



Štrajk autobusárov
na východe zrušený – str. 3

Vítazný rozsudok pre bývalého
predsedu z KIE – str. 3

Prípustné teploty na pracovisku
počas chladných dní – str. 6

Príhovor predsedníčky OZ KOVO, Moniky BENEDEKOVEJ:



Vážené kolegyně, kolegovia, kováči, zamestnanci.

Dianie okolo nás v posledných mesiacoch vyvoláva naše odôvodnené obavy z budúcnosti. Zamýšľame sa nad tým, či a ako budeme schopní zabezpečiť základné životné a existenčné potreby pre seba a svoje rodiny. Extrémne rastúce ceny spôsobujú pokles reálnych miezd, prepád životnej úrovne zamestnancov a občanov, ale aj reálne ohrozenie pracovných miest. Vo väčšine členských štátov EÚ, s cieľom zabrániť negatívnym sociálnym aj ekonomickým dopadom, boli už pred niekoľkými mesiacmi schválené rozsiahle balíčky kompenzačných opatrení pre občanov, ako aj pre zamestnávateľov.

Sociálna situácia občanov, ich schopnosť zabezpečiť si svoje existenčné potreby, ako aj rast životnej úrovne obyvateľstva, by mali byť jednou z hlavných priorit vlády. Tomuto cieľu by politici mali podriaďiť svoje politické rozhodovanie v každej oblasti. To však nie je realita na Slovensku.

Vláda pristupuje k pomoci občanom i podnikom príliš pomaly, v dôsledku čoho už došlo k zastaveniu výroby v niektorých podnikoch, k strate pracovných miest, ako aj k nárastu chudoby.

Malo by byť v záujme každého jedného z nás vyvíjať tlak na politikov a urýchliť tak proces politického rozhodovania o účinných opatreniach, ktoré by zmiernili negatívne sociálne dôsledky extrémne rastúcej inflácie a cien energií.

Aj preto sa odborové zväzy, združené v Konfederácii odborových zväzov (KOZ) SR rozhodli spoločne ukázať vláde SR nespokojnosť občanov, ich frustráciu z aktuálnej situácie a obavy z budúcnosti.

AJ PRETO JE DÔLEŽITÉ, ABY SME SA NA DEMONŠTRÁCIU V BRATISLAVE, V SOBOTU 8.10.2022, ZÚČASTNILI V ČO NAJVIACŠOM POČTE.

Aj preto je dôležité, aby sme neľadali dôvody, prečo 8.10.2022 nemôžeme prísť do Bratislavy, ale naopak, hľadali spôsob, ako prísť a ukázať vláde a politikom, že nám dochádza trpezlivosť, pretože je v dôsledku ich nečinnosti ohrozená existencia občanov a ich rodín.

Nestačí napísať rozhorčený status, ani čakať, že sa situácia zlepší bez nášho aktívneho zapojenia sa a osobnej angažovanosti.

Ako občania sme zdrojom moci. Ak nie sme spokojní s tým, ako naši zástupcovia zverenú moc realizujú, musíme im to dať najavo.

AKO? Svojou účasťou na demonštrácii Proti chudobe. **KEDY?** 8. októbra 2022 o 12,05 hod. **KDE?** Na Námestí SNP v Bratislave.

Na každom jednom z nás záleží. Nesmieme resignovať! Ide o nás a našu budúcnosť!

Teším sa na vás v Bratislave!

JUDr. Monika BENEDEKOVÁ

CITÁT
MESIACA

„Človek, ktorý chce preniesť horu, musí najskôr začať malými kameňmi.“

Confucius, čínsky mysliteľ, filozof a štátnik

Odborový zväz KOVO povedie JUDr. M. BENEDEKOVÁ

V Žiline v utorok, 4. októbra 2022, rozhodli členovia Rady Odborového zväzu KOVO - ako najvyššieho orgánu zväzu medzi zjazdami - o novej predsedníčke Rady OZ KOVO, ktorá zväz povedie nasledujúce štyri roky. Stala sa ňou JUDr. Monika BENEDEKOVÁ, ktorá doteraz vo zväze zastávala funkciu podpredsedníčky a hlavnej kolektívnej vyjednávateľky.



K zorganizovaniu mimoriadnej Rady OZ KOVO pristúpilo vedenie zväzu potom, ako v závere júna (mesiac po svojom zvolení) oznámil vtedajší predseda Rady, Stanislav L'UPTÁK, že sa svojej novej funkcii vzdáva.

Protikandidátom M. BENEDEKOVEJ na post predsedu zväzu bol člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Ing. Ján ŠLAUKA, ktorý v prvom kole získal o 9 hlasov menej a pred druhým kolom sa vzdal v prospech svojej protikandidátky. V druhom kole bola Monika BENEDEKOVÁ jednomyseľne zvolená.

Voľba podpredsedu do konca roka

Do konca roka sa uskutoční ďalšie zasadnutie Rady OZ KOVO, tentokrát aj kvôli voľbe podpredsedu Rady OZ KOVO, keďže zvolením súčasnej predáčky a jej okamžité-

tým nastúpením na nový post sa táto funkcia uvoľnila. Mená navrhovaných kandidátov z členov OZ KOVO môžu Výbory Základných organizácií OZ KOVO poslať na jednotlivé Metodické pracoviská zväzu do konca októbra 2022.

Po júnovom VIII. zjazde OZ KOVO, v súvislosti s ktorým sa v jednotlivých regiónoch uskutočnili aj voľby na posty predsedov základných organizácií a z nich predsedov výborov mandátových obvodov (členovia Rady OZ KOVO), sa na utorkovom zasadnutí v Žiline predstavili aj noví členovia tohto orgánu.

Pokračovanie na 2. strane.

Pod'te s nami demonštrovať PROTI CHUDOBE!

Raketový nárast cien energií sa premieta do cien všetkých výrobkov, potravín či služieb, a taktiež aj do obáv ľudí z budúceho vývoja. Chudoba obyvateľov Slovenska, do ktorej sa vplyvom inflácie a rastúcimi cenami všetkých komodít dostávajú, je hrozivá a neprijateľná.

Adresná pomoc ľuďom, firmám, podnikateľom a obciam či verejným inštitúciám, aspoň z časti zmiernujúca rastúce ceny energií, je to, čo zo strany slovenskej vlády chýba.

Pokračovanie na 2. strane.



Pod'te s nami demonštrovať PROTI CHUDOBĚ!

Pokračovanie z 1. strany.

Apelujeme preto na vládu a parlament, aby urýchlene prijali konkrétne účinné riešenia, ktoré pomôžu zložitú situáciu rodín, samozávitelov, zamestnancov, dôchodcov, ako aj firmám, podnikateľom a verejných inštitúcií aspoň čiastočne zvládnuť. Už dnes musia zamestnanci s minimálnou mzdou odložiť bokom sumu, rovnajúcu sa mesačnej mzde alebo vyššiu, aby mohli doma svietiť a kúriť.

Zložitá energetická situácia sa odzrkadľuje aj v obmedzovaní výroby, pozastavení investícií a, samozrejme, aj v likvidácii pracovných miest. Kolaps hrozí obciam a mestám, školám, nemocniciam. Vláda dostala vo voľbách mandát, aby účinne riešila akékoľvek vzniknuté problémy v prospech všetkých občanov. Slovensko však dva mesiace čakalo na to, aby vládna koalícia prestala riešiť samú seba a začala bezodkladne konať, aj keď „päť minút po dvanástej“, a pomohla ľuďom a firmám zvládnuť súčasnú situáciu.

Pokiaľ nebudú realizované konkrétne protiinflačné opatrenia, bude sociálny zmier na Slovensku iba obyčajnou ilúziou. Odbory sú hlasom verejnosti a tá apeluje na predstavenie okamžitých riešení.

„Preto sa v sobotu, 8. októbra, o 12:05 h. stretne na bratislavskom Námestí SNP na demonštrácii Proti chudobe, aby sme vládne a parlamentu vyslali jednoznačný odkaz, že je najvyšší čas bezodkladne prijať opatrenia a kroky, ktoré zastavia pokles životnej úrovne a reálnych príjmov obyvateľstva, podporia stabilizáciu hospodárstva, ktoré bolo zasiahnuté vysokým rastom cien energií, a v neposlednom rade zabezpečia prijatie štátneho rozpočtu na budúci rok, v ktorom sa zohľadnia záväzky, plynúce z prijatých kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa,“ uviedla prezidentka KOZ SR, Monika UHLEROVÁ.

Demonštrácia sa bude konať v rovnakom termíne a čase, ako rovnaká akcia Českomoravskej konfederácie odborových zväzov (ČMKOS) na pražskom Václavskom námestí. Spoločne takto obe odborové centrály vyzývajú vlády Slovenskej a Českej republiky, aby sa začali zaoberať sociálnou situáciou obyvateľov oboch krajín a nedopustili prepádanie občanov do chudoby.

Z Košíc mimoriadny vlak

Do demonštrácie, ktorá bez politikov a s podporou verejnosti organizuje Konfederácia odborových zväzov, sa aktívne zapája aj Odborový zväz KOVO prostredníctvom stoviek kovákov, ktorí sa jej osobne zúčastnia. Z Košíc bude dokonca v sobotu ráno vypravený aj vlak s názvom Proti chudobe, ktorý má už teraz zaplnených 10 vozňov.

Príďte aj vy a podporte samých seba, svoje rodiny, svoj život! Kontaktujte jednotlivé Metodické pracoviská OZ KOVO, KOZ SR alebo príďte sami.

Za všetko, čo je v živote dôležité, sa oplatiť bojovať!
Zdroj kozsr, upr. redakciu

Odborový zväz KOVO povedie JUDr. M. BENEDEKOVÁ

Pokračovanie z 1. strany.



Okrem členky predsedníctva Rady OZ KOVO za Prešovský región, Alexandry MIČIETOVEJ, ktorá tento post zastáva od júna tohto roku, sú novými členmi Rady OZ KOVO:

1. DOLNÍKOVÁ Michaela, ZO OZ KOVO Konsberg Automotive Vrábce
2. KAPUŠ Miloš, ZO OZ KOVO DS Beluša
3. KOZÁK Rudolf, ZO OZ KOVO ZTS Strojárne Námestovo
4. KURUC Ivan, ZO OZ KOVO OSRAM Nové Zámky
5. LIVŇANSKÁ Božena, ZO OZ KOVO Tesla Stropkov
6. MATUŠ František, ZO OZ KOVO Schaeffler Skalica
7. MIKŠ Marek, ZO OZ KOVO Volkswagen Bratislava
8. MRIŽO Patrik, ZO OZ KOVO ZKW Krušovce
9. NIRKA Michal, ZO OZ KOVO Hella Bánovce nad B.
10. SITÁROVÁ Monika, ZO OZ KOVO KOVO Bratislava
11. SPIŠÁK Štefan, ZO OZ KOVO NEMAK Slovakia
12. ŠARIŠSKÝ Tomáš, ZO OZ KOVO SPINEA Prešov
13. VICIAN Ján, ZO OZ KOVO LIND MOBILER

Aktuálne tvorí Radu OZ KOVO 50 volených zástupcov – predsedov Výborov mandátových obvodov zväzu z celého Slovenska, vrátane predsedníčky Rady OZ KOVO a šiestich členov predsedníctva. Po voľbe podpredsedu Rady OZ KOVO sa ich počet ustáli na čísle 51.

Text a foto: A.Fáková

Európska Smernica o primeraných minimálnych mzdách

Poslanci Európskeho parlamentu schválili v polovici septembra 14.9.2022 návrh, podľa ktorého majú minimálne mzdy vo všetkých krajinách Európskej únie (EÚ) umožňovať dôstojné životné a pracovné podmienky zamestnancom a členské štáty by mali podporovať kolektívne vyjednanie o mzdách.

Ide o kľúčové rozhodnutie v boji proti kríze životných nákladov. Hlasovanie sa uskutočnilo po tom, ako sa v prieskume Európskej odborovej konfederácie (EOK) zistilo, že najmenej platení zamestnanci v Európe trpia najvýraznejším poklesom kúpnej sily v tomto storočí, pričom zákonná minimálna mzda klesla v reálnom vyjadrení až o 19 %.

Cieľom právneho predpisu Únie, ktorý bol ešte v júni prerokovaný a одобorený Radou EÚ (pozostávajúcou zo zástupcov členských štátov), je preto zlepšiť pracovné a životné podmienky všetkých pracujúcich v Únii a podporiť ekonomický a sociálny pokrok. Návrh pochádza z dielne Európskej komisie a stanovuje minimálne požiadavky na primeranosť zákonných minimálnych miezd, určených vnútroštátnym právom alebo kolektívnymi zmluvami. Takisto zefektívňuje prístup pracujúcich k ochrane minimálnej mzdy.

Pre všetkých zamestnancov v EÚ

Nová smernica sa bude týkať všetkých pracujúcich v EÚ, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu. Členské krajiny, v ktorých je už minimálna mzda chránená výlučne prostredníctvom kolektívnych zmlúv, nebudú musieť zaviesť tieto pravidlá ani zabezpečiť všeobecnú platnosť týchto zmlúv.

Stanovenie minimálnej mzdy zostane v právomoci členských štátov. Posilní sa však účasť odborových zväzov na stanovovaní a aktualizácii zákonných minimálnych miezd. Jednotlivé európske štáty tiež budú musieť zaručiť, aby ich minimálne mzdy umožňovali pracujúcim viesť dôstojný život, a to aj vzhľadom na životné náklady a všeobecnú mzdovú úroveň. Členské štáty môžu pre posúdenie primeranosti svojich platných zákonných minimálnych miezd vytvoriť kôš tovarov a služieb v reálnych cenách, alebo ho stanoviť na 60 % mediánu hrubej mzdy a 50 % priemernej hrubej mzdy.

Posilnenie kolektívneho vyjednávania

Podľa Európskeho parlamentu je kolektívne vyjednanie na odvetvovej a medziodvetvovej úrovni jedným z kľúčových faktorov na dosiahnutie primeraných minimálnych miezd. Podľa nových pravidiel to treba v každom štáte EÚ náležite podporovať a posilňovať, a zároveň bojovať proti rozbižaniu odborov.

Krajiny, v ktorých sa kolektívne vyjednanie týka menej ako 80 % pracujúcich, budú musieť - v spolu-

práci so sociálnymi partnermi - stanoviť akčný plán na zvýšenie tohto podielu.

Zástupkyňa generálneho tajomníka EOK, Esther LYNCHOVÁ, k tomu uviedla „Členské štáty sa musia vážne zaoberať otázkou zvyšovania miezd, nemali by čakať dva roky na implementáciu smernice. Mali by prijať opatrenia na zvýšenie zákonných minimálnych miezd a podporiť kolektívne vyjednanie. Mzdy by nikdy nemali byť také nízke, aby pracovníci a ich rodiny žili v chudobe, ale taká je už príliš dlhá realita v celej Európe. Táto smernica je včasnou podporou pre milióny ľudí, ktorí bojujú o to, aby mohli vykurovať svoje domovy a užiť si rodiny. Nielen tým, že zabezpečí primerané minimálne mzdy, ale aj posilnením kolektívneho vyjednávania ako najlepšieho riešenia na dosiahnutie skutočne spravodlivých miezd pre všetkých. Rozsahu a naliehavosti krízy životných nákladov doteraz nezodpovedali opatrenia, prijaté európskymi inštitúciami, čo sa prejavilo tým, že v rannom prejave o stave Únie nebola zmienka o mzdách. Toto je správny okamih na prijatie tejto smernice. Je to významný krok a musí byť len začiatkom opatrení EÚ, ktoré potrebujeme na ukončenie tejto krízy na základe šestbodového akčného plánu EOK.“

Schválený návrh zároveň zavádza povinnosť, aby spoločnosti, ktoré dostávajú zákazky vo verejnom obstarávaní, rešpektovali právo na organizovanie a kolektívne vyjednanie v súlade s dohovormi Medzinárodnej organizácie práce (MOP) č. 87 a 98. Chce vytvoriť systém presadzovania pravidiel, vrátane spoľahlivého monitorovania, kontrol a inšpekcií v teréne. Cieľom je zabezpečiť ich dodržiavanie a riešiť problémy, ako sú zneužívanie subdodávok, nepravá samostatná zárobková činnosť, nevidované nadčasy či zvýšená intenzita práce.

Záverom krokom dvojročného procesu bude schválenie poslancami európskeho parlamentu v pléne a ministrami členských krajín. Smernica nadobudne účinnosť 20 dní po jej zverejnení v Úradnom vestníku EÚ a členské štáty budú mať dva roky na prevedenie nových prvkov smernice do svojho vnútroštátneho práva.

Vysvetlivka: Európska odborová konfederácia (EOK) s približne 45-imi miliónmi odborárov, združenými v 90-ich konfederáciách v 38 krajinách, vystupuje v mene európskych pracovníkov jednotným hlasom, aby mala silnejšie slovo pri rozhodovaní EÚ.

Text A.Fáková, M.Hajnoš

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: Robert MOLNÁR,
JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA,
Ing. Michal KUKOLÍK
Šéfredaktorka: Mgr. Anita FÁKOVÁ
Grafická úprava: Tomáš BLICHA – BAWA
Tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča.
ISSN: 1338-3051

Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia.
Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

SÚD POTVRDIL NEPLATNOSŤ OKAMŽITEJ VÝPOVEDE PRE BÝVALÉHO PREDSEDU ODBOROV V KIA

Krajský súd v Žiline potvrdil rozsudok prvostupňového Okresného súdu v Ružomberku (zo dňa 3. augusta 2020) vo veci neplatnosti okamžitého skončenie pracovného pomeru pre bývalého predsedu Základnej organizácie OZ KOVO KIA Žilina, Miroslava CHLÁDEKA, ktorý bol – spolu s ďalšími dvoma uvoľnenými odborovými funkcionármi – ešte 18. septembra 2019 spoločnosťou KIA Motors Slovakia prepustený.



Rozsudok putoval 4 mesiace

Krajský súd v Žiline tak rozhodol 30. marca 2022, samotné doručovanie rozsudku trvalo viac ako štyri mesiace. Ide o veľké zadostučinenie pre Miroslava CHLÁDEKA, bývalého šéfa kováckych odborov v Kia Motors Slovakia a tiež o významný počín s veľkým poďakovaním pre právničku Metodického pracoviska OZ KOVO Banská Bystrica, JUDr. Máriu KASANOVÚ, ktorá ho v tomto spore úspešne – a ako člena odborov aj bezplatne – zastupovala.

Pripomeňme, že dôvodom súdneho sporu bolo zamestnávateľom – automobilkou Kia Slovakia – iniciované okamžité skončenie pracovného pomeru pre troch uvoľnených odborových funkcionárov – vrátane spomínaného predsedu M. CHLÁDEKA – z dôvodu ich údajnej absencie v pracovnom procese. Odborári to však odmietali a odvolávali sa na Dodatok k pracovnej zmluve a tiež na Dohodu o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť odborovej organizácie a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení zo dňa 31.10.2017, ktorá bola súčasťou Dodatku ku kolektívnej zmluve. Tie ich uvoľňovali na vykonávanie odborárskej činnosti. Automobilka vtedy tvrdila, že odborárom v závere júla 2019 uplynula trojmesačná výpovedná doba k vyššie uvedenej, tzv. Dohode o uvoľnení odborových funkcionárov. Túto žilinská automobilka vypovedala ešte v polovici apríla toho roku (18.4.2019) pre jej údajné porušovanie zo strany odborových funkcionárov.

Odbory: Porušili naše práva

Odborári vtedy zostali zaskočení. Takýto postup zamestnávateľa neočakávali. So žilinskou automobilkou mali totiž okrem Dodatku k pracovnej zmluve uzavretý aj Dodatok ku kolektívnej zmluve s obsahom Dohody o uvoľ-

není odborových funkcionárov, ktorý im v pracovnom čase dovoľoval vykonávať odborársku činnosť a zabezpečoval aj náhradu mzdy, poskytovanú zamestnávateľom.



● M. Chládek

Tzv. Dohodu o uvoľnení odborových funkcionárov, ktorá tvorila súčasť Dodatku ku kolektívnej zmluve, však automobilka jednostranne vypovedala a vyzvala zamestnancov, aby nastúpili na pôvodné pracovné pozície, v ktorých predtým pracovali. Keď to odmietli, KIA im pre neoprávnené absencie dala tzv. hodinovú výpoveď.

„Od roku 2013 som bol dlhodobo uvoľnený na výkon svojej funkcie. Z môjho pohľadu toto dlhodobé uvoľnenie trvalo a zamestnávateľ. Keď to odmietli, KIA im pre neoprávnené absencie dala tzv. hodinovú výpoveď.“ vysvetlil vtedy jadro sporu vtedajší predseda ZO OZ KOVO KIA Žilina, Miroslav CHLÁDEK.

Dvaja sa súdili, jeden sa dohodol

Jeden z ďalších dvoch prepustených funkcionárov nakoniec do súdneho procesu nešiel. Dohodol sa s automobilkou a aj naďalej pracuje v žilinskej KIA. Druhý, rovnako

ako Miroslav CHLÁDEK, uspel v spore o neplatné skončenie pracovného pomeru a následne sa dohodol s automobilkou na zákonom skončení pracovného pomeru v rámci mimosúdneho vyrovnania.

Čo bude ďalej?

Hovorí JUDr. Mária KASANOVÁ, právnička OZ KOVO:

„Pracovný pomer nezákonne prepusteného zamestnanca, p. Miroslava CHLÁDEKA, podľa rozhodnutia súdov aj naďalej trvá. Máme za to, že za obdobie neplatného skončenia pracovného pomeru patrí zamestnancovi nárok na náhradu mzdy v nadväznosti na ustanovenie Zákonníka práce, konkr. § 79 ods. 1. Po dni právoplatnosti rozhodnutia súdu, ktorý rozhodol o tom, že skončenie pracovného pomeru so zamestnancom zo strany zamestnávateľa je neplatné, vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom upravuje opäť ustanovenie § 47 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy a platiť mu za vykonanú prácu mzdu. Do dnešného dňa zamestnávateľ nevyzval zamestnanca, aby nastúpil do práce, ani do dnešného dňa so zamestnancom platne neskončil pracovný pomer. Podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce platí, že: Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku; ide aj o prípad, keď zamestnávateľ neprideluje svojmu zamestnancovi prácu podľa jeho pracovnej zmluvy. Nakoľko má zamestnávateľ a zamestnanec v otázke uvedených nárokov rozličný názor, pravdepodobne ich s konečnou platnosťou bude musieť opäť vyriešiť len súd.“

A. Fáková, M. Chládek

Autobusári na východe nemôžu štrajkovať – dôvodom je „hospodárska mobilizácia“

V pondelok, 26. septembra, sa mal v prímestskej autobusovej doprave v okresoch Košice a Rožňava uskutočniť jednodňový výstražný štrajk vodičov, ktorý počítal s ochromením autobusovej dopravy v týchto regiónoch. Ten sa však nakoniec neuskutočnil. Dôvodom je zamestnávateľom – spoločnosťou Eurobus, a.s. Košice - predložený príkaz ministra dopravy, odvolávajúci sa na zákon o hospodárskej mobilizácii v čase mimoriadnej situácie v súvislosti s hromadným prílevom cudzincov (v dôsledku vojny na Ukrajine), v zmysle ktorého „ukladá“ zamestnávateľovi povinnosť zabezpečovať pre štát dopravné úlohy. Z tohto dôvodu zamestnanci tejto spoločnosti štrajkovať nemôžu.

Informáciu o hospodárskej mobilizácii žiadali v júni

Paradoxne, informáciu o tom, či sa na zamestnancov podniku Eurobus, a.s., vzťahuje takáto povinnosť, ktorá by im zabránila v dohodnej dobe štrajkovať, žiadali odborári už pred tromi mesiacmi – a to koncom júna. Vtedy ich požiadavku zamestnávateľ ignoroval a príkaz predložil až teraz, keď v jeho spoločnosti hrozil celodenný ostrý štrajk, ako dôsledok neúspešného kolektívneho vyjednávania o zvýšení miezd zamestnancov.

Základná organizácia OZ KOVO Eurobus si pritom povinnosť – v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní – splnila a zamestnávateľa o plánovanom celodennom výstražnom štrajku informovala už v utorok, 20. septembra tohto roku, teda v dostatočnom a zákonom stanovenom predstihu pred uskutočnením štrajku.

Dva dni na to, 22. septembra, zamestnávateľ reagoval predložením príkazu ministra dopravy v zmysle zákona o hospodárskej mobilizácii, ktorý ukladá zamestnávateľovi povinnosť zabezpečovať dopravné úlohy v rámci vyhlásenej mimoriadnej situácie v súvislosti s hromadným prílevom cudzincov.

Štrajk sa ruší, povolajú rozhodcu

„Za týchto podmienok sa, samozrejme, avizovaný štrajk ruší, ďalej budeme postupovať podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní, a to požiadanimi Minister-

stva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o určení rozhodcu. Za daných okolností však nepotrebujeme dohodu so zamestnávateľom na žiadosti o určenie rozhodcu, pôjde o jednostranné určenie“ uviedla Alexandra MIČETOVÁ, členka predsedníctva Rady OZ KOVO.

Odborári o dopravcu Eurobus- dopravné podniku Košice a Rožňava – v snahe presadiť svoje požiadavky do novej kolektívnej zmluvy a dosiahnuť tak rast miezd zamestnancov a zmenu organizácie pracovnej pohotovosti vodičov v čase čakania medzi spojmi – plánovali vyhlásiť v pondelok, 26. 9. 2022, celodenný výstražný štrajk. Znamenalo by to obmedzenie prímestských autobusových spojov v okresoch Košice a Rožňava.

Štrajk bol hraničným vyvrcholením dlhotrvajúceho kolektívneho sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy (rokovania začali 27.10.2021), ktorý sa nepodarilo vyriešiť ani v konaní pred sprostredkovateľom. Už vlni, v polovici decembra, vyhlásili Základné organizácie OZ KOVO Eurobus Košice a Rožňava štrajkovú pohotovosť. „Pracujeme v náročnej profesii, kde máme zodpovednosť za zdravie a životy cestujúcich a aj ostatných účastníkov cestnej premávky. Odvetvie autobusovej dopravy pritom čelí akútnejmu nedostatku vodičov a jedným z dôvodov je aj ich nízke ohodnotenie,“ zdôvodnil vlni v decembri vyhlásenie štrajkovej pohotovosti Milan Boberský, predseda ZO OZ KOVO Eurobus Košice.

Vodiči naposledy požadovali do taríf minimálne 5 eur na hodinu v čase, keď jazdia a 2,70 eur na hodinu



počas prestojov. Zamestnávateľ ich požiadavky odmietol. Rovnako – po neúspešnom konaní pred sprostredkovateľom – nesúhlasil ani s riešením sporu pred rozhodcom, čím ostala zamestnancom jediná možnosť, ako dosiahnuť svoje požiadavky, a to vyhlásiť ostrý štrajk, ktorý si následne odhlasovala väčšina zamestnancov.

Predložením príkazu o hospodárskej mobilizácii možnosť štrajku zamestnancov padla, otvorilo to však cestu pre povolanie rozhodcu, nominovaného zo Zoznamu sprostredkovateľov a rozhodcov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Podobný prípad sa stal pred časom aj v dopravnej spoločnosti SAD Poprad, kde sa takisto zamestnávateľ zaštil pred nevladou zamestnancov a ich zákonom podporenou snahou vybojovať si štrajkom vyššie mzdy a lepšie pracovné podmienky príkazom ministra dopravy o hospodárskej mobilizácii.

Ako sa bude situácia v dopravnej spoločnosti Eurobus vyvíjať ďalej, budeme monitorovať.

A. Fáková

V žilinských automotive firmách odbory nezaháľajú

V závere septembra (28.9.2022) sa v žilinskom Dome odborov stretli zástupcovia kováckych odborov z Mandátového obvodu č. 23, ktoré pôsobia v žilinskej automobilke KIA Slovakia i v jej okolitých subdodávateľských automotive firmách.

Ako potvrdil predseda Výboru Základnej organizácie OZ KOVO KIA Žilina - a zároveň predseda výboru tohto mandátového obvodu - Martin ČECH, zasadnutia sa zúčastnili predsedníčky Základných organizácií OZ KOVO vo firmách Adampol a HMSK Logistic, a tiež predsedovia kováckych odborových organizácií v spoločnostiach KaSK, Mobis a Glovís.



• Zástupcovia odborov - zľava T. Schroll (Mobis), D. Maljarová (HMSK Logistics), M. Čech (KIA Žilina), M. Zaiňová (Adampol), P.Ševčík (Glovís).

Martin ČECH vyzdvihol obsah spoločného rokovania: „K hlavným témam stretnutia patrila predovšetkým koordinácia prístupu k nadchádzajúcim kolektívnym vyjednávaniam vo všetkých spomenutých spoločnostiach. Spoločným výstupom je konsenzus na predloženie ambiciózných návrhov pre kolektívne vyjednávania, ktoré aj v dnešnej situácii zaistia zachovanie a nárast reálnych miezd a ostatných benefitov, plynúcich z kolektívnych zmlúv.“

V KII začína kolektívne vyjednávania

Ako ďalej skonštatoval predseda M.ČECH, zástupcovia zamestnancov zo ZO OZ KOVO KIA Žilina predložili začiatkom októbra svojmu zamestnávateľovi návrh Dodatku k mzdovej časti podnikovej kolektívnej zmluvy, kde – okrem iného – požadujú nárast tarifných miezd zamestnancov o 150 eur mesačne. V podobnom číselnom vyjadrení sa majú pohybovať aj požiadavky zúčastnených základných organizácií, ktoré pôsobia v dodávateľských firmách a ktoré tiež začínajú s kolektívnym vyjednávaním.

Odborári zo žilinskej KIE tiež požadujú pre svojich zamestnancov napr. aj jednorazový protiinflačný pomoc vo výške 1 300 eur - ak sa kolektívne vyjednávania v spoločnosti zavŕši do konca tohto roka, či úpravu dochádzkového bonusu alebo prerozdelenie 14. mzdy v inom pomere, ako to bolo doteraz.

Text: M.Čech, upr.redakciou
Foto: M.Kukolík



Lúčime sa

S úprimným zármutkom oznamujeme, že dňa 9. septembra 2022, vo veku 56 rokov, náhle skončil bývalý predseda Základnej organizácie OZ KOVO PRIMA Dolný Kubín, dobrý kolega a priateľ,

Vladimír KUBAS.

Posledná rozlúčka zo zosnulým kolegom sa uskutočnila 13.septembra 2022 v rímskokatolíckom kostole Kňažej.

Česť jeho pamiatke...

Z KOVÁCKEJ KUCHYNE EMBRACO PREPUSŤÍ 270 ĽUDÍ

Spišskonovoveská firma Embraco Slovakia, zaoberajúca sa výrobou chladiarenských kompresorov a kondenzačných jednotiek, ohlásila hromadné prepúšťanie. O prácu má prísť zhruba 270 ľudí z aktuálneho počtu 1750 zamestnancov.

Hromadné prepúšťanie v najväčšieho zamestnávateľa na Spiši by sa malo začať v závere októbra a potrváť má do konca roka.

Drahý materiál, slabý dopyt

Dôvodom prepúšťania je pokračujúci pokles objednávok, ako vo svojom stanovisku uvádza generálny riaditeľ závodu Embraco Slovakia, Tomáš KANDRA. „Spoločnosť dlhodobbo bojuje s nadmernou infláciou v cenách materiálov a prepravných nákladov. V nemalej miere sa k nim pridá prepád dopytu v Rusku a Ukrajine, spôsobený vojnou a sankciami. Tieto faktory nás v boji s ázijskou konkurenciou znevýhodňujú.“

Odliv zamestnancov - aj keď zväčša takých, ktorí mali zmluvu na dobu určitú - evidujú vo firme už dlhšie. Viacrát bola v niektorých prevádzkach obmedzená prevádzka, aj v posledné tri septembrové dni malo dôjsť k odstaveniu väčšej časti výroby.

Zástupcovia odborov chcú pri avizovanom hromadnom prepúšťaní vyrokovať pre dotknutých zamestnancov čo najvyššie odstupné. V závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru im totiž bude plynúť výpovedná doba a budú mať nárok na odstupné v zmysle zákonníka práce a podnikovej kolektívnej zmluvy. Odborári chcú zároveň zabezpečiť, aby o prácu neprišli ľudia, ktorí sú tesne pred dôchodkom, samozivitelia rodín či obaja manželja. Hovorí predseda Základnej organizácie OZ KOVO Embraco Slova-

kia, Juraj HOJNOŠ: „Máme takú dohodu, že súbežne obidvoch manželov nebudú prepúšťať.“

„Do poslednej chvíle sme hľadali riešenia, ako tejto situácii predísť, no dlhodobý a hlavne pokračujúci prepád objednávok nás núti pristúpiť k tomuto krajnému riešeniu,“ konštatuje generálny riaditeľ Tomáš KANDRA.

Pomoc od štátu neprichádza

Spoločnosť Embraco Slovakia pritom ešte v júli 2022 navyšovala mzdy zamestnancov v priemere o 4%. Okrem toho spustila motivačný projekt, v rámci ktorého zvyšuje univerzálnosť a flexibilitu výrobných zamestnancov.

Od januára 2023 však aj tu očakávajú skokový rast cien energií. „Pokiaľ Európska komisia a slovenská vláda účinne nezasiahnu, konkurencieschopnosť našich výrobkov sa zníži ešte výraznejšie. Naopak, adresné opatrenia zo strany úradov v súvislosti s cenami energií môžu pomôcť ochrániť zamestnanosť aj v našom závode,“ skonštatoval riaditeľ závodu.

Závod Embraco Slovakia v Spišskej Novej Vsi otvoril v roku 1999. Zameriava sa predovšetkým na výrobu kompresorov pre komerčné chladenie a kondenzačné jednotky. Brazílskeho výrobcu kompresorov vlastnil a kontroloval americký koncern Whirlpool. Od roku 2019 patrí Embraco Slovakia do skupiny Nidec Global Appliance.

A.Fáková

V U.S.Steele stále vyjednávajú i prepúšťajú, v hre je aj štrajk

Kolektívne vyjednanie v našej najväčšej hutníckej firme - U.S.Steel Košice - stále pokračuje, aj keď sa čoraz otvorenejšie skloňuje slovo „štrajk“. Prítom v septembri predložil zamestnávateľ nový návrh Dodatku č. 5 k platnej kolektívnej zmluve (platí do roku 2024) a to s viacerými variantami. Spornými stále ostáva navýšenie základných miezd zamestnancov a pracovný čas.

Prípoemeňme, že od augusta do septembra tohto roku hlasovali zamestnanci košického U.S.Steelu o vstupe do ostrého štrajku z dôvodu sporu v kolektívnom vyjednávaní, nakoľko od januára 2022 trvajúce vyjednávanie viedlo k patovej situácii. Nepomohla ani sprostredkovateľka, nominovaná Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktorá po spoločných rokovaniach navrhla dve riešenia vzniknutého sporu. Ani tie sa sociálnym partnerom (zástupcom zamestnávateľa a zamestnancov) nepozdávali a konanie skončilo ako neúspešné.

Väčšina za štrajk

Štrajkovú pohotovosť v oceliarnach vyhlásili ešte 25. apríla. Za hlavné dôvody odborári označili neochotu zamestnávateľa adekvátne zvyšovať tarifné mzdy a jeho snahu o predlžovanie týždenného pracovného času. „Hlasovanie nás oprávňuje k vyhláseniu štrajku, až 70% zamestnancov z celkového počtu sa vyjadrilo za. Na základe tohto faktu bolo veľmi konštruktívne vyjednanie v druhej polovici septembra (22.9.2022), dosiahli sme ponuku a teraz o tej ponuke rokuje všetkých našich 12 základných organizácií, združených pri Rade odborov OZ KOVO - v zmysle našich interných pravidiel,“ priblížil odborový predák, JVARGA s tým, že o štrajku budú rozhodovať až po skončení rokovaní.

Sklóňovala sa pritom informácia, že z predložených návrhov zamestnávateľa malo najväčšiu podporu zvýšenie tarifných miezd zamestnancov o 80 eur a k tomu zachovanie týždenného pracovného času v rozsahu 35,5 hodiny - tak, ako je to teraz, s výnimkou prípadov, keď sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody a výkon dotknutého zamestnanca sa zvýši na 37,5 hodín týždenne. Tento fakt môže zamestnávateľ využiť počas 6-ich mesiacov, na ďalších 6 bude musieť svoju požiadavku prerokovať s odborními.

Odchádza 600 ľudí

V košických železiarňach sa pritom prepúšťa. Potvrdil to aj JVARGA s tým, že viac ako 600 zamestnancov odchádza z U.S.Steel Košice k 1.októbru tohto roka

v rámci „motivačného programu“, ponúknutého zamestnávateľom, ktorý takto ruší dotknuté pracovné miesta. „Pravidlá odchodu sme dohodli podobne, ako to bolo v roku 2020 a 2019, len teraz to bude menší počet“, uviedol JVARGA.

Odstupné sa bude odvíjať od množstva odpracovaných rokov, a to v rozsahu 10-ich až 14-ich plátov, čo je podstatne viac, ako určuje zákon. „Keďže sa firme darilo, tak sú vyššie priemery pre výpočet odstupného pre jednotlivých zamestnancov,“ skonštatoval predseda.

U.S.Steel: Vyššia efektívnosť a konkurencieschopnosť

Podľa vedenia firmy bude v priemere na zamestnanca vyplatených 32.000 eur. Hovorca spoločnosti U.S.Steel Košice, Ján BAČA, v tlačovom vyhlásení približuje: „Je to súčasť našej snahy o vyššiu efektívnosť, a tým aj o zvýšenie konkurencieschopnosti na trhu. Tieto opatrenia nie sú krátkodobými reakciami na zmeny na trhu s ocelou alebo na trhu s energiami. Sú to dlhodobé plánované zlepšenia štruktúry nákladov, dôležité pre nasledujúce roky.“

A pokračuje: „Do konca septembra dokončujeme organizačný redizajn, ktorý štruktúrne zlepší konkurencieschopnosť nášho podnikania v náročnom oceliarskom priemysle. Nová štruktúra bude implementovaná v októbri a manažéri schválili odchod viac ako 600 ľuďom, ktorí sú súčasťou programu, ponúkajúceho štedré odstupné, výrazne nad rámec požiadaviek v slovenskom zákonníku práce. V rokoch 2019 až 2021 opustilo spoločnosť približne 2 200 ľudí pri podobných programoch, pričom im spoločnosť vyplátila celkovo takmer 50 miliónov eur. Súčasne odstupné je založené na odpracovaných rokoch a tento rok to znamenalo v priemere na zamestnanca 32 000 eur. Toto má umožniť našim odchádzajúcim kolegom odísť do dôchodku skôr, alebo pomôcť im pri zmene profesie. Plánované zlepšenia v našej nákladovej štruktúre sú veľmi dôležité pre budúcnosť spoločnosti.“

A.Fáková

Kováči idú do celoeurópskeho boja za vyššie mzdy



Spoločne. Aktívne. Za vyššie mzdy.

Odborový zväz KOVO chce v jesennom kolektívnom vyjednávaní žiadať o zvýšenie reálnych miezd, čo znamená, že požiadavky vo vyjednávaní budú vyššie ako inflácia. Aj preto sa zapojili do celoeurópskej kampane za vyššie mzdy: #Together4HigherWages alebo #Spoločne.Aktívne.Zavyššiemzdy. Odštartujú ju 7. októbra – na Svetový deň dôstojnej práce.

Priemyselné odborové zväzy naprieč celou Európou, patriace do európskeho zväzu IndustriAll Europe, sa zapoja do kampane za vyššie mzdy s názvom #Spolu. Aktívne. Za vyššie mzdy (Together. In action. For higher wages.) OZ KOVO chce kampaň prepojiť s pripravovaným kolektívnym vyjednávaním v priemyselných odvetviach u nás. Cieľom je požiadať od podnikov zvýšenie reálnych miezd tak, aby tým nebola pokrytá len inflácia, ale aby zamestnancom reálne narástli mzdy.

„Uvedomujeme si, že v súčasnosti ľudia nezápasia len s rastúcimi cenami potravín a služieb, zásadná je pre nich i energetická kríza. Stále totiž nevieme, ako porastú ceny energií v budúcom roku. Odhady Národnej banky Slovenska (NBS) a Inštitútu finančnej politiky hovoria napríklad o 14 % náraste inflácie, no v niektorých mesiacoch môže byť podľa odhadov aj vyššia. Už teraz tak vieme, že naše požiadavky v kolektívnych vyjednávaniach budú musieť byť vyššie ako 14 %. Veríme, že táto celoeurópska kampaň nám pomôže v našich snahách,“ hovorí predsedníčka OZ KOVO Monika BENEDEKOVÁ.

Súčasťou kampane má byť podpora zamestnancov, ale i podnikov. Ako spresnila M. BENEDEKOVÁ, zamest-

nancom chcú vybojovať nárast miezd, zachovať kúpyschopnosť obyvateľov a zabrániť zníženiu ich životnej úrovne. Tým zároveň chcú udržať domácu spotrebu ako jeden z hlavných faktorov ekonomického rastu. Na druhej strane si však zástupcovia odborov uvedomujú, že aj podniky zápasia so stúpajúcimi cenami energií. Preto podporujú aj požiadavku na kompenzačné opatrenia a spravodlivé dane, aby nedošlo k prepúšťaniu a bola udržaná zamestnanosť. Kampaň začne v prvej polovici októbra a potrvá do konca novembra.

„Žiaľ, kolektívne vyjednávanie na Slovensku zastrešuje len približne 25 % zamestnancov v priemysle. Preto aj prípadný úspech nášho vyjednávania nepociťtia všetci zamestnanci, ale predovšetkým zamestnanci v podnikoch, kde pôsobíme,“ spresnila šéfká kovákov, M. BENEDEKOVÁ.

Zároveň je to výzva pre zamestnancov, ktorí chcú zlepšovať svoje pracovné podmienky, aby zakladali odborové organizácie a prostredníctvom nich intenzívne kolektívne vyjednávali o svojich mzdách a lepších pracovných podmienkach.

V detvianskom PPS Group začalo vyjednávanie - určením kompetencií

V strojárskych spoločnosti PPS Group, a.s. Detva sa v septembri rozbehlo kolektívne vyjednávanie. Predchádzala mu však malá výmena medzi oboma sociálnymi partnermi v otázke oprávnenosti a relevantných kompetencií vyjednávať a podpísať kolektívnu zmluvu a dodatky k nej prislúchajúce.

Situácia začala gradovať po tom, čo zamestnávateľ predložil v auguste tohto roka návrh novej Kolektívnej zmluvy na rok 2023. Od zástupcov zamestnancov, združených v Základnej organizácii OZ KOVO Podpolianske strojárne, však vzišla pochybnosť, či je aktuálny generálny riaditeľ spoločnosti PPS Group a.s. kompetentný prerokovávať a nakoniec i podpísať podnikovú kolektívnu zmluvu a jej prípadné dodatky. Nebol totiž evidovaný ako štatutár v Obchodnom registri SR. Keby sa táto pochybnosť potvrdila, všetky podpísané dokumenty by mohli byť posudzované ako neplatné.



Ako potvrdil predseda Výboru Základnej organizácie OZ KOVO Podpolianske strojárne, Stanislav LUPŤÁK, nakoniec sa situácia vyriešila: „Dňa 2. 9.2022 nám bolo zo strany zamestnávateľa doručené plnomocnenstvo, ktorým bol generálny riaditeľ PPS Group a.s. Detva splnomocnený, aby v mene zamestnávateľa - okrem iného - dojednával zmluvné podmienky, podpísal kolektívnu zmluvu i jej prípadné dodatky.“

Odbory následne 14. septembra doručili zamestnávateľovi svoj odpoveď na predložený návrh kolektívnej zmluvy, ktorá obsahovala 23 protinávrhov.

Rozdielne pohľady

Zamestnávateľ vo svojej tlačovej správe uvádza, že cieľom jeho návrhu kolektívnej zmluvy je: „Zabezpečiť odmeňovanie zamestnancov tak, aby reagovalo na zvyšovanie miery inflácie, pričom sme presvedčení, že týmto aktom sa PPS Group v tejto ťažkej ekonomickej situácii

zaraďuje medzi veľmi úzky okruh zamestnávateľov na Slovensku, ktorí sú pripravení garantovať svojim zamestnancom zvyšovanie miezd, reflektujúci mieru inflácie v plnej miere,“ uvádzajú.

Odborársky predák S. LUPŤÁK však oponuje, že zamestnávateľ vo svojom návrhu znižuje zamestnancom peňažné príplatky za prácu v noci, cez víkend, či za sťažený výkon práce v zdravie škodlivom pracovnom prostredí, či za pracovnú pohotovosť. „Napríklad príplatok za prácu v noci bol doteraz, podľa platnej kolektívnej zmluvy, 1,49 eura za hodinu, zamestnávateľ v novom návrhu uviedol sumu 1,43 eura za hodinu,“ povedal.

Ako ďalej uviedol, zamestnávateľ má údajne individuálne predkladať jednotlivým zamestnancom návrhy Dodatkov pracovných zmlúv, ktoré obsahujú aj tie časti kolektívnej zmluvy v oblasti príplatkov a mzdových zvýhodnení, ktoré v kolektívnej zmluve na rok 2023 - ako odborársky protinávrh - odmietol. Zamestnanci však, poučení svojimi odborovými zástupcami, odmietajú uvedené Dodatky pracovných zmlúv akceptovať a chcú počkať na výsledok kolektívneho vyjednávania.

Priestory odborárov mimo areál?

Predmetom sporu môžu byť aj otázky, spojené s činnosťou odborovej organizácie. Odborár S. LUPŤÁK upresňuje: „Súčasťou našich pripomienok je aj tá časť návrhu kolektívnej zmluvy, ktorá rieši podmienky pre činnosť odborov, ako napr. čas, vyhradený na odborovú prácu či administratívne priestory pre odborovú organizáciu. V návrhu, predloženom zamestnávateľom, tieto ustanovenia úplne chýbajú.“ A dodáva: „Napriek tomu, že Areál PPS má rozlohu 44 hektárov (ha) a v budovách, ktoré vlastní firma, je cca 1,3 ha kancelárskych a administratívnych priestorov, pre odbory sa po 1. januári 2023 - podľa zamestnávateľa - nenájdú jediný voľný priestor. Máme takto pocit, že odborárov chce vedenie dostať z firmy von,“ poznamenal.

Svoje stanoviská si tak budú obaja sociálni partneri vyjasňovať osobne, a to na prvom spoločnom rokovaní, ktoré sa má uskutočniť v prvý októbrový týždeň. Kolektívne vyjednávanie tak budeme aj naďalej sledovať.

A. Fáková

KRÁTKO

Hraničné kontroly pokračujú

Rakúsko predĺži dočasné kontroly na hranici so Slovenskom o ďalších 20 dní, a to do 28. októbra. Oznámil to rakúsky minister vnútra Gerhard KARNER. Rovnaké opatrenie avizovalo aj Česko. Tí predĺženie kontrol odôvodnili zvýšenou nelegálnou migráciou. Rakúski predstavitelia sa preto obávajú, že prevádzka-či by sa mohli namiesto českej trasy preorientovať na Rakúsko. Dočasné kontroly na vnútorných schengenských hraniciach so Slovenskom zaviedol Česko a Rakúsko v závere septembra (29.9.2022). Pôvodne mali trvať desať dní.

Tankujeme lacnejšie ako v lete

Na Slovensku tankujeme benzín o 30 centov lacnejšie ako v lete. Rekordným bol 4. júl 2022, kedy priemerné ceny benzínu a nafty boli na Slovensku rovnaké a mimoriadne vysoké. Liter benzínu aj nafty stál zhodne 1,946 eura za liter. Ukazujú to štatistiky, zverejňované Európskou komisiou. V tom čase vodiči vo väčšine krajín Európskej únie platili za palivá viac ako 2 eurá na liter. Na Slovensku táto hranica zatiaľ nebola nikdy pokorená. Môže za to lacnejšia ruská ropa, ktorú spracováva naša jediná rafinéria. Vďaka nej si na Slovensku dlhodobo držíme odstup od cien voči krajinám západnej a severnej Európy. Posledné štatistiky ukazujú, že benzín aktuálne v priemere stojí 1,676 eura za liter a nafta 1,847 eura za liter. Oproti cene z leta 1,946 eura za liter, to znamená, že benzín tankujeme aktuálne o 30 centov a naftu o 10 centov lacnejšie.



Vo Vrábľoch pribudne hala i práca

Priemyselný park vo Vrábľoch sa rozrastie o ďalšiu výrobnú halu - firma HUHN PressTech do nej zainvestuje 3 milióny eur. V nových priestoroch sa budú vyrábať a montovať oceľové komponenty, určené pre automobilový priemysel. Firma zároveň prijme cca 30 nových zamestnancov. Spoločnosť lisuje kovové výlis-ky pre automobilový priemysel a vyrába komponenty pre brzdyový systém. Zamestnáva pritom 210 ľudí z Vrábľov a okolia.

Vyššie rodičovské príspevky

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR chce od januára zvýšiť rodičovský príspevok, a to zo sumy 280 eur na sumu 301 eur. A sumu rodičovského príspevku v prípade, že oprávnená osoba na dieťa poberá okrem rodičovského príspevku aj materské, zo sumy 383,80 eura na sumu 412,60 eura mesačne. Rodiny s deťmi do troch rokov (resp. 6-ich rokov v prípade dlhodobého nepriaznivého zdravotného stavu dieťaťa) si tak majú prilepiť o vyše 20 eur, a ak poberali materské o takmer 30 eur. Zákon o rodičovskom príspevku (z. č. 571/2009 Z. z.) ustanovuje valorizáciu súm rodičovského príspevku vždy k 1. januáru kalendárneho roka. „Novú výšku rodičovského príspevku na rok 2023 podľa zákona ministerstvo vypočítalo tak, že príspevok (ktorý stanovuje zákon o rodičovskom príspevku) vynásobil koeficientom, ktorým sa k 1. júlu 2022 upravili sumy životného minima. Výsledné sumy sa zaokrúhľia na najbližších desať eurocentov,“ tvrdí rezort. Opatrenie, ktorým sa ustanovujú sumy rodičovského príspevku na rok 2023, je aktuálne predmetom medzirezortného pripomienkového konania.

Redakcia, TASR, Sita

Pracovno-právna poradňa a BOZP

Od novembra otcovská aj materská dovolenka

Od začiatku novembra tohto roka sa na Slovensku zavedie otcovská dovolenka. Pôjde o dva týždne plateného voľna pre otcov, aj keď matka v rovnakom čase poberá materské alebo rodičovský príspevok. Vyplýva to z novely Zákonníka práce, ktorú v rámci transpozície smerníc Európskej únie do nášho právneho poriadku schválili pred pár dňami poslanci Národnej rady SR.



Otcovská dovolenka namiesto rodičovskej

Rodičovská dovolenka muža sa v pracovnom kódexe transformuje na otcovskú dovolenku. Pôjde naďalej o neplatené voľno z hľadiska Zákonníka práce, ktoré však bude kompenzovať materská dávka zo Sociálnej poisťovne. Prekážkou tohto nároku nebude poberanie materského alebo rodičovského príspevku matkou dieťaťa.

Cieľom právnej úpravy je, podľa ministerstva práce, podpora rovnomernejšieho rozdelenia opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi a vytvorenie puta medzi otcom a dieťaťom už v ranom veku detí, čo najskôr po narodení.

Rezort práce a sociálnych vecí očakáva, že materskú dávku bude priemerne mesačne dostávať približne 3 tisíc otcov. Priemerná denná výška dávky by mala v tomto roku dosiahnuť približne 37 eur.

Ďalšie zmeny v novele Zákonníka práce

Novela Zákonníka práce tiež rieši viaceré oblasti zosúladovania rodinného a pracovného života a zvýšenia predvídateľnosti vykonávania práce.

Zamestnanec, ktorého pracovný pomer trvá viac ako 6 mesiacov a nie je už v skúšobnej lehote, môže podať zamestnávateľovi žiadosť, že by chcel prejsť na pracovný pomer na neurčitý čas alebo by chcel prejsť z pracovného pomeru na kratší pracovných čas na prácu na plný úväzok.

Zavádza sa tiež ochrana muža pred prepustením, ak tento čerpá otcovskú dovolenku.

Rozširuje sa tiež právo zamestnanca po skončení dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je otcovská dovolenka, alebo osobná a celodenná starostlivosť o fyzickú osobu, na zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisku.

af, TASR

BOZP: Pracovné prostredie počas chladného obdobia roka



Povinnosti zamestnávateľov pri zabezpečovaní ochrany zdravia zamestnancov pri záťaži chladom pri práci 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 Vyhláske 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 „vyhláska č. 99/2016 Z. z.“).

Zákon č. 355/2007 Z. z. upravuje ochranu zdravia zamestnancov pred záťažou teplom a chladom pri práci, a to prostredníctvom určenia povinností pre zamestnávateľa zabezpečiť také opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia nepriaznivé účinky faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy na zdravie zamestnancov na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru, pričom konkrétnejšie „pravidlá“ pre ochranu zamestnancov pred záťažou chladom pri práci sú upravené vo Vyhláske č. 99/2016 Z. z.

Záťaž chladom je, prostredníctvom uvedenej vyhlášky, definovaná ako **tepelná záťaž zamestnanca, ku ktorej dochádza pri prekročení minimálnej hodnoty prípustnej operatívnej teploty pre daný druh práce**, pričom sa hodnotí z hľadiska jej únosnosti (dlhodobá práca je práca zamestnanca, trvajúca dlhšie ako štyri hodiny za pracovnú zmenu).

Zamestnávateľ, v zmysle hore uvedenej vyhlášky, na vnútornom pracovisku zabezpečuje optimálne hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy; tam, kde nemožno zabezpečiť optimálne hodnoty, zabezpečí prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy v teplotnom období a chladnom období, pričom predpokladom na dosiahnutie týchto hodnôt je **stavebné riešenie budovy, technické zariadenie budovy alebo vhodná technológia, zabezpečená na pracovisku zamestnávateľom**.



Na vnútornom pracovisku, na ktorom nemožno dodržať prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy z dôvodu záťaže teplom alebo záťaže chladom z technologickej, 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 alebo záťaže chladom na zdravie zamestnancov podľa § 4 a 5. Až v prípade, ak zamestnávateľ vyčerpal všetky možnosti zabezpečiť na vnútornom pracovisku optimálne, prípadne prípustné hodnoty tepelno-vlhkostnej mikroklimy uvedenými spôsobmi (stavebné riešenia budov, technické zariadenia budov) a zamestnanci sú naďalej vystavení záťaži chladom na pracovisku, je zamestnávateľ povinný vykonať ďalšie primerané opatrenia (§ 5 ods. 12 a 13). Avšak platí, že **zamestnanec môže byť exponovaný záťaži chladom, len ak vykonáva dlhodobú prácu na vnútornom pracovisku, kde má byť z technologických dôvodov operatívna teplota nižšia ako minimálna hodnota prípustnej operatívnej teploty pre daný druh práce**, alebo ak na vonkajšom pracovisku vykonáva prácu zodpovedajúcu energetickému výdaju 106 W·m⁻² a viac (triedy práce 1c až 4).

Pri určovaní optimálnych, prípadne prípustných hodnôt faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy je dôležité správne určiť triedy práce podľa celkového priemerného energetického výdaja pri práci. Triedy práce sú uvedené v Prílohe č. 1. Vyhlášky č. 99/2016 Z. z.

Teplota na pracovisku v chladnom období

1/ Zamestnanci, vykonávajúci prevažne administratívnu prácu po sediačky, sú zaradení do triedy práce 1a (s celkovým energetickým výdajom ≤ 80 qM [W · m²]) s príkladom činností:

- Sedenie: ľahká administratívna práca (písanie, práca na počítači, kreslenie, účtovníctvo, kancelárska práca), pričom optimálnou hodnotou faktoru tepelno-vlhkostnej mikroklimy pre chladné obdobie roka (operatívna teplota) pre túto triedu práce je 20 – 24° a prípustnou hodnotou faktoru tepelno-vlhkostnej mikroklimy je minimálne 20°C.

2/ Zamestnanci, pracujúci vo výrobe, sú najčastejšie zaradení do triedy práce 1b (s celkovým energetickým výdajom 81-105 qM [W · m²]) a **triedy práce 1c** (s celkovým energetickým výdajom 106-130 qM [W · m²]), pričom ako opis práce je uvedená:

- Sedenie: ľahká manuálna práca (jednoduché šitie, laboratórna práca); práca paží a ramien (malé pracovné nástroje, kontrolná činnosť, zostavovanie alebo triedenie ľahkých predmetov); práca paží a nôh (riadenie vozidla za bežných podmienok, ovládanie pedálov).
- Státie: vŕtanie alebo frézovanie drobných súčiastok, navíjanie cievok, rezanie závitov malých armatúr, obrábanie s nízko výkonovými nástrojmi, občasná chôdza (rýchlosť do 2,5 km/h).

Optimálnou hodnotou faktoru tepelno-vlhkostnej mikroklimy pre chladné obdobie roka (operatívna teplota), pre triedu práce 1b je 18 – 21° a prípustnou hodnotou faktoru tepelno-vlhkostnej mikroklimy je minimálne 18°C.

Pre triedu 1c je optimálnou hodnotou faktoru tepelno-vlhkostnej mikroklimy pre chladné obdobie 15 – 20°C a prípustnou hodnotou faktoru tepelno-vlhkostnej mikroklimy je minimálne 15°C.

V budúcom vydaní Priorit sa zameriame na optimálne a prípustné teploty na pracoviskách v triedach práce 2, 3 a 4.

Spracovala Ing. Tímea Szabóová,
vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO,
Bratislava

Polovica žien sa z materskej do pôvodného zamestnania nevráti

Takmer polovica žien sa po návrate z materskej dovolenky nevráti k pôvodnému zamestnávateľovi. Na mater- skú pritom ročne nastúpi 60 tisíc žien. Firmy tak prichádzajú o tisíce kvalifikovaných zamestnaných.

„Na trhu práce chýba, podľa štatistík, kvalifikovaná a lojálna pracovná sila a vidíme aj zamestnávateľov, ktorí sa snažia pracovné pozície obsadiť juniori či študentmi. Tí však často odchádzajú a firmám sa zvyšujú náklady na nábor nových zamestnancov,“ vraví Patrícia HIRSCHNEROVÁ zo združenia Pracujúce mamy.

Majú nárok na skrátený úväzok

Prieskum, zameraný na potreby žien, ktoré sa vracajú do pracovného procesu, urobilo združenie s prieskumnou agentúrou IPSOS Slovensko. Jedným zo zistení je aj to, že **36 % žien vníma ako veľký problém, že im v práci po návrate nebol umožnený čiastočný úväzok**. „Firmy si často ani neuvedomujú, že by stačilo trochu zmeniť status quo a prácu rozdeliť na menšie úväzky,“ vraví P. HIRSCHNEROVÁ.

Spoločné pracovné pozície, ktoré umožňujú, aby jednu prácu robili na čiastočný úväzok dvaja alebo viacerí ľudia, pritom na Slovensku zákon umožňuje už vyše 10 rokov. Firmy si však túto možnosť stále neosvojili a ženy zase často nevedia, že na skrátený úväzok majú ako matky nárok.

„Podľa Zákonníka práce platí, že v prípade, ak matka - zamestnaníka, ktorá sa trvale stará o dieťa do 15 rokov veku, požiadala o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný žiadosť vyhovieť,“ vraví právnička Mária DVONČOVÁ, ktorá stojí na projekte Právne pre rodiča.

Zamestnávateľ nemusí žiadosť vyhovieť iba vtedy, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. „V legislatívnom procese je navyše návrh, aby zamestnávateľ musel odmietnutie takejto žiadosti písomne odôvodniť,“ dodáva právnička.

V Európskej únii pracovalo - podľa štatistík Eurostatu z roku 2021 - na čiastočný úväzok **32 % žien vo veku 25 až 54 rokov, ktoré majú deti. Na Slovensku je to asi 5 %**.

Zložitejšie je to vtedy, ak sa žena nechce vrátiť k pôvodnému zamestnávateľovi. „Neviem si predstaviť nárokovateľnosť na kratší úväzok z dôvodu rodičovstva,“ hovorí právnička.

Po materskej prehodnocujú priority

Ženy, vracajúce sa z materskej, pritom zamestnávateľa často menia preto, aby dokázali skĺbiť rodinný a pracovný život. Prieskum naznačuje, že svoj pracovný život úplne prehodnocuje 41% žien.

„Počas obdobia, ktoré ženy strávia na materskej dovolenke, si môžu uvedomiť, že práca, ktorú vykonávali, nie je kompatibilná s rodinnými prioritami a s tým, kam počas niekoľkých rokov dospeli. Úplná zmena profesie, najmä ak k nej dochádza iba pre potrebu tráviť v práci menej času, však pre ženy znamená veľkú mieru stresu,“ vraví P. HIRSCHNEROVÁ.

Ideálne by podľa nej bolo, aby sa ženy vracali k pôvodnému zamestnávateľom a na pozíciu, v ktorej sa vedľa

orientovať, za podmienok, ktoré umožňujú skĺbiť pracovný a rodinný život. **Výrazne by pomohli práve skrátené alebo spoločné úväzky.**

„V našej praxi vidíme, že zamestnávateľia sa často ani nezamýšľajú, či by niekto mohol naplniť potreby konkrétnej pozície aj inak, ako na plný pracovný úväzok,“ hovorí HIRSCHNEROVÁ. Je podľa nej namieste, aby sa ženy pri rokovaniach o pracovných podmienkach pokúšali otvoriť túto tému a spolu so zamestnávateľom dospeli ku kompromisu, aby obe strany získali.



Prerodzenie práce

Rozdelenie pracovných miest pritom môže - podľa Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok - priniesť výhody pre zamestnávateľov aj zamestnancov. **Do jednej úlohy môžu zvyčajne dvaja ľudia vniešť širšiu škálu zručností, prispieť novými nápadmi a prístupmi. Vedie to k zlepšeniu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom.** Európska únia v rozdelení pracovných miest vidí aj cestu pre ženy dostať sa do vyšších pozícií.

Nevýhody spoločných pozícií sú najmä v náročnej organizácii a rozdelení úloh. Tiež môže ľahko dôjsť k rastu nadčasov.

Problémom aj škôlky

Prieskum naznačil aj to, že **pre 50 % žien je návrat do práce problematický pre chýbajúcu škôlku či inú starostlivosť.** Viac ako tri roky je pracovne neaktívnych 36% žien s jedným dieťaťom.

Škôlky prijímajú trojročné deti od septembra. Ak má dieťa tri roky skôr, žena a celá rodina sa na niekoľko mesiacov môžu dostať do ťažkej finančnej situácie. „Je to veľký stres pre rodinu a jej finančný rozpočet, pretože žena už nepoberá rodičovský príspevok a vízia mzdy je vzdialená niekoľko mesiacov,“ vysvetľuje HIRSCHNEROVÁ.

Združenie Pracujúce mamy preto odporúča ženám, aby o svojom návrate po materskej čo najskôr komunikovali so zamestnávateľom a pokúšali sa hľadať riešenie.

Af, Sita

Niekomu sa stredná škola do dôchodku zaráta – niekomu nie

Ak sa chystáte do penzie, dajte pozor na to, či vám Sociálna poisťovňa správne započítala obdobie dôchodkového poistenia. Kým niektorým ľuďom do dôchodku zaráta aj strednú školu, iní, ak nepredložia doklady, tieto roky započítané mať nebudú.

Na problém upozornil bývalý minister práce, Jozef MIHÁL, na svojej sociálnej sieti. Ako to teda so začiatkom strednej školy do penzie je? „Do dôchodku (každého, nielen starobného) sa započítava celé obdobie dôchodkového poistenia, ktoré poistenc ziskal po ukončení povinnej školskej dochádzky až do posledného dňa pred dňom vzniku nároku na dôchodok,“ informoval Martin KONTÚR, hovorca Sociálnej poisťovne.

„Obdobím dôchodkového poistenia je aj štúdium na strednej a vysokej škole do 31. 12. 2003, a preto sa započítava pre výpočet sumy dôchodku. Započítava sa obdobie po ukončení povinnej školskej dochádzky, pričom povinná školská dochádzka mohla v minulosti trvať rôzne dlho (8, 9 či 10 rokov) podľa jednotlivých školských zákonov v danom období,“ uviedol.

Každému, kto študoval na strednej škole do 31. 12. 2003, sa štúdium na tejto škole započítava tak, ako je vyššie uvedené.

Ak hovoríme o hodnotení štúdia na strednej škole, to sa započítava po ukončení povinnej školskej dochádzky do 31. 8. kalendárneho roka, v ktorom bolo štúdium na strednej škole riadne ukončené.



Ale pozor!

Od 1. 1. 2004 štúdium na strednej a vysokej škole už nie je obdobím dôchodkového poistenia a pre výpočet sumy dôchodku sa teda nehodnotí. Študent si však môže po dovŕšení 16 rokov veku platiť dobrovoľné poistenie a v takomto prípade sa štúdium pre výpočet dôchodku zhodnotí. Poistné za dobu štúdia je možné doplatiť si aj dodatočne, napr. pri odchode do dôchodku,“ dodal Martin KONTÚR.

Toto sa však týka mladších ročníkov, pretože poistenci, ktorí idú teraz do starobného alebo predčasného starobného dôchodku, študovali na stredných a vysokých školách ešte pred 1. januárom 2004.

Pýtali ste sa:

Idem do riadneho dôchodku v roku 2023. Bude sa mi počítať do odpracovaných rokov aj stredná škola?

Obdobím dôchodkového poistenia je aj doba štúdia po ukončení povinnej školskej dochádzky na učňovskej, strednej a vysokej škole. Doba štúdia sa hodnotí do 31. decembra 2003 a predkladá sa učňovským listom, maturitným vysvedčením, vysokoškolským diplomom alebo potvrdením školy, odkedy dokedy štúdium trvalo. Doba štúdia, získaná po 31. decembri 2003 sa hodnotí len vtedy, ak bol poistenc dobrovoľne dôchodkovo poistený alebo si za toto obdobie poistenie doplatil.

Af, Sita

Dôchodcom vyplatia ďalší dôchodok – ale skrátený

Dôchodcom, ktorí majú nárok na 13. dôchodok, dávku tento rok vyplatia aj druhýkrát. V novembri však jeho výška bude krátená, a to koeficientom 0,7.

Vyplýva to z novely zákona o 13. dôchodku, ktorú v septembri (26. 9.2022) schválila vláda. Do parlamentu ju kabinet posielal s návrhom na skrátené legislatívne konanie.

„Vzhľadom na výrazný rast cien tovarov a služieb sú doposiaľ prijaté opatrenia pre poberateľov dôchodkových dávok nepostačujúce,“ zdôvodnilo návrh ministerstvo práce.

Rezort pripomína, že na začiatku tohto roka dôchodkové dávky narástli o 1,3 %. Následne v júli predčasne vyplátili 13. dôchodok v diferencovanej sume, od 50 do 300 eur. V tradičnom termíne na konci roka ho pôvodne už nemali vyplácať.

Tieto opatrenia - podľa rezortu práce - čiastočne kompenzovali zvýšenie cien tovarov a služieb pre pober-

ateľov dôchodkových dávok za prvý polrok tohto roka. V tomto období miera inflácie za domácnosti dôchodcov dosiahla 11,8 %.

„Aj v druhom polroku pokračuje výrazný rast inflácie za domácnosti dôchodcov, pričom na základe makroekonomickej prognózy Inštitútu finančnej politiky (IFP) z ministerstva financií z júna 2022 sa očakáva miera inflácie na úrovni 12,4 %. **Za prvých osem mesiacov roka sa spotrebiteľské ceny v domácnosti dôchodcov medziročne v priemere zvýšili o 12,6 %,**“ vyčíslilo ministerstvo.

Opätovné vyplatenie 13. dôchodku za určených podmienok má zvýšiť náklady rozpočtu verejnej správy o 207,6 milióna eur.

red., Sita

Autolekárnica aj po dobe platnosti

Od 1. novembra 2019 platia pri autolekárniciach – ako povinnej výbave auta- upravené pravidlá. Prijatou novelou sa totiž zrušila doba expirácie lekárnicek tak, aby mohli byť v autách v rámci povinnej výbavy aj po dátume spotreby. Doba platnosti na autolekárniciach sa už teda nekontroluje ani v rámci pravidelnej technickej kontroly vozidla (STK).

Musí byť nepoužitá

Podľa nových pravidiel sa neprihliada na samotnú dobu expirácie až do momentu, kým z nej vodič niečo nepoužije. Ministerstvo dopravy tak chcelo vyjsť v ústrety vodičom, ktorí boli nútení pravidelne obmieňať autolekárnice kvôli dobe trvania ich platnosti, hoci jej súčasné zloženie si takéto časté obmeny nevyžadovalo.

Pokiaľ ide o obsah lekárnice, toho sa zmeny nedotkli. Obsah lekárnice musí byť neporušený, vizuálne v poriadku a nesmie vykazovať známky znečistenia alebo iného znehodnotenia. Musí byť uložená tak, že na ňu nedopadá priame slnečné žiarenie. Úložný priestor lekárnice musí byť suchý a čistý a musí byť ľahko prístupný. V osobných autách je ideálnym miestom kufor, kde nedochádza k žiadnej zmene. Lekárnica v autobusoch sa podľa novej úpravy umiestňuje na označenom a prístupnom mieste v priestore, určenom pre cestujúcich.

Obsah lekárnice je rozdelený do štyroch samostatných modulov, ktorých obaly sú označené podľa svojho názvu ako:

- Modul č. 1 – Pomôcky, dezinfekcia a ochrana záchrancu
- Modul č. 2 – Malé rany, odreniny
- Modul č. 3 – Veľké rany, krvácanie, popáleniny
- Modul č. 4 – Zlomeniny, poranenia kĺbov

Redakcia



Krížovky s úsmevom

	ukončenie (zried.)	hrabaním pozhriaj	skratka pre a dato	zázrak, čudo	1. časť tajničky	štátny (hovor.)	Starší lekár sa bezúspešne snaží o priazeň mladej sestričky a keďže sa mu to nedarí, nakoniec sa jej pýta: - Sestrička, čo vám mám dať, aby ste sa nechali pobozkať? (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)											
poklesne																		
majiteľ loďí							Teodora (dom.)	jednotka dedičnosti	lisár, lisovač									
značka tória			poslalo späť napodobneniny															
Irena (dom.)				úver (kniž.) rameno (bás.)														
dôstojná staršia žena																		
dela výtvarného umelca																		
Pomôcky: maori, ultimo, lojtra	driapaním poškodja	Akadémia múzických umení					chytal rukami strapcový zmeták											
brloh, pelech (kniž.)					maorčina kozo-rožec, po česky													
opice (zried.)					druh účesu súhra, harmónia												rebrík (hovor.)	prever!
značka decilitra			chrľilo lávu týkajúca sa tavenia															
radnica (zastar.)							lovom získaj zatína											
syn Penelopy																		
maľba vodovými farbami																		
2. časť tajničky																		!
citoslovce búrlivej radosti					kľb spájajúci dva články prsta													Pomôcky: kont, mop, bantu, ita-los, ratúz

Zasmejme sa

Pýta sa otec na rodičovskom združení učiteľky:
„Pani učiteľka, a prečo dostal môj syn z geografie pätku?“
„Lebo hľadal Rimavskú Sobotu v kalendári.“

Ráno som sa zobudila so širokým úsmevom na tvári. Už nikdy nekúpim svojim deťom nezmazateľné fixky.

Pýta sa lekár pacienta:
„Vykonávate aj nejaký nebezpečný šport?“
Odpoveď: „Áno, niekedy nesúhlasím s mojou ženou...“

Slováci majú ako prví tzv. hybridné platy. Polovica ide na plyn, polovica na elektrinu.

Prečo sa na Slovensku robia v práci testy na alkohol? Lebo je ťažké veriť, že by niekto mohol robiť za tie peniaze triezvy.

Dobrá rada: Keď ti bude zima, choď do kúta. Tam je stále 90 stupňov.

Po 40-ke má každá žena nárok sama sa rozhodnúť, koľko má rokov...

Volá muž žene:

„Miláčik, som v obchode, chceš dačo?“
„Ja ti presne poviem, čo chcem. Chcem nájsť zmysel svojho života, súznenie duše i tela, splynúť s Bohom a dosiahnuť nirvanu...“
„No dobre, tak vodku alebo koňak?“

Rozprávajú sa dvaja, ktorí sa zoznámili online a majú prvé rande:
Muž: „A mala si veľa mužov predomnou?“
„No, štyroch, ty si piaty.“

„Tak ale to nie je veľa na tridsiatničku...“
„Áno, pravda, mala som kľudný týždeň...“

V čakárni u lekára sedí mladý pár. Žena vojde do ordinácie, ale lekár zavolá dnu aj muža. Nakáže žene vyzliecť sa do spodnej bielizne a ona pomaly, s nevôľou a viditeľnou nervozitou, začne. Lekár sa zatiaľ otočí na muža a pýta sa ho, či je jeho žena vždy taká hanblivá. A on na to: „Neviem, pán doktor, ja ju vidím prvý raz v živote.“

„Haló, chcel by som sa odhlásiť z platenia poplatkov za verejno-právnu televíziu, keďže ju vôbec nepozerám.“

„Ale prístroj na to máte, preto musíte platiť!“
„V poriadku, tak chcem požiadať o prídavky na deti.“
„A máte deti?“
„Nie, ale prístroj mám!“

Dve blondíny letia spolu lietadlom. Po čase im nad hlavou zhasnú svetlá. Chvíľu je ticho a potom sa jedna pýta druhej: „To čo je?“
A druhá odpovedá: „Však tunel, nie?“

Manželskému páru sa po troch dcérach a dlhšej dobe podarilo splodiť syna. Ako rástol, bol čoraz škaredší. Mužovi to nedalo a hovorí žene: „Počúvaj, máme tri krásne dcéry a syna, ktorého inak ako škaredý nemôžem nazvať. Si si istá, že je to môj syn?“
A žena odpovedá: „Tak v tomto prípade som si 100%-ne istá!“

V triede sa rozprávajú deti s pani učiteľkou o tom, kto má koľko súrodencov a v ktorej rodine je najviac detí. Zrazu sa prihlási Janko: „Pani učiteľka, a vy máte deti?“

Učiteľka odpovedá: „Nie, Janko, ja ešte nemám deti, bocian nám ich nepriniesol.“
Vtom sa prihlási Móričko: „Pani učiteľka a keď bocian nefunguje, neskusíte iného vtáka?“

Policajt vidí na kraji cesty nesprávne odstavené auto, tak príde k nemu, obzerá sa, nikoho nevidí, napokon zvolá:

- Je tu vodič tohto auta?
- Odniekať sa ozve:
- No, hej.
- A máte papiere?
- Nuž, sú tu nejaké lopúchy.