiž zastúpenie odborov, čo znamená, že zamestnancov nemusí zastupovať iba najväčší reprezentant, ktorým je na Slovensku Konfederácia odborových zväzov, ale dostať sa tam môžu aj počtom členov menšie organizácie, dokonca aj vybrané odborové zväzy. Podmienky reprezentatívnosti sú tak nepravdivo „ohýbané“.

Príspevok pre „znevýhodnené“ deti je diskriminačný

Vládna koalícia odhlasovala, že štát vyplatí do leta na každé dieťa z rodín, ktoré poberajú dávky v hmotnej núdzi, jednorazovú sumu 333 eur. Týmto rozhodnutím opäť rozvírila verejnú mienku. Finančná pomoc sa totiž bude týkať cca 46 tisíc detí, čo predstavujú KOZ SR v žiadnom prípade nepovažujú za skutočnú pomoc rodinám, zasiahnutým pandémiou. Tá zasiahla všetky rodiny, avšak vláda rozhodla, že ďalších takmer milión detí si pomoc od štátu, napriek preukázateľne nižším príjmom ich rodičov, nezaslúži.

KOZ SR argumentuje: „Akoby si vláda neuvedomovala, že pandémia so sebou nesie aj prehĺbenie chudoby a sociálneho vylúčenia. V dôsledku straty zamestnania, dlhodobého čerpania ošetrovneho, či nemocenského došlo k zníženiu príjmov obyvateľov Slovenska a zvýšil sa počet ľudí, pohybujúcich sa na hranici chudoby. Mnoho ľudí prepadlo cez sito štátnej schémy pomoci a nebola im zo strany štátu poskytnutá žiadna pomoc. Pomôcť len rodinám s deťmi v hmotnej núdzi je výsmechom tým rodinám, ktoré síce nie sú pobeateľmi týchto dávok, ale ich príjmy z práce sú také nícke, že pokryť bežné výdavky je pre nich takmer nemožné.“

KOZ SR preto považuje takto adresovaný príspevok, posudzovaný z hľadiska príjmov ústavných a zákonodarých činiteľov, za dehonestačnú všetkých ostatných rodičov, čiastočne samoživiteľov, ktorí pracujú za mnohonásobne nižšie mzdy.

Spracovala: A.Fáková
Zdroj: kozsr.sk

V U.S.Steel Košice sprostredkovateľ a štrajková pohotovosť!

Niekoľkomesačne intenzívne kolektívne vyjednávanie v najväčšom hutníckom podniku na Slovensku - v košickom U.S.Steel - bude pravdepodobne kopírovať minulo-ročný priebeh. Od marca tohto roku vyjednávajú zástupcovia zamestnancov z Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice so zamestnávateľom podobu mzdového Dodatku č.1 k platnej kolektívnej zmluve. Ale ani po 5-ich kolách rokovaní sa im nepodarilo nájsť spoločnú dohodu.

Sprostredkovateľ a štrajková pohotovosť

Preto sa Výbor Rady odborov OZ KOVO U.S. Steel Košice rozhodol dňa 4. júna 2021 vyhlásiť spor v kolektívnom vyjednávaní (v zmysle Zákona o kolektívnom vyjednávaní č. 2/1991 Zb) a pvolať na ďalšie konanie sprostredkovateľa.

Zástupcovia zamestnancov zároveň od 22. júna 2021 vyhlásili v spoločnosti U.S.Steel Košice štrajkovú pohotovosť.

Ako poznamenal predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, Juraj VARGA: „Postupujeme v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní - štrajková pohotovosť nie je štrajk, ale prejav pripravenosti ho zrealizovať, ak to bude nevyhnutné. Čo sa týka ďalšieho postupu - pri vyhlásení sporu v kolektívnom vyjednávaní pokračujeme prizvaním tzv. sprostredkovateľa. Na jeho mene sme so sociálnym partnerom (zamestnávateľom) zhodli a vybrali sme ho zo zverejneného zoznamu sprostredkovateľov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR pri riešení kolektívneho sporu. Tento proces teraz pokračuje požadovanou administráciou.“

Ako ďalej dodal, v rámci upevňovania solidarity a podpory medzi zamestnancami nosia tí najstatočnejší na odev pripevnenú nálepku „štrajková pohotovosť“.

Návrh znenia Dodatku č.1 k platnej kolektívnej zmluve (účinnosť KZ je od 1.9.2020) pripravila Rada odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice v zhode s ďalšou odborovou organizáciou, pôsobiacou v podniku - OZ NKOS. Ťažiskovými sú v ňom tri piliere - PRACOVNÝ ČAS, MZDY i ZAMESTNANOSŤ.



Prvé kolo kolektívneho vyjednávanía sa uskutočnilo 11. marca tohto roku a s ohľadom na zhoršujúcu sa epidemiologickú situáciu v krajine sa realizovalo on-line. Podobne prebiehali aj ďalšie štyri kolá (24.3., 6.4., 13.4. a 6.5.2021). Doteraz posledné, piate kolo, bolo ukončené prísľubom zamestnávateľa, že vypracuje písomný návrh k najsprávnejším článkom dodatku. Ten zástupcovia zamestnancov obdržali v posledný májový týždeň (26.5.2021).

Hovorca spoločnosti, Ján BAČA, predpokladá, že ďalšie stretnutie - už za účasti sprostredkovateľa - očakávajú až za pár týždňov: „Predpokladáme, že ďalšie kolo rokovaní by mohlo prebehnúť niekedy v priebehu júla.“ K podrobnostiam kolektívneho vyjednávanía sa vyjadriť odmietol.

Pokračovanie na 3. strane.

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

Čo je nové v kolektívnom vyjednávaní KZVS

Kolektívne vyjednávanie na odvetvovej úrovni je aj v roku 2021 výnimočne ovplyvnené mimoriadnou situáciou a núdzovým stavom, ktorý bol vyhlásený vládou SR v súvislosti s pandemiou COVID-19. Napriek tejto náročnej situácii zástupcovia OZ KOVO pokračujú vo vyjednávaní na odvetvovej úrovni aj počas mimoriadnej situácie, v prevažnej väčšine prípadov v online priestore. V roku 2021 vyjednávači OZ KOVO na odvetvovej úrovni vyjednávajú 7 nových kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS) a 2 dodatky k existujúcim vyšším kolektívnym zmlúvam.

Aktuálne sú ukončené kolektívne vyjednávania o Dodatku č. 2 ku KZVS pre oblasť sklárskeho priemyslu, KZVS so Zväzom hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie, KZVS pre verejnú a štátnu službu (HaZZ) a bola uzatvorená dohoda so SEA o priemernom raste miezd zamestnancov na rok 2021.

1. KZVS VEREJNÁ CESTNÁ DOPRAVA

Ministerstvo vnútra SR akceptovalo požiadavku sociálneho partnera – zamestnávateľského Zväzu autobusovej dopravy (ZAD) na preregistráciu, takže v súčasnosti tento figuruje v evidencii občianskych združení a nemá štatút zamestnávateľského zväzu s povinnosťou kolektívne vyjednávať. V dôsledku tejto skutočnosti bolo vyjednávanie dodatku ku KZVS so ZAD ukončené.

KZVS, uzatvorená medzi OZ KOVO a Zväzom autobusovej dopravy, je účinná do 31.12.2021. Na základe záverov stretnutí komisie pre kolektívne vyjednávanie pre oblasť verejnej cestnej dopravy, **Odborový zväz KOVO pripravuje návrh novej KZVS s novým sociálnym partnerom, s cieľom uzatvoriť KZVS s predpokladanou účinnosťou od 1.1.2022.** Predmetná KZVS by sa mala zamerať na riešenie problémov v praxi, ktoré sú významné z pohľadu členov OZ KOVO, jedná sa najmä o bezpečnostné prestávky, skracovanie prestávok a čakanie medzi jednotlivými spojmi.

2. STROJÁRSKA KZVS

V rámci kolektívneho vyjednávania v odvetvi strojárskoho priemyslu bol so sociálnym partnerom – Zväzom strojárskoho priemyslu SR (ZSP SR) - dojednaný obsah novej KZVS na roky 2020-2022. Aj napriek dosiahnutej dohode po 5. náročných kolách kolektívneho vyjednávania so ZSP SR sa podpis KZVS v roku 2020 nezrealizoval, a to ani po konaní pred sprostredkovateľom. V zmysle odporúčania sprostredkovateľa bol sociálnemu partnerovi predložený nový návrh novej KZVS na roky 2021-2023, ku ktorému sme po niekoľkých urgenciách obdržali vyjadrenie ZSP SR. V rámci prvého kola kolektívneho vyjednávania si zástupcovia oboch strán vysvetľovali zásadné postoje k navrhovanému zneniu prvej časti KZVS. Dohoda nebola dosiahnutá. **Aktuálne pripravujeme druhé kolo kolektívneho vyjednávania o predloženej návrhu.**

3. ELEKTROTECHNICKÁ KZVS

Počas kolektívneho vyjednávania o dodatku ku KZVS na roky 2018–2022 v odvetvi elektrotechnického priemyslu doposiaľ nebola dosiahnutá kompromisná dohoda. Pre rok 2021 sa vyjednáva iba mzdová časť, napriek tomu do

dnešného dňa, po uskutočnení dvoch kôl kolektívneho vyjednávania, sociálni partneri nedospeli k dohode o raste mzdových taríf. Návrh Zväzu elektrotechnického priemyslu SR (ZEP SR) navýšiť všetky tarifné triedy o úroveň predpokladanej inflácie, t.j. o 1,9% OZ KOVO neprijalo. **Na základe rozhodnutia členov vyjednávacjej komisie sa OZ KOVO obráti na MPSVaR so žiadosťou o určenie sprostredkovateľa.**

4. HUTNÍCKA KZVS

Pre rok 2021 OZ KOVO predložilo Zväzu hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR návrh novej KZVS na roky 2021-2023. Po mimoriadne náročných šiestich kolách kolektívneho vyjednávania sa sociálni partneri dohodli na kompromisnom znení KZVS. Aj napriek skutočnosti, že zástupcovia zamestnávateľov navrhovali nárast miezd výlučne v intenciách zákona o minimálnej mzde, teda navýšiť iba tie tarifné triedy, ktoré sú pod úrovňou minimálnej mzdy, čo predstavovalo priemerný rast vo výške 2,21%, podarilo sa kolektívnym vyjednávačom OZ KOVO dohodnúť priemerný nárast mzdových taríf vo výške 3,77%. Zároveň sa podarilo dohodnúť dôležité ustanovenia KZVS, upravujúce ochranu zamestnancov pre skončením pracovného pomeru, maximálny limit agentúrnych zamestnancov, resp. nárok zamestnancov na rekvalifikáciu a vzdelávanie v prípade zavádzania technologických zmien. **KZVS pre oblasť hutníckeho priemyslu nadobudne účinnosť dňom 1.7.2021.**

5. KZVS ZAMESTNANCOV BYTOVÉHO HOSPODÁRSTVA

V rámci kolektívneho vyjednávania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa OZ KOVO predložilo aj návrh KZVS pre oblasť bytového hospodárstva na roky 2021-2023. Odborový zväz KOVO navrhol zvýšenie tarifných miezd zamestnancov priemerne na úrovni o 7,41% voči roku 2020, čo kopíruje rast minimálnej mzdy v SR. Predmetný návrh je potrebné schváliť na zasadnutí Valného zhromaždenia zamestnávateľského zväzu, ktoré sa malo uskutočniť v mesiaci apríl 2021, avšak vzhľadom na pandemiou bol termín odsunutý. Presný termín nebol určený. **So zástupcami zamestnávateľského zväzu komunikujeme a monitorujeme aktuálny stav.**

6. SKLÁRSKA KZVS

V roku 2021 sa pre oblasť sklárskeho priemyslu na odvetvovej vyjednávala iba mzdová časť, a to **Dodatkom č. 2 k existujúcej KZVS na roky 2019 – 2022, ktorý nadobudol účinnosť 1.5.2021.** V rámci tejto KZVS sa tradične vyjednáva 6 mzdových stupňov. Výška prvého stupňa bola dohodnutá na úrovni 555 eur a výška posledného, šiesteho stupňa, na úrovni 955 eur. Priemerný rast mzdových stupňov voči roku 2020 predstavuje 4,09%.

7. KZVS ASEP

V rámci kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni predložilo OZ KOVO v roku 2021 aj návrh na uzatvorenie KZVS s Asociáciou strojárskoho a elektrotechnického priemyslu SR (ASEP). V minulom roku sa so zástupcami ASEPU nepodarilo dosiahnuť dohodu a OZ KOVO sa obrátilo na MPSVaR so žiadosťou o určenie sprostredkovateľa. Zá-

stupcovia ASEPU deklarovali - v rámci konania pred sprostredkovateľkou - záujem kolektívne vyjednávať, v dôsledku čoho sprostredkovateľka odporučila vyjednávať o novom návrhu KZVS pre rok 2021. **Do dnešného dňa sa uskutočnili 2 kolá kolektívneho vyjednávania, k dohode zatiaľ sociálni partneri nedospeli.** V tejto súvislosti treba ešte uviesť, že súdny spor o neplatnosť Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa medzi ASEP a Všeobecným slobodným odborovým zväzom (na základe žaloby OZ KOVO zo dňa 28.8.2018) nebol do dnešného dňa právoplatne skončený.

8. KZVS pre verejnú a štátnu službu (HaZZ)

V rámci kolektívneho vyjednávania KZVS pre verejnú a štátnu službu na rok 2021 sa nepodarilo dohodnúť navýšenie miezd nad zákonný rámec. Boli však dohodnuté sociálne benefity, a to skrátenie pracovného času, dovolenka nad výmeru Zákonníka práce, odpustné a odchodné nad zákonný rámec a finančný príspevok pre zamestnanca vo výške 100,- EUR v 2. polroku, ak odpracuje v roku 2021 min. 6 mesiacov. **Predmetná KZVS má platnosť do 31.12.2021.**



ROZŠIROVANIE KZVS V ROKU 2021

Národná rada SR dňa 4. februára 2021 schválila ďalšiu novelu Zákonníka práce, ktorá s účinnosťou od 1. marca 2021, okrem iného, mení aj znenie Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Z predmetného zákona boli vypustené ustanovenia, týkajúce sa reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a rozšírenia jej záväznosti aj na ostatných zamestnávateľov a ich zamestnancov v odvetví alebo v časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená, teda tzv. extenzie KZVS.

Na reprezentatívnu kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, o ktorej bolo zverejnené oznámenie o uzatvorení reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v Zbierke zákonov Slovenskej republiky pred 1. marcom 2021, sa vzťahujú predpisy, účinné do 28. februára 2021. To znamená, že **reprezentatívne KZVS, ktoré boli zverejnené do 28. februára 2021, zostávajú v platnosti a sú záväzné aj pre ostatných zamestnávateľov a ich zamestnancov v odvetví alebo v časti odvetvia, pre ktoré sú uzatvorené, až do konca ich platnosti.** Aktuálne OZ KOVO nemá zákonnú možnosť rozširovať KZVS a dodatky ku KZVS dohodnuté po 1.3.2021.

Autori:
JUDr. M. Benedeková,
hlavná kolektívna vyjednávačka OZ KOVO

Mgr. Martina Bartovicová,
vedúca Úseku ekonomiky
a kolektívneho vyjednávania OZ KOVO

V U.S.Steel Košice sprostredkovateľ a štrajková pohotovosť!

Pokračovanie z 2. strany.

Problémom pracovný čas aj mzdy

Vyjednávanie malo stáť najmá na pracovnom čase. Podnik chce údajne týždenný pracovný fond predĺžiť natrvalo z 35,5 hodiny na 37,5 hodiny.

Urobiť to môže už aj teraz, no maximálne na päť mesiacov v roku, za príplatok a len vo výnimočnej situácii, napríklad pri oprave vysokej pece.

Predseda odborov, Juraj VARGA, uviedol nasledovne: „**Šporum - ale z nášho pohľadu kľúčovou - sa stala najmä otázka týždenného pracovného času zamestnancov, respektíve enormný tlak na jeho zvýšenie zo strany zamestnávateľa.** Po ťažkých časoch zúriacej recesie

v hutníctve v priestore Európskej únie, v časoch negatívnych ekonomických dopadov koronakrízy na našu spoločnosť a s prihliadnutím na ostatných, skutočne náročných 15 mesiacov, **je pracovná doba v našej kolektívnej zmluve vnímaná ako naša nosná idea, pretože vplyv na kvalitu života pracujúceho zamestnanca má jednoznačne nielen výška mzdy, ale aj jeho podmienky v práci.** Chceme mať spokojných zamestnancov, chceme patriť medzi vyspelé krajiny EÚ, podieľať sa na excellentnom výkone USSK – ale protiváhou má byť pre nás udržateľný štandardný parameter – a to zachovanie 35,50 hod./týždenne – teda súčasne dĺžky týždenného pracovného času zamestnancov,“ hovorí šéf košických odborov a dodáva: „**Je to pranie zamestnancov, ktorých zastupujeme. A my robíme dohody demokratickou cestou.**“

K ďalším sporným návrhom patrí aj tohtoročný rast tarifnej mzdy zamestnancov a ďalšie sociálne benefity.

Čo sa týka priebehu doterajšieho kolektívneho vyjednávania, predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, Juraj VARGA, hovorí: „Celý proces kolektívneho vyjednávania vo všetkých otvorených častiach (t.j. pracovný čas, mzdová oblasť i sociálne benefity) hodnotíme ako nesmierne náročný dialóg. Každá strana má svoj jasný cieľ. Očakávaný kompromis (win-win) je vždy možný, dôležitý je však pritom aj vzájomný rešpekt a vecná argumentácia.“

Podobná situácia, kedy kolektívni vyjednávači skončili pred sprostredkovateľom, sa udiala aj minulý rok, kedy sa vyjednávala nová kolektívna zmluva. Či a do akej miery bude sprostredkovateľ v celom procese úspešný, ukáže čas. Zástupcovia zamestnancov však nevylučujú, že v prípade nedohody sú ochotní využiť všetky dostupné legislatívne nástroje - vrátane ostrého štrajku.

Spracovala: A.Fáková



● J.Varga, predseda RO OZ KOVO U.S.Steel Košice

Rada OZ KOVO podporila zhromaždenie

Vo štvrtok, 3. júna 2021, sa v Žiline – prvýkrát po pandémii – osobne stretli členovia Rady Odborového zväzu KOVO, najvyššieho orgánu medzi zjazdami. Kľúčovým bodom rokovania bolo hlasovanie o príprave a schválení Verejného protestu OZ KOVO v Bratislave, ktoré je plánované na sobotu, 26.6.2021.

Prítomných - po trištvrtoročnej pandemickej prestávke - privítal člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jaroslav KORDEK a odovzdal slovo predsedovi zväzu, Emil MACHYNOVI. Ten poreféroval o aktuálnych rokovaniach Hospodárskej a sociálnej rady (tripartity), zasadnutiach Konfederácie odborových zväzov SR a predsedníctva Rady OZ KOVO s tým, že aktuálna situácia - najmä pri rokovaniach tripartity a s ministrom práce, sociálnych vecí a rodiny, Milanom KRAJNIAKOM, je mimoriadne náročná, keďže málokto je pripomienky, ktoré sociálni partneri na pôde tripartity vnesú, sú akceptované a zapracované do návrhov zákonov. Mnohé legislatívne zmeny sa prijímajú bez verejnej diskusie, v skrátanom legislatívnom konaní a bez vypočítania zainteresovaných strán. Aj to je dôvod, prečo neistota a frustrácia ľudí rastie, keďže viaceré zmeny, ktoré sa ich bytostne dotýkajú, sa prijímajú o nich a bez nich.

Plénum zároveň prijalo správu o medzinárodnej činnosti zväzu v uplynulom roku a tiež o činnosti BOZP za rok 2020, schválilo návrh rozpočtu na tento rok i plán tohtoročného vzdelávania funkcionárov. Informáciu o stave kolektívneho vyjednávania vyšších kolektívnych zmlúv (podrobnejšie sa na túto tému dočítate v Prioritách na str.3) predniesla podpredsedníčka zväzu a hlavná kolektívna vyjednávačka, Monika BENEDEKOVÁ.

Následne členovia Rady odsúhlasili termín konania VIII. zjazdu OZ KOVO, ktorý – ak to epidemiologická situácia dovolí - by sa mal konať 12. až 13. novembra 2021. Pripravovanému zjazdu sa bude tematicky venovať najbližšie plánované zasadnutie Rady OZ KOVO, ktoré by sa malo uskutočniť začiatkom septembra.



Prítomní potom otvorili tému verejného protestného zhromaždenia, ktoré by sa malo uskutočniť 26. júna 2021, so začiatkom o 13.00 hod. pred ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave. Dôvodom je zhoršujúca sa ekonomická situácia ľudí na Slovensku, klesajúce mzdy, nízke dôchodky a pritom neustále rastúce životné náklady, vrátane cien potravín a energií, či dlhodobé ignorovanie pripomienok pracujúcich a ich zástupcov pri prijímaní legislatívnych zmien, ktoré sa ich bezprostredne dotýkajú. Protest s názvom #Zastavme rozpad sociálneho štátu - zorganizuje OZ KOVO ako upozornenie pre vládu a poslancov Národnej rady SR, že dopady pandémie stále pretrvávajú, štátna pomoc a podpora je nepostačujúca a komunikácia s kompetentnými prakticky žiadna.

Po intenzívnej diskusii nakoniec členovia Rady OZ KOVO podporili zorganizovanie tohto protestného zhromaždenia, na ktoré budú môcť docestovať účastníci z východného Slovenska aj spoločným prenájatým vlakom.

Súčastou rokovania bolo aj poblahoželenie narodeninovým oslávenkyniam - členkám Rady OZ KOVO z východného Slovenska – Mgr. Monike JENIKOVEJ (RO OZ KOVO U.S.Steel Košice) a Mgr. Jozefíne MATKOVICOVEJ (ZO OZ KOVO BSH Michalovce). K úprimnej gratulácii sa pripája aj naša redakcia.

Text a foto: A.Fáková

STATOČNOSŤ A VYTRVALOSŤ

– štrajk v Beluši znamenal viac ako len vyššie mzdy!

Päť dní trval v Beluši pri Považskej Bystrici ostrý okupačný štrajk zamestnancov, ktorý nakoniec skončil ich víťazstvom. Päť dní - deň aj noc - v 12-hodinových intervaloch, v 5 až 6 členných hliadkach okupovali predstavitelia OZ KOVO a zamestnanci firmy Booster Precision Components vjazd do podniku, aby zabránili kamiónom a nákladným autám dovoz a vývoz materiálu. Ich vytrvalosť, odvaha a statočnosť boli nakoniec odmenené.

Zamestnávateľ napokon ustúpil zamestnancom po niekoľkohodinovom rokovaní v pondelok (14.6.), keď neskoro večer odsúhlasil a podpísal znenie dodatku k platnej kolektívnej zmluve i jej predĺženie do marca 2022. Súhlasil so všetkými podmienkami odborárov. Potvrdil to predseda Základnej organizácie OZ KOVO Považské strojárne, Pavol ŠUJAK: **„Zamestnávateľ prijal všetky naše požiadavky, z ktorých napríklad požiadavka na navýšenie mzdy bola vyššia ako pred začatím štrajku.** Podpísalo sa zvýšenie základnej zložky mzdy zamestnancov o 7%, kritéria na vyplatenie 13. a 14. platu, motivačný bonus, vyplatenie variabilnej zložky mzdy, doplnkové dôchodkové poistenie a predĺženie kolektívnej zmluvy do marca 2022,“ skonštatoval P. ŠUJAK.

Ako dodal, oficiálne ukončenie štrajku oznámili zamestnávateľovi až po podpise kolektívnej zmluvy. Túto správu spravádzala nefalšovaná eufória, radosť a spokojnosť zamestnancov, navených z celodenného postávania na ostrom slnku a niektorých aj z ponocovania po 12 hodinovej hliadke pri bráne. Mnohí prišli podporiť svojich kolegov a kolektívnych vyjednávačov, okoloidúce autá neustále trúbili, viacerí obyvatelia prinášali štrajkujúcim občerstvenie.

Sériu rokovaní začínali kolektívni vyjednávači v ten deň najskeôr o 10.00 hodine dopoludnia, po pár hodinách pokračovali od 16.00 hodiny a nakoniec od 18.00 hod. nepretržite až do noci, do 21-ej, kedy bola podpísaná kolektívna zmluva. Zamestnanci tak nastúpili do práce až v ďalší deň na rannú zmenu.

Mohlo sa aj neštrajkovať, keby...

Strojárska spoločnosť Booster Precision Components (BPC), zaoberajúca sa výrobou termódúchadiel do áut, zamestnáva cca 220 kmeňových a 70 agentúrnych za-

meštančov. Je dcérskou spoločnosťou rovnomennej nemeckej korporácie. Pritom takmer 80 % zamestnancov tvoria ženy, vo viacerých prípadoch samoživiteľky. Potom, čo aj ich prevádzku zasiahli v uplynulom roku dopady koronakrízy, pristúpili zamestnanci k solidárnejmu kroku a v záujme udržania firmy i zamestnanosti, oželeli svoje potreby a nenárokovali si na zvýšenie miezd, ani na vyplatenie 13. a 14. platu. Dúfali, že keď sa situácia v tomto roku stabilizuje, budú môcť so zamestnávateľom rokovať o svojich požiadavkách a on ich postoj oceniť.

Menej o 150 až 170 eur mesačne

To sa, bohužiaľ, nestalo. Niekoľkomesačné kolektívne vyjednávanie medzi zástupcami zamestnancov zo ZO OZ KOVO Považské strojárne a vedením podniku nevedelo k žiadnej dohode a nepomohol ani prizvaný sprostredkovateľ. Nespokojní boli najmä pracovníci vo výrobe, ktorým zamestnávateľ najvýraznejšie siahol na platy - v niektorých prípadoch prichádzali od 150 do 170 eur mesačne. Navyše, pri výplate zistili, že im boli zrušené alebo znížené rizikové príplatky za prácu v hluku, neboli im odvodené príspevky na dôchodkové poistenie, nevyplatili im motivačný bonus a mali sa jednostranne - bez dohody so zástupcami zamestnancov - meniť kritériá vyplácania valorizačnej zložky mzdy či sprísniť pravidlá pri vyplácaní 13. a 14. platu. Toto všetko a k tomu nulo-vá, alebo naopak až arogantná komunikácia zo strany manažmentu - ako nám to opísali zamestnanci - vyústili do rastúcej nespokojnosti a vyhlásenia ostrého štrajku. Za jeho spustenie sa postavilo 90% zamestnancov, zúčastnených na hlasovaní o štrajku.





Okupačný štrajk

Deň „D“ prišiel vo štvrtok, 10. júna, o 6.00 hod. ráno, kedy mala do fabriky nastúpiť ranná zmena. Zhruba 120 ľudí sa zhromažďilo pred vstupom do podniku, kde sa im prihovoril predseda Odborového zväzu KOVO, Emil MACHYNA. Ten, okrem iného, povedal: „Ľudia sú nahnevaní a chcú mať postavenie ako vo fabrikách v Nemecku a Holandsku a chcú byť slušne zaplatení za svoju prácu. Myslím si, že si to zaslúžia, nepýtajú tak strašne veľa, aby to fabriku položilo. Manažment by mal zvážiť, či väčšiu škodu urobí štrajk alebo to, že ľuďom, ktorí pre neho pracujú, zdvihne mzdy.“ skonštatoval a pokračoval: „Mzdy spoločnosti tvoria necelých 11 % z celkových nákladov. Ak by sme dnes zvyšovali mzdy o 6%, ako bola pôvodná požiadavka odborov v kolektívnom vyjednávaní, tak celkový náklad je 0,6 percenta... Nežiadame vysoké sumy, ktoré by zlikvidovali spoločnosť, ale žiadame ozaj partnerský vzťah k ľuďom,“ doplnil.

Oslavená zamestnankyňa pred fabrikou sa vyjadrila jasne: „Robím tu už 15-ty rok a som ochotná vstúpiť do štrajku. Vadí mi prístup zamestnávateľa k zamestnancom, nekomunikatívnosť zo strany nadriadených a znižovanie plátov. Robím na 3 zmeny, ťaháme nadčasy, keď treba, ale je to čoraz horšie.“

Ďalšia zamestnankyňa sa postažovala na zvyšovanie noriem bez toho, aby to bolo so zamestnancami prerokované, na slabú motiváciu, nulové benefity a nízky zárobok – „650 maximálne 700 eur, čo je to v dnešnej dobe?“, pýta sa.

Mladý muž, vychádzajúci z firmy, pochádza z Považskej Bystrice: „Som po nočnej a prišiel som podporiť kolegov. Zostanem tu, pokiaľ tu aj oni zostanú. Niektorí sme dostali skoro o 200 eur menej na výplatu. Riaditeľ vyhlásil

ešte aj súťaž o nadčasy, sľúbil nám 30 eur za nadčas. No siahol nám na naše mzdy, to každého nahnevá. Pracujem tu 8 rokov, ale toto je najhoršie, čo som zažil,“ prezradil.

Rozhorčenie neskrýval ani predseda Rady OZ KOVO, E. MACHYNA, ktorý zareagoval aj na novopostavené oplotenie okolo areálu firmy i na fakt, že riaditeľ spoločnosti zrušil zamestnancom autobus, ktorý ich privádzal a odvádzal z práce. Zamestnancov pred fabriku dopravil autobus, objednaný a zaplatený odborovou organizáciou: „Pán riaditeľ sa tak bojí svojich ľudí, že nastavil zátaras, aby sme nemohli ísť bližšie. Dnes ideme hájiť kvalitu života. Ak by v Holandsku a Nemecku dávali takéto peniaze, nikto by tam nerobil. My nechceme na Slovensku horšie mzdy ako tí, ktorí robia rovnako ako my,“ povedal E. MACHYNA. Narážal tým na skutočnosť, že generálny riaditeľ firmy je rodený Holanďan a spoločnosť BPC v Beluši je dcérou rovnomennej nemeckej korporácie.

Viac ako len štrajk

Štrajk v Beluši však zaznamenal nielen veľký mediálny, ale aj verejný ohlas. Podporné statusy, osobné návštevy či pochvalné vyjadrenia sa na adresu odvádzivcov hrnuli z každej strany. Štrajkujúcich podporila listom Konfederácia odborových zväzov SR, český Odborový svaz KOVO, či najväčšia nemecká odborová centrála v kovovej výrobe IG Metall. Osobne ich prišli povzbudiť viacerí odborári a zamestnanci z iných fabriek, ako napr. Kia Slovakia, PPS Group Detva, Volkswagen SK či Jaguar Land Rover.

Tento štrajk však poukázal na niečo omnoho dôležitejšie – a to na odhodlanie ľudí postaviť sa za svoje práva, lepšie mzdy i pracovné prostredie...na odvahu, s ktorou už mnohí na Slovensku nepočítajú. Ďakujeme, Belušanica, ďakujeme kováci!

Text a foto: A.Fáková

M. Benedeková: Odhodlanie ľudí zvíťazilo!

Je veľmi príjemné písať o víťazstvách. A o tých našich odborárskych osobitne. Výsledky štrajku v Beluši vo firme Booster Precision Components možno za víťazstvo jednoznačne označiť. A to nielen z hľadiska samotného obsahu dodatku ku kolektívnej zmluve a nárokov, ktoré garantuje zamestnancom. Tento štrajk bol aj víťazstvom solidarity, spolupráce, nezlomnosti, odvahy, odhodlania a vytrvalosti všetkých zamestnancov tohto podniku a stal sa svetielkom nádeje pre ďalšie tisíce zamestnancov na Slovensku.



● Vlavo predseda OZ KOVO, E.Machyna, v strede člen predsedníctva Rady OZ KOVO, J.Stiškal a podpredsedníčka OZ KOVO, M.Benedeková

Spôsob, akým sa zamestnanci (a treba povedať, že najmä zamestnankyne, ktorých je v podniku viac ako 80%), postavili zamestnávateľovi a jeho neobľúbenej pri vyjednávaní mzdovej časti kolektívnej zmluvy, je obdivuhodný a nasledovaniahodný.

Zapojenie sa všetkých výrobných zamestnancov do ostrého štrajku bolo prvým a najdôležitejším predpokladom pre jeho úspešné zavŕšenie. O kolegiálnosti a solidarite svedčí aj to, že aj tie kategórie zamestnancov, ktorých sa priamo požiadavky v kolektívnom vyjednávaní netýkali, sa do štrajku zapojili, a to s cieľom podporiť svojich kolegov a kolegyne. Vlva solidarity a podpory, ktorá sa zdvihla po začatí štrajku, vytvorila naozaj elektrizujúcu atmosféru a pre účastníkov štrajku bola silným morálnym povzbudením. Neznámi ľudia i členovia OZ KOVO z iných podnikov sa zastavovali a prejavovali svoju podporu slovami, ale aj konkrétnou pomocou v podobe nápojov, či jedla pre členov štrajkových hliadok. Atmosféra hustla najmä po tom, čo štrajkové hliadky začali s blokáciou vstupu a výstupu kamiónov z fabriky, čo vyvolalo negatívnu reakciu na strane zamestnávateľa. **Pohľad na ženy, stojace pred mohutnými kamiónovými návesmi, presvedčujúce ich vodičov, aby prejavili solidaritu a súcit a zostali stáť, bol desivý a inšpirujúci zároveň.**

Päť dní a päť nocí štrajkové hliadky, pozostávajúce zo štrajkujúcich zamestnancov belušíckeho BPC, ako aj zástupcov a zamestnancov OZ KOVO, vytrvali vo svojom odhodlaní bez ohľadu na denný či nočný čas, počasie a dianie okolo a, obrazne i doslova, držiac sa za ruky kráčali k úspešnému zavŕšeniu štrajku.

Počas týchto piatich dní aj zamestnávateľ pocítil obrovskú silu a jednotu, ktorú dokáže vytvoriť pevné presvedčenie a odhodlanie zamestnancov zabojsť za svoje požiadavky.

Ako tím sme do toho išli, ako tím sme sa podporili a ako tím sme vyhrali.

Štrajk v Beluši je jasným dôkazom toho, že ak chceme niečo zmeniť, dokážeme to, keď sa spojíme, zjednotíme a vytrváme.

A je aj dôkazom toho, že organizovanie sa v odboroch a kolektívne vyjednávanie je tou správnou cestou k lepším pracovným podmienkam zamestnancov.

#OzKovo #PoznameSvojePrava #SpoluToDáme
Monika Benedeková
podpredsedníčka Rady OZ KO



● Zamestnanci po štrajku a podpise kolektívnej zmluvy.

Vo VW SK očakávajú príplatok za pandémiu – ZBYTOČNE?

Hoci sa zamestnanci najväčšieho výrobného podniku na Slovensku – automobilky Volkswagen Slovakia – nedávno tešili z druhej časti mzdového bonusu, ktorý sa vypláca z vlnajšieho zisku, dúfali aj v príplatok za pandémiu.

Takzvaný „covid príplatok“ totiž dostali ich kolegovia v šiestich nemeckých fabrikách ako odškodné za sťažene a rizikovejšie podmienky pri výrobe vozidiel. O podobnom príplatku bol, pochopiteľne, záujem aj v slovenskom podniku, ktorý patrí k jednému z najväčších zamestnávateľov v krajine.

Hoci sa ho snažili vyrokovať aj tamojší odborári, podľa najnovších vyjadrení podniku nie je podobný bonus nateraz na pláne.

„Volkswagen Slovakia poskytuje zamestnancom jeden z najširších sociálnych programov a zároveň istotu a stabilitu zamestnania. Počas uplynulého, mimoriadne náročného roku v súvislosti s koronavírusom, sa podniku podarilo zachovať všetky benefity, ako aj pracovné miesta. K tomuto momentu neboli zavedené nové mimoriadne príspevky v súvislosti s pandémiou koronavírusu,“ uviedla k danému hovorkyňa spoločnosti Volkswagen Slovakia, Lucia KOVAROVIC MAKAYOVÁ.

Dodala, že zamestnancom už bola vyplatená odmena za hospodárske výsledky a začiatkom tohto mesiaca dostali pracovníci podniku 13. plat. Koncom roka im bude vyplatený aj 14. plat.

S ideou pandemického bonusu pôvodne prišiel koncern Volkswagen v Nemecku. Tam odborári šiestich podnikov vyrokovali 23-mesačné navýšenie mzdy o 2,3 % a extra bonus 1 000 eur.

Napriek koronakríze sa Volkswagenu v Bratislave celkovo darilo kompenzovať výpadky výroby v minulom roku. Získali z toho aj zamestnanci podniku, ktorí už dostali k platu aj odmenu za hospodárske výsledky.

Najväčšej tunajšej automobilke sa podarilo v uplynulom roku dosiahnuť obrat vo výške 9,75 miliárd eur, čím sa dokázala priblížiť k výsledku z roku 2019. Zisk pred zdanením predstavoval 278 miliónov eur. A z tohto výsledku bude za vlnajšieho zamestnancom vyplatená čiastka 1 761 eur. Časť odmeny už pracovníci dostali koncom roka, zvyšná časť sa im pripočítala k nedávnej výpláte. Podľa zverejnených údajov mala za vlnajší rok dosiahnuť v priemere 2 148 eur (vrátane THP pozícií).

Za solidným obratom s minimálnym medziročným poklesom stojí predovšetkým efektívne riadenie produkcie, zvyšovanie efektivity vo všetkých oblastiach a produkčný mix. Po nepriaznivom 1. polroku 2020 sme sa vrátili do hry vďaka prísnej disciplíne v oblasti nákladov a plnému nasadeniu vo všetkých oblastiach,“ uviedol šéf slovenského podniku a člen predstavenstva pre technickú oblasť Oliver GRÜNBERG.

Spoločnosť Volkswagen Slovakia má za sebou vo všeobecnosti úspešný rok, hoci napriek náročným globálnym podmienkam, ktoré ešte vyostriala pretrvávajúca epidémia koronavírusu a s ňou spojené negatívne dopady v dodávateľskom reťazci, mu výsledky poklesli.

af, trend.sk

Pracovno-právna poradňa a BOZP BOZP: Závažnosť teplo pri práci



V pracovnom prostredí okrem „klasických“, zdraviu škodlivých faktorov pracovného prostredia, pôsobia negatívne aj ďalšie faktory, ktoré zatažujú ľudský organizmus a negatívne ovplyvňujú najmä jeho fyziologické funkcie. Medzi tieto faktory patrí aj záťaž teplom pri práci, ktorá pracovné prostredie ovplyvňuje čoraz častejšie.

Záťaž teplom môže viesť k poklesu výkonnosti, zvýšenej únavnosti a môže spôsobiť až prehriatie organizmu so zvýšením telesnej teploty, malátnosťou, ospalosťou, bolesťami hlavy, závratmi, nevoľnosťou, zvracaním a až celkovým vyčerpaním z tepla.



Povinnosti zamestnávateľov pri zabezpečení ochrany zdravia zamestnancov pri záťaži teplom sú legislatívne upravené v § 37 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon č. 355/2007 Z. z.“), ako aj vo vyhláške MZ SR č. 99/2016 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len „vyhláška č. 99/2016 Z.z.“). Zamestnávateľ je, v zmysle uvedeného zákona, povinný zabezpečiť opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia nepriaznivé účinky faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy na zdravie zamestnancov na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru a teda je povinný zabezpečiť:

- **posúdenie záťaže teplom a chladom pri práci,**
- **pri dlhodobom výkone práce dodržiavanie prípustných hodnôt faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy v závislosti od teplotnej produkcie organizmu zamestnanca,**
- **pracovné podmienky zamestnancov tak, aby nebola prekročovaná únosná tepelná záťaž** (Príloha č. 3 Vyhlášky č. 99/2016 Z.z.) na pracoviskách, na ktorých nemožno dodržať prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy z dôvodu tepelnej záťaže z technológie, ako aj na iných pracoviskách počas dní, keď teplota vonkajšieho vzduchu, namieraná v tieni, presahuje 30 o C (mimoriadne teplý deň).

Zamestnávateľ teda, v zmysle uvedených právnych predpisov, na vnútornom pracovisku zabezpečuje optimálne hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy (podľa Prílohy č. 2 Vyhlášky č. 99/2016 Z.z.); a tam, kde nemožno zabezpečiť optimálne hodnoty, zabezpečí prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy v teplom období (podľa Prílohy č. 2 vyhlášky). Predpokladom na dosiahnutie optimálnych, prípadne prípustných hodnôt faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy je stavebné riešenie budovy, technické zariadenie budovy alebo vhodná technológia. **V prípade, ak na vnútornom pracovisku nemožno dodržať prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy z dôvodu záťaže teplom z technológie, ako aj na inom pracovisku z dôvodu nevyhovujúceho stavebného riešenia budovy alebo technického zariadenia budovy, zamestnávateľ zabezpečí ochranné opatrenia a preventívne opatrenia na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže teplom na zdravie zamestnancov** - a to podľa § 4 Vyhlášky č. 99/2016 Z.z.. Z uvedeného teda vyplýva, že zamestnávateľ má, v prvom rade, povinnosť zabezpečiť optimálne hodnoty tepelno-vlhkostnej mikroklimy, v prípade, že to nie je možné, je povinný zabezpečiť prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy. Až v prípade, ak zamestnávateľ vyčerpal všetky možnosti zabezpečiť na

vnútornom pracovisku optimálne, prípadne prípustné, hodnoty tepelno-vlhkostnej mikroklimy uvedenými spôsobmi a zamestnanci sú naďalej vystavení záťaži teplom na pracovisku, je zamestnávateľ **povinný vykonať ďalšie primerané opatrenia (§ 4 ods. 7 a 9).**

Odseky 7 a 9 uvedenej novely teda upravujú až ďalšie (po vyčerpaní predchádzajúcich možností) primerané opatrenia na odstránenie záťaže teplom pri práci. **V zmysle ods. 7 sú opatreniami na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže teplom na zdravie zamestnancov najmä:** zmena trvania času práce, posun začiatku pracovnej zmeny, poskytovanie prestávok v práci, predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie, pobyt v klimatizovaných priestoroch, striedanie zamestnancov, klimatizácia alebo nútené vetranie, tienenie okien a svetlískov, sprchovanie a ochladzovanie, vhodný pracovný odev.

A v zmysle ods. 9 pitný režim, pričom podľa § 7 je pitný režim pri záťaži teplom dopĺňanie dostatočného množstva tekutín a minerálnych látok, stratených pri práci do organizmu a pri záťaži teplom prostredníctvom pitného režimu náhradu najmenej 70 % tekutín, stratených počas pracovnej zmeny potením a dýchaním. **Uvedené primerané opatrenia sú len príklady a vykonávajú sa tie z opatrení, prípadne aj ďalšie iné, ktoré sú odôvodnené a vykonateľné v podmienkach pracoviska a majú ochranný a preventívny účinok na zdravie zamestnancov.**

Veľmi vhodným opatrením sú napríklad **prestávky v práci,** ktoré umožnia zamestnancom, ochladí sa osprchovaním alebo umytím pokožky chladnejšou vodou, prípadne pobyt v klimatizovanej miestnosti (netreba však zabudnúť na zásady správneho používania klimatizácie). Uvedená prestávka v práci sa považuje za prestávku, poskytovajú z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci a **započítava sa do pracovného času.**



Ďalším dôležitým opatrením je **pitný režim.** Množstvo tekutín, ktoré organizmus potrebuje, je individuálne. Závisí to napríklad od veku, pohlavia, telesnej hmotnosti, ale aj od telesnej aktivity, zloženia a množstva stravy, teploty ovzdušia či zdravotného stavu. **Základom pitného režimu je čistá pitná voda.** Počas horúčav sa odporúča vypiť minimálne 2-4 decilitre tekutín na 10 kilogramov hmotnosti, čo predstavuje približne 1,5 až 3 litre tekutín denne. Toto množstvo sa však zvyšuje u ľudí, ktorí pracujú fyzicky a viac sa potia. Dôležité je piť počas celého dňa, ešte pred pocitom smädu, aby sa tekutiny do organizmu dostávali priebiežne a v dostatočnom množstve. **V horúčavách obmedzte nápoje s obsahom chinínu, kofeínu i alkoholu, ktoré vám smäd neznižia a navyiac podporia vylučovanie vody z organizmu!** Sladené nápoje je potrebné obmedzovať najmä pre nadbytok cukru, energie a kofeínu.

Ideálnym priestorom dohodnúť sa na výbere a aplikácii primeraných ochranných opatrení pri záťaži teplom pri práci je kolektívna zmluva, v časti bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, prípadne dohoda so zamestnávateľom, kde sa upravujú presné podmienky poskytovania dohodnutých (vybraných) opatrení.

Prípravila: Ing. Tímea Szabóová
Vedúca Úseku ZIBP
a vzdelávania OZ KOVO, Bratislava

priority 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

Najbližšie číslo PRIORIT vyjde 30.7.2020

TELEPRÁCA A ODBORY

Organizovať zamestnancov na diaľku? Áno, môžeme.



Pandémia koronavírusu priniesla mnoho zmien aj do pracovného procesu, vrátane zavedenia tzv. home office (telepráca). Európska centrála industriALL Europe spustila pred niekoľkými týždňami medzinárodnú kampaň TELEPRÁCA – MOJE PRÁVO, MOJE ROZHODNUTIE, ktorej ústredným motívom má byť fakt, že telepráca má byť vždy dobrovoľná a zamestnanec musí mať pri nej zabezpečené aj ďalšie práve. Do kampane je zapojený aj Odborový zväz KOVO (prostredníctvom Priorít, kováckeho facebookového profilu a webu www.ozkovo.sk), pričom v dnešnej časti sa zameriame na odborársku činnosť.

Práca na diaľku tu zostane a odborové zväzy sa musia naučiť, ako organizovať pracovníkov online a riešiť ich problémy. Skúsenosti z pandémie ukazujú, že to možné je, ale vyžaduje to, aby odbory prehodnotili svoje pracovné metódy a našli nové spôsoby komunikácie so zamestnancami. Pomocou inovatívnych komunikačných prostriedkov môžu osloviť zamestnancov na diaľku a ukázať, že kolektívne vyjednávanie sú najlepším spôsobom, ako riešiť ich obavy. Počas prvej vlny pandémie na jar v roku 2020 prešlo údajne takmer 40% pracovníkov v Európskej únii na prácu na diaľku. Aj keď pandémia nakoniec skončí, práca na diaľku tu môže zostať navždy. Táto zmena sa dotkne aj našich priemyselných odvetví. Pracovníci, ktorí pracujú úplne alebo čiastočne mimo továrenského alebo kancelárskeho priestoru, budú potrebovať ochranu odborov a kolektívne zmluvy.

Ako by však odbory mali organizovať pracovníkov na diaľku a komunikovať s nimi? Už z roku 2020 existuje mnoho dobrých príkladov, že organizovanie zamestnancov bolo možné aj on-line. IndustriALL Europe informovala o digitálnej organizačnej kampani fínskych kovákov, aj o hybridnej kampani českého odborového zväzu OS KOVO.

Ako sa teda dostaneme k pracovníkom, ktorí fungujú z domova? Získavanie kontaktných údajov pracovníkov je náročné a vyžaduje čas. Organizovať pracovníkov na diaľku je náročnejšie, ako pracovníkov na pracovisku. Potrebujete správny zoznam kontaktov, pretože sa nemôžete stretnúť „osobne“ a často je nutná kreativita. Niektoré členské organizácie vyhľadávajú kontakty pomocou sociálnych médií, iné sa obracujú na súd, aby získali kontaktné údaje zamestnancov. Akonáhle bude tento problém legislatívne vyriešený, malo by byť možné, aby aj odbory dosiahli na ešte širší okruh zamestnancov.

Pandémia vyvolala strmú krivku vzdelávania s najmä v on-line priestore - a ľudia sú teraz zvyknutí na digitálnu komunikáciu a online schôdzky. Pandémia nám tiež poskytla predstavu o tom, ako by odbory mali rozvíjať spôsoby svojej práce v „novom“ svete, kde pribúda práca na diaľku. Sú vyžadované zmeny v spôsobe komunikácie odborov so súčasnými i potenciálnymi členmi, v organizovaní sa, v kolektívnom vyjednávaní i v školeniach.

Správa „Odbory 21“ sumarizuje niektoré kľúčové poznatky z pandemického roku 2020:

Nové formy efektívnej online komunikácie umožňujú odborom spolupracovať s viacerými pracovníkmi, naučovať ich obavám a porozumieť ich potrebám.

- Odbory musia prehodnotiť svoje komunikačné metódy, upgradovať ich a zdokonaľiť svoju infraštruktúru, a tiež vyškolit zamestnancov a zástupcov odborov.

- Vstup do odborov bude treba uľahčiť, bude potrebné zahrnúť užívateľsky prívetivý online systém vstupu do odborov.

- Integrácia sociálnych médií (najmä Facebook Messenger) do formálnych komunikačných kanálov odborov je uznaním skutočnosti, že rastúci počet členov kontaktuje odbory týmto spôsobom.

- E-mail zostáva najrýchlejším spôsobom zdieľania informácií s pracovníkmi. To vyžaduje komplexný a aktualizovaný register.

- Práca v oblasti udržania si členov je cenná: Prechádzanie zoznamov členov, ktorí vystúpili z odborov a ich kontaktovanie viedlo k opätovnému vstupu významného počtu členov späť do odborov.

- Zviditeľnenie je dôležité: Mnoho ľudí sa pripojilo, pretože na nich urobilo dojem, akú úlohu hrali odbory v boji za zachovanie priemyslu.

Isabelle BARTHES, zastupujúci generálna tajomníčka industriALL Europe, uviedla: „Zamestnanci „na diaľku“ musia mať možnosť požívať rovnaké práva ako všetci ostatní pracovníci, vrátane práva vstúpiť do odborov, kolektívneho vyjednávanie a práva na školenie. Pomocou inovatívnych komunikačných prostriedkov môžu odbory oslovit pracovníkov na diaľku a ukázať im, že kolektívna činnosť a vyjednávanie sú najlepšími spôsobmi, ako riešiť ich obavy. Organizovanie funguje, keď si ľudia uvedomia, že ich členstvo v odboroch slúži ich záujmom a keď sami môžu prispieť k aktívnemu formovaniu svojho pracovného prostredia. Práca na diaľku to nezmení. Úlohou teraz je udržať tento moment a vytvorené väzby.“

Spracovala: M.Benedeková, upravené redakciou

KRÁTKO

Automobilky bez čipov do konca roka

Automobilový sektor bude podľa najnovších prognôz bojovať s nedostatkom čipov najmenej do konca tohto roku. Ako ďalej konštatuje spoločnosť úverového poistenia a globálnej ekonomiky Coface, problémom je najmä fakt, že automotiv sa na celkovú spotrebu čipov podieľa zhruba len 10 % a automobilky tak nie sú v postavení, kedy by mohli od výrobcov žiadať uprednostnenie. Automotive sektor však zápasí s prekážkami na viacerých frontoch. Po výraznom útlme počas prvej vlny pandémie prišlo prudké oživenie, ktoré v kombinácii s nízkou produkciou vstupov a vyťažnými prepravnými kapacitami viedlo k narušeniu dodávateľských reťazcov a výpadkom naprieč výrobnými, od kovových dielcov cez plasty až po textílie. Výsledkom je aj rast cien. Očakáva sa však, že rok 2021 bude pre automobilový sektor lepší ako rok 2020, a to tak výsledkovo, ako aj obratovo. Ale nedosiahne predkrízovú úroveň.

Slovenský export sa zdvojnásobil

Vývoz tovaru v apríli vzrástol medziročne o 101,9 % a dovoz stúpol o 73 %. Vysoké rasty ovplyvnila podľa Štatistického úradu SR skutočnosť, že v apríli 2020, počas prvej vlny pandémie, firmy v dôsledku opatrení obmedzili či prerušili výrobu. Celkový vývoz tovaru tak dosiahol v apríli 7,2 mld. eur a celkový dovoz tovaru 7 mld. eur. Z desiatich tried v štruktúre exportu vykazoval medziročný nárast deväť z nich, pričom rasty dosahovali od 7,6 % až po 146,4 % v prípade najobchodovanejšej triedy v štruktúre slovenského zahraničného obchodu, ktorou sú stroje a prepravné zariadenia. Aj pri dovoze tovaru na Slovensko vykazoval medziročný nárast deväť tried z desiatich. Rast sa pohyboval od 5,9 % do 115 %, kde patril najdynamickjší medziročný rast dovozu v triede stroje a prepravné zariadenia.

Životné minimum a viaceré dávky od júla stúpnu

Vzhľadom na nárast životného minima sa od júla mierne zvýši suma minimálneho predčasného dôchodku a od začiatku budúceho roka aj daňový bonus na dieťa, nezdaniteľná časť základu dane, dávky v hmotnej núdzi, prídavok na dieťa a rodičovský príspevok. Životné minimum na dospelú osobu sa má od 1. júla tohto roka zvýšiť o 1,5 %, teda o 3,23 eura na 218,06 eura. Vplyva to z návrhu opatrenia ministerstva práce a sociálnych vecí, ktoré rezort predložil do pripomienkového konania. Na zvýšenie životného minima je naviazaných viacero dávok. Od začiatku budúceho mesiaca má ísť nahor aj suma minimálneho predčasného dôchodku, príspevkov na vykonávanie absolventskej praxe a na aktívnu činnosť formou dobrovoľníckej služby, príspevkov na podporu náhradnej starostlivosti, či maximálna suma náhradného výživného od štátu. Všetky tieto dávky, rovnako ako životné minimum, majú vzrásť o 1,5 %. Suma minimálneho predčasného dôchodku má od začiatku budúceho mesiaca predstavovať 261,70 eura, čo je nárast o 3,90 eura. Vzhľadom na nárast sumy životného minima sa má od začiatku budúceho roka zvýšiť suma daňového bonusu na dieťa. Mesačná suma daňového bonusu na dieťa vo veku od 6 do 15 rokov má stúpnúť o 64 centov na 43,60 eura a na dieťa do šiest rokov o 70 centov na 47,14 eura. Daňový bonus na dieťa nad 15 rokov sa má zvýšiť o 34 centov na 23,56 eura. Daňový bonus pre pracujúcich rodičov na dieťa vo veku do 6 rokov dosahuje dvojnásobok základnej sumy, vo veku od 6 do 15 rokov bude budúci rok tvoriť 1,85 násobku základnej sumy a na dieťa vo veku nad 15 rokov daňový bonus predstavuje základnú sumu, čo bude budúci rok 23,56 eura. Sumy dávok v hmotnej núdzi sa majú od začiatku budúceho roka takisto zvýšiť o 1,5 %. Prídavok na dieťa má od začiatku budúceho roka stúpnúť o 38 centov na 25,88 eura.

Redakcia, Síta, TASR

Dostať sa k predčasnej penzii bude od júla ťažšie

Minimálne dva roky do riadnej penzie, odpracované roky, minimálna suma a bez práce. To sú podmienky, ktoré musí splniť každý, kto chce požiadať o predčasný starobný dôchodok. O túto dávku žiadajú aj ľudia, ktorí majú dlhodobé zdravotné problémy alebo sú už z práce unavení.

Za každý mesiac, o ktorý odídete do penzie skôr, vám o pol percenta klesne suma penzie, ktorú by ste dostali ako starobný dôchodca. Avšak človek, ktorý príde krátko pred dôchodkom o prácu a nevie si nájsť novú, nemusí, po vyčerpaní podpory v nezamestnanosti, ak zostane bez príjmu, žiadať o dávku v hmotnej núdzi. Odchod do predčasného dôchodku - aj za cenu straty percent - tak môže byť pre neho riešením. „Suma predčasného dôchodku sa zníži o 0,5 % za každých začatých 30 dní odo dňa vzniku nároku na predčasný dôchodok do dovŕšenia dôchodkového veku,“ upozorňuje Jana HRABKOVÁ z komunikačného odboru Sociálnej poisťovne. „To znamená, že ak poistenec o predčasný starobný dôchodok požiada presne dva roky pred dovŕšením dôchodkového veku, predčasný starobný dôchodok sa mu skrúti o 12,5 %,“ vysvetľuje J. HRABKOVÁ. Ak oň požiada rok pred dovŕšením penzijného veku, celkovo sa predčasný dôchodok skrúti o 6,5 %.

Porastie životné minimum aj predčasná penzia

Od júla však porastie suma životného minima, ktoré má vplyv aj na výšku niektorých dávok, napríklad aj predčasnej penzie. Kým do konca júna je jeho suma pre jednu dospelú osobu na úrovni 214,83 eura, od júla sa zvýši na 218,06 eura.



„Podľa údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky bol koeficient rastu životných nákladov nízkopríjmových domácností za rozhodujúce obdobie 1,015 (t. j. apríl 2021/ apríl 2020) a koeficient rastu čistých peňažných príjmov na osobu za 1. štvrtrok 2021 v porovnaní s 1. štvrtkom 2020 bol 1,027. Na základe vyššie uvedených skutočností sa navrhujú sumy životného minima upraviť k 1. júlu 2021

na základe koeficientu rastu životných nákladov nízkopríjmových domácností tak, že porastie o 3,23 eura,“ uviedla hovorkyňa rezortu práce Michaela SLIVKOVÁ KIRŇAKOVÁ.

Vyššia tak bude aj minimálna suma predčasnej penzie, ktorú musí žiadateľ o túto dávku dosiahnuť. „Jednou z podmienok vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok je to, že jeho výška ku dňu, od ktorého poistenec žiada o jeho priznanie, presahuje 1,2-násobok životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu alebo ak si poistenec sporil v II. pilieri, súčet predčasného starobného dôchodku z I. piliera a predčasného dôchodku z II. piliera je vyšší ako 1,2-násobok životného minima,“ vysvetľila Jana HRABKOVÁ z komunikačného odboru Sociálnej poisťovne. **Od 1. júla tak nárok na predčasnú penziu vznikne nie od sumy 257,80 eura mesačne, tak ako je to doteraz, ale od sumy 261,70. Ak Sociálna poisťovňa budúcemu predčasnému dôchodcovi vypočíta nižšiu sumu, žiadosť o penziu zamietne.**

A tak, ak napríklad Sociálna poisťovňa vypočíta žiadateľovi o predčasnú penziu sumu dôchodku vo výške 232,40 eura mesačne, jeho žiadosť zamietne, pretože minimálna suma, ktorú musí predčasný dôchodok dosiahnuť, bude od júla 261,70 eura.

Spracované redakciou, zdroj Sociálna poisťovňa

Krížovky s úsmevom

Majiteľ butiky hovorí aranžérovi: - Som veľmi rád, že pracujete tak rýchlo, ale tá posledná figurína, ktorú ste práve... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)			EČV Nitra	horská kaukazská osada	nepriúčaj	pobudol	1. časť tajničky	primát
odznova okolooidúci (zried.)								
Pomôcky: Efraim, kranium, bajkalit	odroda salitu	ikernačky	sovok (hovor.) Leokádia (dom.)					
trestala bitkou				Lutzov skok kráčaľ				biblické mužské meno
nejako					zvolanie na voly mužské meno			
2. časť tajničky						fluorid lítny mužské meno		
lebka (anat.)							značka erbia sú posadení	
typ ruského lietadla (Antonov)			malá terasa rúbaním pripravíme					
veľká plocha poľa			cestovali lietadlom nehodný niečoho					
Štefan (dom.)				mámim (kniž.) mykal (expr.)				
sieň, dvorana (zastar.)					zošivaj vozením nahromaď		zaručalo	juho-africká kruhová dedina
Pomôcky: pasant, ail, terem, kraal	skratka podplukovníka	súčet (odb.) kypriľ pluhom				skr. štátu Arkansas úžitkové zvierat		
popichať							Ústredná rada zátka do suda	
3. časť tajničky								
upravovala lamelami								
listnatý strom				zatvoril zapinadlom				

Zasmejme sa

Pýta sa syn otca: „Oci, a prečo sú Indiáni pomaľovaní?“
„Lebo tak zdôrazňujú, že idú do boja.“
„Oci, tak potom by sme si mali dať pozor, lebo maminka stojí pred zrkadlom už celú hodinu!“

Rozprávajú sa dve priateľky: „Poviem Ti, byť po štyridsiatke má svoje výhody! Síce nedovidíš na malé písmenká, ale blbca spoznáš už z dialky!“

Dvaja dôchodcovia sedia na lavičke, keď okolo nich prejde krásna mladá dievčina. Jeden si ju s úľubou prezerá, druhý sa vystrašene obzerá okolo seba.
„A ty čo robíš? Tebe sa tá dievčina nepáči?“
„Ale páči, ale keby som sa zaďával, tak ma zaručene odniekiaľ sleduje moja stará!“

Rozprávajú sa dve kamarátky: „Tak si predstav, stretla som včera milenkú môjho muža!
Pekne sme sa porozprávali... a potom si išla každá svojou cestou. Ona na urgent a ja k policajtom!“

Po 40-ke má každá žena právo sa rozhodnúť, koľko má vlastne rokov!

Jedna pani hovorí priateľke: „Včera našiel môj muž v kuchyni švaba, tak všetko vydrhol, vydezinfikoval... Zajtra ho dám do kúpeľne a potom do spálne...“

Pýta sa učiteľka žiakov v škole:
„Deti, kedy je najlepšie zbierať ovocie?“
„Keď je pes uviazaný, pani učiteľka“, hovorí Dežko.

Teraz už viem, čo to znamená trt makový.

