



Od januára opäť
vyššie stravné – str. 2

V Slovalcu skončila
výroba hliníka – str. 3

Daňový bonus nebude
v rovnačke výške – str. 4

CITÁT MESIACA

„Hodnota človeka nespočíva v tom, čo urobil pre seba, ale v tom, čo urobil pre iných.“

Albert EINSTEIN,
nemecko-švajčiarsko-americký fyzik,
jeden z najvýznamnejších vedcov 20. storočia

ŠTRAJK V CROWN BEVCAN SA VYPLATIL

Celkom päťkrát vlni v decembri zaštrajkovali, vždy na štyri hodiny odstavili výrobu – a oplátilo sa. Zamestnanci firmy CROWN Bevcan v Kechenci dosiahli podpisom novej podnikovej kolektívnej zmluvy nielen výraznejšie mzdové prílepenie, ale i jednorazovú, tzv. protiinflačnú odmenu.



Dva roky garantovaný mzdový nárast

Nárast tarifných miezd zamestnancov o 8 % a jednorazová odmena 350 eur. Taký je výsledok od leta trvajúceho kolektívneho vyjednávania v spoločnosti na výrobu nápojových plechoviek, v CROWN Bevcan v Kechenci pri Košiciach.

Aj keď pôvodne žiadali zástupcovia zamestnancov zo Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO CROWN Bevcan 10 %, vo finále sú však spokojní. Hovorí **predseda ZO OZ KOVO CROWN Bevcan, Petr ŽELEŇÁK**: „Túto kolektívnu zmlu-

vu sme vyjednávali na dva roky, takže zamestnanci to považujú aj akoby za záväzok zo strany zamestnávateľa zachovať v spoločnosti zamestnanosť a nejaký kontinuálny rast miezd.“

Kolektívne vyjednanie bolo od začiatku náročné, zaznamenalo tri spoločné rokovania a pred vyhlásením štrajku v ňom pretrvávajúci spor nepomohla urovnať ani prizvaná sprostredkovateľka, pridelená Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Odborári tak najskôr vyhlásili štrajkovú pohotovosť a v decembri i ostré štrajky.

Pokračovanie na 2. strane.

V Beluši bolo opäť dusno

Uplnuli takmer dva mesiace, čo deväť zamestnancov strojárnskej spoločnosti Booster Precision Components (BPC) v Beluši pri Púchove muselo nariadením zamestnávateľa zostať doma s odôvodnením, že pre nich nemajú prácu. Dôvodom malo byť ukončenie výroby konkrétnej súčiastky. S označením, že sú doma kvôli „prekážke na strane zamestnávateľa“, tak od 1. decembra minulého roka poberali priemernú mzdu a v neistote denne čakali na telefonát z práce, ktorý by ich opäť povolal do riadneho pracovného procesu. Väčšina z nich je pritom v pred dôchodkovom veku a obavy z prepustenia a neveselej budúcnosti ich s pribúdajúcimi dňami prenasledovali čoraz častejšie.

Situácia bola o to bizarejšia, že firma pomerne intenzívne využíva na zabezpečenie svojho chodu aj prácu tzv. agentúrnych zamestnancov (v danom čase ich v závode pracovalo 48), pričom na niektoré pracovné pozície deviatich ľudí, ktorých od decembra ponechala doma, robila nábor nových ľudí.

Firma aktuálne zamestnáva zhruba 240 kmeňových pracovníkov, vyše polovicu tvoria pracovníci vo výrobe. Okrem toho pracujú v závode aj agentúrni (externí) zamestnanci a mnohí už niekoľko rokov. Hnevá ich, že musia pracovať cez sprostredkovateľskú agentúru a stále im nie je umožnené uzatvoriť riadny pracovnoprávny zamestnanecký vzťah na dobu neurčitú priamo s belušískym strojárnskim podnikom. Uprednostňovanie agentúrneho zamestnávania – ako prekrénej formy práce – sa pritom začína stávať čoraz výpreklejším problémom nielen v tejto strojárnskej firme.

Odbojný predseda

Túto napätú situáciu začala riešiť aj Základná organizácia OZ KOVO DS Beluša na čele s predsedom (a zároveň aj členom Rady OZ KOVO) Milošom KAPUŠOM. Jeho meno rezonuje vo vedení firmy odvtedy, ako sa v júni 2021 – počas niekoľkodňového okupačného štrajku v tejto strojárnskej firme – zviditeľnil nielen svojou odvahou, ale aj



neúnavnou podporou svojich odhodlaných spoluštrajkujúcich kolegov, ktorým spolu s kolegami z výboru dodával optimizmus, zabezpečoval občerstvenie, neustále podnecoval solidaritu a vytrvalosť prítomných, až kým – spolu s vedením OZ KOVO (vtedajším predsedom E. MACHYNOM, podpredsedníčkou M. BENEDEKOVOU, členmi predsedníctva a právnikmi zväzu) nedoviedli situáciu, zamestnancov i zamestnávateľa k úspešnému završeniu štrajku a podpisu kolektívnej zmluvy.

Pokračovanie na 2. strane.

Príhovor predsedníčky OZ KOVO

Milé kováčky a kováci,
milí kolegovia.



Všetkým vám chcem do nového roka 2023 po-priať najmä pevné zdravie, dostatok energie a odhodlania do našej odborárskej práce, nezlomnú vôľu prekonávať prekážky a veľa dobrých a inšpiratívnych ľudí okolo vás.

Rok 2023 začal turbulentne, a je veľmi pravdepodobné, že tak bude aj pokračovať. Energetická kríza sa naplno prejavila v extrémnom náraste nákladov firiem, ale aj malých podnikateľov a živnostníkov, pre ktorých je často niekoľkonásobné zvýšenie zálohových platieb likvidačné. Aj väčšie podniky avizujú, že bez pomoci štátu budú nútené obmedzovať výrobu a znižovať stavu zamestnancov. Riešenia prichádzajú pomaly a aj tie, ktoré už boli schválené, sú často chaotické a adresáti často nevedia, kedy a akú pomoc môžu očakávať.

Napriek tomu, že miera nezamestnanosti zatiaľ dramaticky nestrápa, ak budú aj ďalšie opatrenia pomalé alebo nedostatočné, situácia sa môže rýchlo zmeniť.

Politická nestabilita, vyvolaná pádom vlády, k riešeniu krízovej situácie nijako neprispieva. Dnes je už zrejme, že nás v krátkom čase čakajú predčasné voľby alebo úradnícka vláda.

Predpovedať vývoj situácie politickej, ale aj tej hospodárskej, je aktuálne naozaj ako veštiť z krištáľovej gule. To, čo však už dnes vidíme, je pokles životnej úrovne občanov, prehľbovanie nerovností a prepad stále väčšej skupiny občanov do chudoby.

Veľa práce nás čaká v kolektívnom vyjednávaní, v rozširovaní členskej základne a v riešení každodenných problémov našich členov. Pre mnohých z nich zostávajú odbory v tomto marazme jedným z mála pevných bodov, pilierom, o ktorý sa môžu v ťažkých časoch oprieť.

Želám nám všetkým, aby sme aj v tomto roku rozšírili naše rady o nových členov, aby sme dokázali vyriešiť čo najviac zamestnaneckých problémov a aby sme – ako kováci – zostali jednotní, aktívni a odhodlaní pokračovať v našich odborárskych zápasoch za lepšie pracovné podmienky.

JUDr. Monika BENEDEKOVÁ
predsedníčka Rady OZ KOVO

Stravné od januára opäť vyššie

Pracujúci dostanú od januára na obedy viac peňazí. Ciest do zahraničia sa to netýka. Rozhodlo o tom Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktoré sa pri zmene pozeralo na rastúce ceny jedál a nealkoholických nápojov v slovenských reštauráciách. Pôjde už o tretie zvyšovanie súm stravného za posledné obdobie - naposledy rástlo v septembri 2022 a predtým na začiatku mája toho istého roku. Zmena už tradične ovplyvní aj minimálnu hodnotu stravných lístkov a príspevku na stravu.

Pri zvyšovaní stravného sa vychádza z takzvaného indexu cien jedál a nealkoholických nápojov. Ten na konci leta roku 2022 dosiahol hodnotu 105 a oproti mesiacu, kedy sa stravné naposledy zvyšovalo, index rástol o 5 percentuálnych bodov. Tým bola, podľa ministerstva, splnená podmienka pre zvýšenie súm stravného, ktoré sa zmení pri všetkých hodinových úrovniach pracovnej cesty. Neovplyvní to len stravné v zahraničí, ktoré sa počíta podľa destinácie.



Stravné v roku 2023

Tuzemské stravné pri pracovnej ceste, ktorá trvá od 5 do 12 hodín, sa od januára zvýši na 6,80 eura. Pri služobnej ceste od 12 do 18 hodín sa bude suma stravného zvyšovať na 10,10 eura. Pri pracovnej ceste nad 18 hodín dostane sumu 15,30 eura.

Súmy stravného sú napojené aj na stravné lístky, od januára tak vzrastie ich minimálna hodnota. Tvoria ju 75 % výšky stravného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, minimálna výška pre stravné lístky tak stúpne na 5,10 eura. Ide len o minimum, firma môže svojim zamestnancom dávať aj stravné lístky s vyššou hodnotou.

Zmeny sa dotýkajú aj tých zamestnancov, ktorí si namiesto stravného lístka vybrali príspevok na stravovanie. Príspevok na stravovanie musí byť vždy vo výške najmenej 55 % z ceny jedla a maximálne vo výške 55 % zo sumy stravného za 5 až 12 hodín trvania pracovnej cesty. Najvyšší možný príspevok tak stúpne na 3,74 eura.

Rovnakú sumu si môžu do daňových výdavkov zahrnúť za každý odpracovaný deň aj živnostníci. Počíta sa totiž ako 55 % z hodnoty 5 až 12 hodín trvajúcej pracovnej cesty. Na preukázanie stravného ale už po novom nepotrebný doklad za nákup jedla z e-kasy alebo faktúru. Do výdavkov si stravu len jednoducho zahrnú v maximálnej výške.

Krátenie stravného a zahraničie

Firma môže zamestnancom sumy stravného aj krátiť, ak je na služobnej ceste strava zadarmo. Nepočíta sa do toho menšie občerstvenie ako pečivo či káva, malo by ísť o plnohodnotnú stravu podľa štandardov. Za raňajky sa stravné kráti o 25 %, za obed o 40 % a za večeru o 35 % zo sumy stravného pri ceste nad 18 hodín. Po novom tak za raňajky bude stravné krátené o 3,83 eura, za obed o 6,12 eura a za večeru o 5,36 eura.

Stravné sa v roku 2023 nezmení pri pracovnej ceste za hranice Slovenska. V tomto prípade sa totiž počíta podľa základnej sadzby, ktorá je takmer pri každej krajine odlišná. V prípade návštevy viacerých krajín v jeden deň sa počíta stravné podľa tej krajiny, kde pracujúci strávil najviac času.

Red.

ŠTRAJK V CROWN BEVCAN SA VYPLATIL

Štrajkovali päťkrát

Prvý štrajk odštartovali 7. decembra minulého roku. O 10.00 hod. opustili zamestnanci na 4 hodiny výrobné linky a spolu s ďalšími ľuďmi z druhej zmeny, ktorí prišli z domu, zorganizovali protestné zhromaždenie pred závodom v Kechenci, kde hlasnými pokrikmi, pískaním a rapkáčmi upozorňovali zamestnávateľa i okoloidúcich, že si za svojimi oprávnenými požiadavkami pevne stoja. Ako vtedy viacerí prítomní zamestnanci potvrdili, boli odhodlaní vydržať dovtedy, kým to bude potrebné: „My žiadame, aby naša životná úroveň aspoň neklesala, nikto tu nežiada, aby stúpala v tejto situácii. Inflácia išla hore, každý pociťuje nárasty cien, musíme z niečoho žiť,“ vyjadrili sa vtedy protestujúci.

Aj ďalšie decembrové štrajky zamestnancov (10.12., 12.12., 17. a 18.12.) so sebou priniesli štvorhodinové prerušenie práce – dvakrát to bolo aj počas nočnej zmeny. Nakoniec sa im neúspesne a solidarita vyplátili. V januári sa medzi oboma sociálnymi partnermi (zamestnancami



i zamestnávateľom) rozbehli rokovania a podarilo sa uzavrieť a podpísať novú podnikovú kolektívnu zmluvu, platnú od januára 2023 do konca roku 2024. Platnosť pôvodnej kolektívnej zmluvy vypršala posledným decembrovým dňom.

Pripomeňme, že spoločnosti CROWN Bevcan v Kechenci sa posledné roky hospodársky darilo. Vlni dosiahla doteraz najvyšší zisk vo výške približne 1,3 milióna eur. Priemerná mzda zamestnancov v podniku (vrátane THP zamestnancov) dosahuje cca 1500 eur brutto. Vo firme pracuje 173 zamestnancov.

Text: A.Fáková

Foto: S.Knut, A.Mičetová

V Beluši bolo opäť dusno

Pokračovanie z 1. strany.

Hromadná výzva zamestnancov

Odborársky predseda M. KAPUŠ spolu s kolegami vo výbore preto v januári tohto roka prišli s myšlienkou, ako prinútiť zamestnávateľa korektné riešiť situáciu týchto 9-ich „odstavených“ zamestnancov: „V duchu vzájomnej solidarity zamestnancov, ktorú ja osobne vnímam v tomto podniku ako unikátnu, sme sa rozhodli zamestnávateľovi adresovať hromadnú žiadosť s tým, že sa má uskutočniť spoločné stretnutie pracovníkov a vedenia firmy, na ktorom má vysvetliť celú túto situáciu. List podpísala drvivá väčšina výrobných zamestnancov, ale aj zamestnanci iných oddelení, vrátane agentúrnych – celkom 151 ľudí. Následne sme túto žiadosť 11. januára 2023 poslali miestnemu manažmentu, a tiež najvyšším zahraničným manažérom z Nemecka,“ hovorí M. KAPUŠ a pokračuje: „Miestny manažment na uvedenú žiadosť v stanovenej, 10-dňovej lehote nereagoval a spoločné stretnutie nezvolal, a to napriek tomu, že ho k tomu zaviazal vyšší zahraničný manažment - t.j. CEO riaditeľ, ktorý o tom informoval odborovú organizáciu.“

Veci nabrali spád až vtedy, keď sa o prípad začali zaujímať regionálne médiá, ktoré žiadali vedenie firmy o reakciu. Následne mal začať konateľ firmy neplánovane zvoľávať stretnutia s dotknutými zamestnancami, o ktorých však odbory vopred neinformoval.

Pokračuje M.KAPUŠ: „Na týchto stretnutiach sa chcel konateľ „vyvinúť“, z celej situácie a zamestnancom mal tvrdiť, že s ich 9-timi kolegami spoločnosť neplánovala ukončiť pracovný pomer. Zároveň sa usiloval vinu preniesť na odborovú organizáciu (v podniku pôsobila dve), keď tvrdil, že ich dvakrát žiadal o spoločné stretnutie, na ktorom chcel vysvetľovať vzniknutý stav a že tieto ich zmarili, resp. na požiadavku nereagovali. Na to som už nemohol nereagovať,“ hovorí odborový predák s tým, že konateľa vyzval, aby presne uviedol, ako nazval listy, ktoré odborom adresoval. Išlo totiž o prerokovanie výpovedí všetkých zamestnancov, ktorí boli od decembra doma. Konateľ sa snažil najskôr túto odpoveď bagatelizovať, následne stretnutie so zamestnancami ukončil. Na ďalšie stretnutie s druhou skupinou zamestnancov (z kapacitných dôvodov sa tieto stretnutia mali realizovať po častiach) ho už odmietal nielen pozvať, ale i vpušťať. Dokonca chcel využiť strážnu službu, aby obojného predsedu vyzval. To sa nakoniec nestalo a po zmedializovaní celého prípadu a zaangažovaní vedenia OZ KOVO, KOZ SR a verejnosti sa zmenil aj prístup a postup zamestnávateľa.

Riešenie sa napokon našlo

Následne začal zamestnávateľ postupne zvoľávať dotknutých deviatich zamestnancov, aby s nimi doriešil pracovnoprávny vzťah - a ponúkol im tie isté pracovné pozície (ktoré pôvodne plánoval zrušiť). S tromi z nich sa dohodol na skončení pracovného pomeru (zo zdravotných dôvodov, keďže nemohli robiť v nočných zmenách - ale vďaka vyjednávaní odborov so štedrým odstúpním), jedna zamest-

nankyňa podpísala dohodu o ukončení pracovného pomeru (tiež so štedrým odstúpním) a s úmyslom v dohľadnej dobe odísť do riadneho dôchodku. Zvyšní piati zamestnanci sa vrátili do práce - štyria hneď a piaty potom, ako mu skončil práceneschopnosť.

Bič na predsedu?

Obojny predseda M.KAPUŠ však nezostal nepovšimnutý. Po horeuvedených nevydarených stretnutiach zamestnávateľa so zamestnancami dostal v druhej polovici januára upozornenie z vedenia firmy za menší závažný porušenie pracovnej disciplíny. Dôvodom bolo školenie o vnútorných predpisoch spoločnosti, ktoré zamestnávateľ zorganizoval pre zamestnancov ešte v polovici decembra minulého roka a na ktorom sa spomínaný predseda zúčastnil a vypytoval na niektoré ustanovenia. Zamestnávateľ to po výše mesiaci vyhodnotil ako neadekvátne zdržiavanie a odborárskemu predákoví poslal upozornenie. V praxi to znamená, že pri najmenšom prehršku má zamestnávateľ dôvod takéhoto zamestnanca prepustiť.

Tento postup zamestnávateľa sa - vo svetle zverejnených skutočností - javí prinajmenším ako istý nátlak na osobu i odborársku pozíciu M.KAPUŠA a predmetným podaním sa už zaoberajú aj právnicki OZ KOVO.

Samotný predseda sa na situáciu díva pragmaticky: „Nakoľko mám okolo seba skvelý a skúsený tím odborových právnikov, ktorí v súčasnosti veľmi podrobne sledujú nielen situáciu zamestnancov u nás, v Beluši, ale aj tú moju, keďže sa stupňuje tlak, príliš ťažkú hlavu si z toho nerobím. Ale som si istý, že para sa čoskoro vypustí. Evidujeme mnoho prípadov, že člen výboru alebo predseda základnej organizácie bol prepustený zo zamestnania. Avšak v druhej väčšine prípadov boli súdne spory, týkajúce sa neplatnosti výpovedí, úspešné v prospech týchto osôb,“ hovorí M.KAPUŠ a pokračuje: „Solidarita je snáď najsilnejší a najdôležitejší pojem v oblasti, ktorej sa teraz pohybujem. Vždy sa môžem spoľahnúť na spolupracovníkov, ale i kolegov odborárov z ostatných základných odborových organizácií, alebo samotného Odborového zväzu KOVO. A verím, že aj z iných odborových zväzov. Najväčšiu podporu mám teraz zo strany odborových právnikov OZ KOVO, ktorí si robia v týchto časoch nadprácu v prospech našej ZO-čky, ktorú zastupujem. Sú proste skvelí a ja im za to verejne ďakujem.“

Dojme, že verejnú podporu predsedovi odborov i zamestnancom v tejto firme vyjadrilo nielen predsedníctvo Rady OZ KOVO, ale i Konfederácia odborových zväzov SR či viaceré základné odborové organizácie.

Za zmienku však určite stojí, že v podniku by malo začať začiatkom februára 1. kolo kolektívneho vyjednávania o mzdovom dodatku ku kolektívnej zmluve. Zrejme aj v dôsledku nezvladnutej komunikácie so zamestnancami a ich odborovými zástupcami malo v manažmente - na poste personálneho manažéra - dôjsť k výmene a vedenie firmy preto chcelo kolektívne rokovania oddialiť.

Ako sa bude situácia v tomto smere vyvíjať ďalej, budeme s napätím sledovať.

af,mk, nb

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

Výroba hliníka po 70. rokoch skončila

Po takmer sedemdesiatich rokoch sa končí história výroby hliníka v Žiari nad Hronom. Spoločnosť Svalco totiž v januári definitívne ukončila prevádzku posledných 10-ich pecí na výrobu primárneho hliníka. Svalco pritom patrí medzi najekologickejšie hliníkarne v Európe.

Odstavením výroby bude Európa a Slovensko nútené zaobstarať si hliník z krajín ako Rusko či Čína, v ktorých má výroba hliníka zásadne negatívnejšie dopady na životné prostredie, uviedla spoločnosť v tlačovej správe, ktorú zverejnila 9. januára tohto roku.

Blokovanie novely

Odstavenie výroby je, podľa nich, výsledkom nečinnosti vlády Slovenskej republiky, konkrétne Ministerstva životného prostredia SR a bývalého ministra financií Igora MATOVIČA. Tí počas posledných rokov blokovali prijatie novely Zákona 414/2012, ktorá by upravila výšku kompenzácií pre energeticky náročné podniky na úroveň iných priemyselných krajín Európskej únie (EÚ).

Ide pritom o finančné prostriedky, ktoré Slovensko prakticky dostáva od EÚ a môže ich vynaložiť len na jasne zadané účely, vrátane kompenzácií. Nejde teda o peniaze daňových poplatníkov či mimoriadnu pomoc, ale o dlhodobú systematickú podporu a ekologizáciu priemyslu.

„Svalco mohlo uzatvoriť dlhodobú zmluvu na dodávku elektrickej energie v čase, keď sa slovné spojenie „energetická kríza“ nikde nespomínalo, a mohlo by tak svoje produkty s nízkou uhlíkovou stopou dodávať svojim zákazníkom aj naďalej,“ hovorí generálny riaditeľ Svalca, Milan VESELY.

Firma pôvodne prevádzkovala 226 elektrolýznych pecí, v ktorých však postupne utlmovala výrobu a v auguste 2022 sa rozhodla ponechať v chode iba posledných 10 pecí, ktoré by uľahčili reštart v prípade schválenia spomí-



nanej novely. Nakoľko novela nebola dodnes prijatá, firma sa rozhodla definitívne odstaviť zostávajúce pece.

Fabrika zamestnávala ešte v lete v internom pracovnom pomere približne 400 ľudí a nepriamo, teda dodávateľsky, bolo na ňu naviazaných ďalších tisíc pracovných miest.

Možný reštart

Podľa vyjadrenia generálneho riaditeľa bude fabrika udržiavať technológiu v takom stave, aby ju bolo možné opätovne spustiť. To však bude podnik stať niekoľko miliónov eur ročne a náklady na reštart 226-ich pecí sa odhadujú na takmer 100 miliónov eur. Predvídateľné, stabilné a dostatočne riešenie kompenzácie nepriamych nákladov CO2 je preto nevyhnutnou podmienkou akejkolvek diskusie o reštarte.

„Aby sme mohli pristúpiť k reštartu výroby, je potrebné, aby parlament schválil novelu Zákona 414/2012 v znení, v akom ju do parlamentu predložil poslanec J. KARAHAUTA,“ vysvetľuje M. VESELY a pokračuje: „Na základe takto schváleného zákona je potom ešte potrebné upraviť už existujúcu schému podpory tak, aby si štát chránil existujúce špičkové ekologické technológie.“

Zostane pretavovacie centrum

Svalco sa postupne rozlúči so zamestnancami, ktorých pozície s procesom výroby primárneho hliníka priamo súviseli. „Veľmi nás to mrzí, odchádzajú od nás vysoko kvalitatívni ľudia, ktorí dokázali vybudovať špičkovú fabriku na úrovni najlepších svetových technológických a environmentálnych parametrov,“ uzatvára riaditeľ. Zamestnancom ponúka fabrika nadštandardné odstupné, pre tých najdlhšie zamestnaných až vo výške 17 mesačných plátov.

Anita Fáková, TASR

Košické oceliarny už idú na tri pece

Európsky hutnícky sektor čaká náročný rok. Biznis s oceľou sa naštartovať nemusí, závisí to od dodávok plynu a cien energií. Na recesiu dopláca aj košický U.S. Steel.

Náš najväčší oceliarsky podnik - U. S. Steel Košice – zaznamenal za minulý rok zisk pred úrokmi a zdanením vo výške 444 miliónov dolárov (405,9 milióna eur). Oproti predchádzajúcemu roku je to pokles o 531 miliónov dolárov (485,5 milióna eur). O tejto bilancii informovala americká korporácia U. S. Steel a na svojom webe ju zverejnila košická hutnícka spoločnosť.

Za 4. štvrtrok 2022 vykázal U. S. Steel Košice stratu pred úrokmi a zdanením vo výške 68 miliónov dolárov (62,2 milióna eur). Výrobné kapacity boli využité v tomto období na 47 %, celoročný priemer predstavoval využitie kapacít na 77 %. Investičné výdavky vlni dosiahli 90 miliónov USD (82,3 milióna eur). Materský (americký) koncern U.S. Steel tento vývoj vo svojej európskej pobočke pripisuje nižšiemu objemu predaja, rastúcim cenám vstupov a energií a slabšiemu kurzu eura.

Celkovo pritom americká korporácia U. S. Steel za minulý rok hlási plnenie strategických záväzkov, solídny 4. štvrtrok a výsledky v roku 2022 ako druhé najlepšie v histórii s číslom ziskom vo výške 2,52 miliardy USD (2,3 miliardy eur).

Výroba v Košiciach klesla o päťinu

Potvrdzujú to aj samotné údaje o výrobe a predaji produktov z košickej fabriky. Výroba surovej ocele sa totiž medziročne znížila až o 22 % na 3,839 milióna ton. Kým v roku 2021 výroba v závode fungovala na plné obrátky, vlni už boli kapacity využité iba na 77 %.

Dodávky ocele zákazníkom zároveň klesli o 13 % na 3,759 milióna ton. Všetky tieto poklesy tak čiastočne kompenzovali spomínané nárasty predajných cien, ktoré boli oproti roku 2021 vyššie o 13 % na úrovni 1.090 amerických dolárov za tonu ocele.

V košických oceliarnach boli koncom minulého roka odstavené dve z celkového počtu troch vysokých pecí. Podnik poukazoval na vysoké ceny energií, nízky dopyt na trhu a prudký nárast importov ocele.

Oceliarny zároveň prepustili šesťsto zamestnancov a od polovice novembra skrátili väčšinu zamestnancov pracovný týždeň. Tento stav má pretrvať aj počas januára a februára tohto roku, pričom „náhrada mzdy zamestnancov v čase, keď im nebude pridelená práca, bude vo výške 70% z priemerného zárobku v zmysle §142 ods. 4 Zákonníka práce,“ uviedol ešte v decembri predseda Rady odborov OZ KOVO, Juraj VARGA.



V prevádzke aj odstavené vysoké pece

V priebehu januára pritom v oceliarnach obnovili prevádzku oboch odstavených pecí. „Môžem potvrdiť, že sú v chode všetky tri vysoké pece. Situácia je však pre vysoké ceny surovín a energií stále málo predvídateľná, aby sme vedeli povedať, ako to bude s vyťažením výrobných kapacít o niekoľko mesiacov,“ uviedol hovorca oceliarní Ján BAČA.

Za pozitívnu správu v tomto smere označil schválenie schémy štátnej pomoci Európskou komisiou pre veľkých odberateľov energií. „To by pomohlo lepšie plánovať náklady. Je to šanca pre Slovensko udržať konkurencieschopnosť slovenského priemyslu v EÚ,“ dodal hovorca.

af, Sita

V košickom Eurobuse PODPÍSAJI KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Dlhé a náročné kolektívne vyjednávanie v košickom dopravnom podniku Eurobus sa podarilo úspešne zavŕšiť podpisom novej kolektívnej zmluvy. Tá má platiť dva roky a zamestnancom - vďaka nej - konečne stúpnu platy.



Ako potvrdil predseda Základnej organizácie OZ KOVO Eurobus Košice, Milan BOBERSKÝ: „V novej kolektívnej zmluve sme dohodli pre vodičov 5 eur na hodinu za jazdu - čiže vtedy, keď pracujeme - a 2.70 eur za čakanie medzi spojmi. Keby sme povedali, že sme úplne spokojní, určite nie, lebo inflácia ide hore. V roku 2023 nevieme, čo nás čaká. No ale je to lepšie, ako bolo predtým to, čo sme v podstate mali.“

Hrozil ostrý štrajk!

Pripomeňme, že kolektívne vyjednávanie v tejto dopravnej spoločnosti naozaj nebolo jednoduché. Trvalo takmer rok a nepomohol ani prizvaný sprostredkovateľ. Zamestnávateľ zároveň odmietol - ako ďalšiu možnosť - požiadať ministerstvo práce a sociálnych vecí o pridelenie rozhodcu, ktorého rozhodnutie by bolo pre oboch sociálnych partnerov (zamestnávateľa i zamestnancov) záväzná a nedalo by sa proti nemu odvolať.

Situácia následne začala eskalovať v septembri minulého roka, kedy zástupcovia zamestnancov vyhlásili štrajkovú pohotovosť a otvorene sa začalo hovoriť o ostrom jednodňovom štrajku. Ten by ochromil prímestskú dopravu v okresoch Košice a Rožňava, keďže v prieskume odborov sa - podľa predsedu M. BOBERSKÉHO - plánovalo zapojiť 108 zo 130-ich vodičov. Potom, čo zamestnávateľovi ohlásili termín štrajku, sa ten zaštitil príkazom ministra dopravy, odvolávajúceho sa na zákon o hospodárskej mobilizácii v čase mimoriadnej situácie v súvislosti s hromadným prílevom cudzincov v dôsledku vojny na Ukrajine. V rámci tohto príkazu má zamestnávateľ povinnosť zabezpečovať pre štát dopravné úlohy a zamestnanci tak nemajú možnosť štrajkovať.

Paradoxom je, že odborová organizácia sa dva mesiace predtým - koncom júna - u vedenia informovala, či sa na nich vzťahuje takáto povinnosť, a vtedy ich požiadavku zamestnávateľ odignoroval. af, TASR

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, Ing. Stanislav KNUT
Mgr. Anita FÁKOVÁ
Šéfredaktorka:
Grafická úprava: Tomáš BLIČKA - BAWA
Tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča.
ISSN: 1338-3051

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

Z KOVÁCKEJ KUCHYNE

Začalo odvetvové KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE

Vstupom do nového roka sa rozbehlo aj odvetvové kolektívne vyjednávanie. Pre rok 2023 vyjednáva Odborový zväz (OZ) KOVO na odvetvovej úrovni 2 nové kolektívne zmluvy vyššieho stupňa (KZVS) - hutnícka a strojárka - a 3 dodatky k platným vyšším kolektívnym zmluvám - k elektrotechnickej, sklárskej a pre oblasť bytového hospodárstva.



● Podpis dodatku ku KZVS v sklárskej v Lednických Rovniach: vpravo M.Benedeková (OZ KOVO), vľavo P.Brnka (ZSP SR).

Dodatok ku KZVS sklárskej podpísaný

Prvé kolá vyjednávaní má Úsek ekonomiky a kolektívneho vyjednávania OZ KOVO - na čele s podpredsedom a novým hlavným kolektívnym vyjednávačom Jánom ŠLAUKOM za sebou - a to pri vyjednávaní KZVS hutníckej a pri dodatku ku KZVS sklárskej, pri ktorom nakoniec obidvaja sociálni partneri (za stranu zamestnávateľov i zamestnancov) našli pri otázke rastu miezd prijateľný kompromis. Ten potvrdili svojim podpisom dodatku ku KZVS sklárskej dňa 26. januára 2023 - za OZ KOVO ho verifikovala predsedníčka Rady OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ - a za zamestnávateľský zväz predseda Zväzu sklárskeho priemyslu SR, Pavol BRNKA. Vďaka tejto dohode mzdové tarify zamestnancov v sklárskych podnikoch v tomto roku vzrastú v priemere o 9,16%.

Ján ŠLAUKA v tejto súvislosti uviedol: „Zložitost spoločenskej situácie a ekonomické dopady rastúcich cien a vysokej inflácie zásadným spôsobom ovplyvňujú aj našich zamestnávateľov naprieč všetkými odvetvami. Rovnako ale dopad inflácie, zvýšených nákladov na život, cien potravín a základných služieb pociťujú aj zamestnanci so svojimi rodinami. Kolektívne vyjednávanie je o hľadani prijateľnej dohody tak, aby sme našli vzájomný konsenzus. O to ťažšie je však vyjednávanie vtedy, ak je podpora štátu v takejto krízovej situácii nevýrazná a pomalá, a to tak pre obyvateľov, ako aj pre podniky. Napriek tomu bude snaha kolektívnych vyjednávačov dohodnúť obsah kolektívnych zmlúv alebo ich dodatkov tak, aby zamestnanci nepociťovali - alebo čo v najmenšej miere - pokles svojich reálnych príjmov.“

Nový hlavný kolektívny vyjednávač absolvoval už aj prvé kolá rokovaní o kolektívnej zmluve vyššieho stupňa v hutníckom priemysle. Podobne, ako pri sklárach, aj tu spoločne vyjednávanie ovplyvňujú vysoké ceny energií. Hovorí J.ŠLAUKA: „Obe odvetvia patria svojou výrobou k energeticky náročným segmentom a pociťujú dopady vysokých cien jednotlivých komodít, potrebných pre ich produkciu, čo nám deklarovali aj zástupcovia zamestnávateľov počas vyjednávaní. Napriek tomu, uvedomujúc si túto situáciu, je snahou kolektívnych vyjednávačov dohodnúť takú podobu kolektívnych zmlúv, ktorá by zachovala rast miezd zamestnancov, ale aj zachovanie pracovných miest v týchto podnikoch.“

O výsledkoch kolektívneho vyjednávaní a obsahoch dohodnutých kolektívnych zmlúv (KZVS) a dodatkov budeme pravidelne informovať na našich stránkach, ale aj na kováckom webe www.ozkovo.sk/ dokumenty/KV/KZVS, kde nájdete aj uverejnené znenia dojednaných kolektívnych zmlúv.

A.Fáková, J.Šlauka

Referendum o zmene ústavy neplatné

Referendum o zmene ústavy, ktorá by umožnila vyhlásenie predčasnej voľby referendum či uznesením parlamentu, bolo neplatné. Hoci bolo štvrtým najúspešnejším v histórii Slovenska, účasť vyše 27 % oprávnených voličov, čo je takmer 1,2 milióna ľudí, nepostačovalo. Išlo pritom v poradí o deviate referendum v novodobých dejinách Slovenskej republiky, ktoré sa uskutočnilo v sobotu, 21.januára 2023.

Z takmer 1,2 milióna ľudí, ktorí sa k hlasovaniu dostavili, odpovedalo na referendum otázku „áno“ vyše 97 % ľudí. Možnosť „nie“ označilo asi 1,5 % voličov, ani nie percento lístkov bolo neplatných.

Referendum o zmene ústavy iniciovala opozícia, jeho hlavným organizátorom bola strana Smer. Zástupcovia strany odovzdali vlni, koncom augusta, v Prezidentskom paláci v Bratislave petíciu, na ktorej bolo 406 tisíc podpisov a pôvodne dve referendové otázky. Prvú, v ktorej mali občania rozhodnúť o páde vlády, pre neústavnosť vyradil Ústavný súd SR.

OZ KOVO ctí referendum ako demokratický nástroj

Na podporu referenda, ako ústavného a plnohodnotného demokratického nástroja, zorganizoval Odborový zväz KOVO tlačový brífing (18.1.2023), v ktorom predsedníčka Rady OZ KOVO - Monika BENEDEKOVÁ, spolu s podpredsedom zväzu Jánom ŠLAUKOM a členom predsedníctva Rady, Pavlom KÚŠOM, prečítala spoločne vyhlásenie:

Odborový zväz (OZ) KOVO si ctí referendum ako demokratický a ústavou garantovaný nástroj, umožňujúci



občanom priamu participáciu na vykonávaní štátnej moci. Referendum je totiž prejavom suverenity ľudu, v ktorom občania - ako pôvodní nositelia moci - rozhodujú priamo a nezávisle o zásadných spoločenských otázkach.

OZ KOVO podporuje uplatňovanie všetkých demokratických prostriedkov na upevňovanie demokracie a rozvíjanie aktívnej občianskej spoločnosti, preto podporuje aj účasť občanov na referende.

Účasť na referende je zároveň vyjadrením aktívneho občianskeho postoja a aj záujmu občana podieľať sa na spravovaní a zlepšovaní vecí verejných.

Cieľom referenda, vyhláseného na 21.januára 2023, je zmena Ústavy SR tak, aby bolo možné skrátiť volebné (funkčné) obdobie Národnej rady SR na základe referenda alebo uznesením NR SR.

Priamym dôsledkom platného a úspešného referenda by bola zmena Ústavy SR, ktorá v budúcnosti umožní občanom skrátiť (predčasne skončiť) volebné obdobie Národnej rady SR, a to prostredníctvom referenda alebo uznesením NR SR.

Občiansku demokratickú spoločnosť môžeme spoločne budovať len aktívnou participáciou na výkone a kontrole štátnej moci.

Predsedníctvo Rady OZ KOVO
Spracovala A.Fáková

JE TU VYŠŠÍ DAŇOVÝ BONUS NIE KAŽDÝ HO DOSTANE CELÝ

Od januára 2023 majú rodičia detí do 18 rokov nárok na daňový bonus vo výške 140 eur. Suma na najstaršie dieťa stúpne na 50 eur. No nie každý dostane plnú sumu. V dobe, kedy najchudobnejší sú navyše odkázaní na pomoc štátu, dostanú práve tieto najnižší daňový bonus. Je totiž postavený na tom, že kto zarobí viac, dostane viac.

Na to, že rodič nedostane rovnakú sumu daňového bonusu, upozorňuje aj exminister práce a daňový expert, Jozef MIHÁL. A to preto, lebo na celkovú čiastku má vplyv takzvaný čiastkový základ dane. To je vlastne hrubá mzda mínus odvody. Niektorým rodičom budú vyššie sumy prvýkrát vyplatené už v priebehu februára.

Najviac pre najlepšie zarábajúcich

Ako prepočítal J. MIHÁL, tak najviac dostanú ľudia s najvyššími mzdami. Napríklad človek, ktorý zarába 700 eur v hrubom a má jedno dieťa, dostane iba 121 eur. Ak chce pracujúci rodič získať plnú výšku daňového bonusu, tak jeho mzda musí byť aspoň 850 eur v hrubom. Ak má rodič dve deti a zarába 800 eur, nárok má iba na 187 eur.

Ako dostať plný rodičovský bonus?

Existuje možnosť, ako dostať najvyššiu sumu bonusu, aj keď človek nezarába požadovanú sumu. Môže ho dostať rodič aj s trvalým pracovným pomerom, ale aj živnostník.

„V princípe platí, že ak rodič nedosiahne požadovanú výšku základu dane a nemôže si uplatniť plný daňový bonus, môže si donárovať celú sumu bonusu v daňovom priznaní,“ vysvetľuje účtovníčka Dagmar BEDNÁRIKOVÁ.

Ďalej vysvetľuje, že si môže navýšiť základ dane pre účely výpočtu výšky nároku na bonus o základ dane z príjmov druhej oprávnenej osoby. Teda napríklad druhého rodiča, ktorý žije v domácnosti s vyzívaným dieťaťom. To znamená, že o daňový bonus v plnej výške nepríde, ak splní po sčítaní v úhrne potrebnú výšku základu dane, to je napríklad pre dve deti minimálne 1.200 eur.

Pre lepšiu ilustráciu dáme modelový príklad: „Ak má matka hrubú mzdu 800 eur, tak po novom dostáva daňový bonus na dve deti 187,06 eura. Ak by však v hrubom zarábala 1 200 eur, mohla by dostať plnú výšku bonusu, a to 280 eur. Mesačne tak príde o takmer 93 eur, čo ročne robí viac ako 1.115 eur. Má však možnosť, aby o tieto peniaze neprišla. A to tak, že pri ročnom zúčtovaní sa jej môžu peniaze späť vrátiť. V daňovom priznaní stačí, ak si k ne-

zdaniteľnej čiastke pripočíta manželov (otcov) príjem. Súčet oboch miezd musí dohromady vyjsť na minimálnu čiastku 1.200 eur. Po tomto kroku jej bude doplatená suma daňového bonusu. To je spomínaných 1.115 eur.“

Ako funguje daňový bonus?

Daňový bonus si môže jeden rodič, či už je to matka alebo otec, uplatniť na každé vyzívané dieťa. Na to, aby mal rodič možnosť dostávať bonus, musí splniť podmienku, a to je, že výška jeho zdaniteľných príjmov zo závislej činnosti musí byť počas jedného polroka aspoň šesťšásťobok minimálnej mzdy. To predstavuje sumu 3.876 eur.

Pri živnostníkoch musí byť vykázaný aspoň čiastkový základ dane z príjmov, čo znamená, že daňové nesmie byť nula.

Daňový bonus si rodič uplatňuje cez daňové priznanie, ak si ho nechá vyplácať raz ročne. Alebo zamestnanec dodá svojmu zamestnávateľovi rodné listy detí, ak študujú na školách aj potvrdenie o dochádzke. Vtedy, keď nezvolí inak, mu chodí bonus každý mesiac spolu s výplatom.

Rodičia musia žiť spolu

„Problém môže nastať v prípade, ak napríklad rodičia detí žijú v spoločnej domácnosti, ale otec detí nebude ochotný informovať matku o svojom príjme,“ uviedla prezidentka Daňového fóra Slovenska, Alicia Orda ORAVCOVÁ. V úplných rodinách, kde obaja rodičia pracujú, je útechou to, že ak po skončení roka 2023 podajú daňové priznanie, môžu si pri výpočte „stropu“ daňového bonusu započítať aj čiastkový základ dane druhého rodiča.

Štát by tak mal tak začiatkom mája 2024 doplatiť chýbajúcu sumu bonusu za rok 2023. Do konca marca budú rodičia podávať daňové priznania za vlaňajšok, kedy platili nižšie sumy bonusu. V priebehu roka by si – podľa daňových poradcov - mal uplatňovať bonus ten z rodičov, ktorí má vyšší príjem, aby dostali čo najvyšší bonus.

A.Fáková, TASR, Soc.poistovňa

Aliancia sektorových rád na lepšiu uplatniteľnosť na trhu práce

Dňa 19. januára bola podpismi zúčastnených verifikovaná novozaložená Aliancia sektorových rád. Tá má zabezpečiť lepšiu uplatniteľnosť ľudí na trhu práce.

Aliancia zastreší predvídanie trendov na pracovnom trhu a zosúladenie potrieb zamestnávateľov a vzdelávania občanov. Umožní tiež zlepšiť prípravu súčasnej, aj budúcej pracovnej sily, v súlade s vývojovými trendami a inováčiami na trhu práce, čím sa zvýši konkurencieschopnosť Slovenska a životná úroveň obyvateľstva.



Ako pri podpise uviedol viceprezident RÚZ, Mário LELOVSKÝ, megatrendy v podobe digitálnej, priemyselnej či zelenej transformácie spoločnosti, no aj demografické zmeny či energetická a inflačná kríza sú premenné, ktoré zásadne ovplyvňujú smerovanie trhu práce a jednotlivé požiadavky na zamestnancov. Úlohou expertov aliancie bude tieto zmeny sledovať a identifikovať ich možnosť dosahy, ako aj požiadavky na potrebné zmeny kvalifikácií.

Na zabezpečenie svojej činnosti Aliancia zriadi sektorové rady podľa jednotlivých oblastí hospodárstva, ktorých úlohou bude najmä monitorovanie vývojových trendov na trhu práce a zabezpečenie ich prenosu do vzdelávacieho systému, tvorba a aktualizácia Národnej sústavy povolání, Národnej sústavy kvalifikácií a posudzovanie kvality vzdelávacích programov v súlade s aktuálnymi a budúcimi potrebami trhu práce.

Aliancia bude mať aj svoju vlastnú webovú stránku. Pre verejnosť pripravujú sériu desiatich podcastov. Vyštvúpa v nich zástupcovia sektorových rád, ktorí budú diskutovať o ohrozeniach na trhu práce, no najmä o príležitostiach rozvoja ľudských zdrojov s odporúčaniami pre stabilizáciu na pracovnom trhu. Aliancia bude predstavovať ďalší nástroj na dosiahnutie sociálnych cieľov Európskej únie do roku 2030, a to aby sa aspoň 60 % dospelých každoročne vzdelávalo.

Členskú základňu Aliancie tvoria ministerstvo práce, ministerstvo školstva, reprezentatívne združenia zamestnávateľov a reprezentatívne združenia odborových organizácií – Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky, Republiková únia zamestnávateľov, Asociácia priemyselných zväzov a dopravy, Združenie miest a obcí Slovenska, Spoločné odbory Slovenska a Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky, ktorú pri podpise zastupovala jej prezidentka, Monika UHLEROVÁ.

Kozsr, af, Sita
foto: kozsr

STÚPLA MINIMÁLNA MZDA

Rok 2023 prináša viacero zmien pre zamestnancov. Zvyšuje sa minimálna mzda aj príplatky za prácu v neštandardných podmienkach a vzniká nový typ dohody na sezónne práce.

MINIMÁLKA 700 EUR

Zamestnanci, poberajúci minimálnu mzdu, si od nového roka prílepšia. Jej výška pre prvý stupeň náročnosti práce vzrástla na 700 eur. Oproti roku 2022 je to nárast o 54 eur.

Mení sa aj hodinová minimálna mzda, ktorá je od januára 2023 pre zamestnancov so 40-hodinovým pracovným časom vo výške 4,023 eur, čo predstavuje oproti minulému roku nárast o 0,31 eur na hodinu. Ak je týždenný pracovný čas zamestnanca nižší ako štyridsať hodín, suma hodinovej minimálnej mzdy v eurách sa zníži.

Čistá mzda zamestnanca, ktorý je odmeňovaný minimálnou mzdou, bude v tomto roku v 1. stupni náročnosti práce 568,97 eur. V ďalších stupňoch sa jej výška násobkom koeficientu zvyšuje (viď tabuľku).

Stupeň náročnosti práce	Koeficient	Minimálna mesačná mzda od 2023
1.	1,0	700 €
2.	1,2	816 €
3.	1,4	932 €
4.	1,6	1 048 €
5.	1,8	1 164 €
6.	2,0	1 280 €

Na minimálnu mzdu v príslušnom stupni má nárok zamestnanec len vtedy, ak pracuje na trvalý pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy.

PRVÝ RAZ SA DOHODLI

Zvýšenie minimálnej mzdy dohodli odborári a zamestnávateľia ešte v júli minulého roka. Išlo o historicky prvú dohodu zamestnávateľov a odborárov na sume minimálnej mzdy na nasledujúci rok. Ak by sa odborári so zamestnávateľmi na zvýšení najnižších hrubých zárobkov vlni nedohodli, minimálna mzda by - podľa zákonného automatu - v tomto roku tvorila 57 % z priemernej hrubej mzdy na Slovensku za rok 2021, teda stúpila by na 691 eur.

OD JÚNA AJ PRÍPLATKY

Zmenami prejdú od júna tohto roka aj rôzne príplatky za prácu. Napr. výška sumy príplatku za prácu v sobotu u zamestnanca v trvalom pracovnom pomere - a aj u dohodára - bude 2,012 eura za hodinu. Za prácu v ne- delu to bude od 4,023 eura.

Príplatok za nočnú prácu bude od júna minimálne 1,609 eura za hodinu v prípade výkonu nerizikovej práce a minimálne 2,012 eura za hodinu v prípade výkonu rizikovej práce.

Výška príplatku za prácu vo sviatok u zamestnanca, ktorý je v trvalom pracovnom pomere nemení, bude stále 100% priemerného zárobku zamestnanca. K zmene dochádza u dohodárov, vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach, vykonávaných mimo pracovného pomeru. Od 1. júna výška príplatku bude minimálne 4,023 eura.

NOVÝ TYP DOHODY O PRACOVNEJ ČINNOSTI

V Zákonníku práce od roku 2023 vyskytuje aj nový typ dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. Takáto dohoda môže byť uzatvorená maximálne na 8 mesiacov, v rozsahu 520 hodín v kalendárnom roku, pričom môže ísť o výkon sezónnej práce, vymedzenej v Zákonníku práce.

AF, TASR

KRÁTKO

Kontroly na hraniciach s Českom končia

Náhodné kontroly na hraniciach Českej republiky so Slovenskom, dočasne zavedené z dôvodu zvýšenej miery nelegálnej tranzitnej migrácie, sa v prvý februárový víkend skončia. Ich zrušenie oznámil český minister vnútra, Vít RAKUŠAN. Mimoriadne opatrenie zaviedlo Česko ešte 29. septembra 2022, pričom toto opatrenie predlžovalo päťkrát. Naďalej však bude v prihraničnej oblasti zvýšený dohľad, pričom kontroly budú prebiehať náhodne v teréne.

Volkswagen zvyšuje platy

Potom, čo sa v roku 2019 dohodli odbory v našej najväčšej automobilke na Slovensku - Volkswagen SK - s vedením firmy na novej štvorročnej kolektívnej zmluve, ktorá garantovala každoročný rast plátov zamestnancov v priemere o 5,9 % a tri jednorazové bonusy v celkovej hodnote 800 eur, sa im podarilo predĺžiť túto kolektívnu zmluvu o ďalší rok. Cieľom bolo získať nový, polmiliardový projekt v podobe modelov Volkswagen Passat a Škoda Superb. Podarilo sa a výsledkom bol vlnajší opätovný rast miezd na úrovni 4,5%. Pohľad na výplatnú pásku však bude pre mnohých zamestnancov od tohto roka ešte radostnejší. Zauřadovala totiž inflačná doložka, ktorá má výplaty zamestnancov skokovo navýšiť o ďalších 8,3 %. „Toto zvýšenie miezd dorovnáva s už realizovaným zvýšením tarifných miezd o 4,5 % zo septembra 2022 oficiálne stanovenú úroveň priemernej miery ročnej inflácie na 12,8 %,“ potvrdila hovorkyňa automobilky, Lucia KOVAROVIČ MAKAYOVÁ.

Zdražiel benzín, porastie aj nafta

Motoristi na Slovensku zažili na pumpách dva relatívne dobré mesiace. V decembri 2022 a počas väčšej časti januára tohto roka sa totiž ceny benzínu pohybovali nad úrovňou 1,50 eura za liter. A diesel sa predával nad 1,60 eura. Toto obdobie však už končí. Ešte v polovici januára roka stál Natural 95 na mestských pumpách známych značiek okolo 1,50 eura. Nezdanená cena paliva sa dokonca v tom čase u nás dostala na tretiu najnižšiu hodnotu v rámci EÚ. Aktuálne však palivo po sérii úprav už stojí 1,61 eura. Priblížilo sa tak k úrovni pri diešli, ktorý sa drží okolo 1,63 eura za liter. A na pumpách pri vstupe do hlavného mesta už diesel prelomil hranicu 1,70 eura za liter. Analytici predpokladajú, že v nasledujúcich dvoch až troch týždňoch si motoristi za liter pohonných látok priplatia priemerne od troch do siedmich centov. Dôvodom je uvoľnenie Covid opatrení v Číne a prudký dopyt po rope a ropných produktoch v tejto krajine, spomalenie inflácie v USA, avizované embargo na dovoz ruských ropných produktov a ďalšie kroky proti Rusku i štrajky vo Francúzsku, ktoré utlmili dodávky produktov niektorých rafinérií.

Kovostroj v Medzilaborciach končí

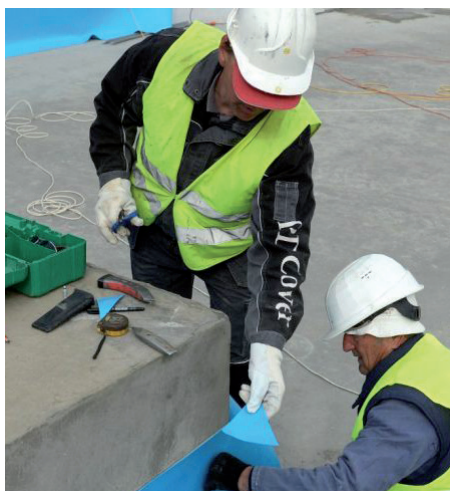
Strojárska spoločnosť Kovostroj v Medzilaborciach po takmer osemnástich rokoch končí. Na úrade práce už nahlásila hromadné prepúšťanie. Firma sa zameriavala na výrobu špeciálnych produktov pre civilnú obranu, oceľových kontajnerov či na výrobu kovových konštrukcií pre hutnícky, bankový či energetický priemysel. Dôvodmi sú - podľa majiteľov - problémy s cenami energií, so zákazkovou náplňou a následkami vojny na Ukrajine. V decembri prepustila spoločnosť 9 zamestnancov, do konca februára príde o prácu ďalších 40. Jeden z bývalých majiteľov by rád na mieste firmy rozbehol už od marca kovovýrobu, kde by zamestnal väčšiu časť bývalých zamestnancov. Haly si však nutne vyžadujú modernizáciu a vstupnú investíciu.

Red., Sita, TASR

Pracovno-právna poradňa a BOZP

SCHVÁLENÁ REGULÁCIA MOBILITY CUDZINCŮV

Vláda Slovenskej republiky ešte v polovici decembra 2022 aktualizovala nariadenie pre udeľovanie národných víz podľa podkladov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.



Znamená to, že vysokokvalifikovaným cudzincom z tretích krajín, ktorí prídu na Slovensko s úmyslom pracovať, umožní pokračovanie vízového režimu aj v nasledujúcom kalendárnom roku.

Vzhľadom na časovú platnosť pôvodného nariadenia pre rok 2022 bolo, podľa rezortu práce, nevyhnutné zabezpečiť kontinuitu režimu udeľovania národných víz aj na nasledujúci kalendárny rok. **Pre tento rok ostáva počet možných udelených národných víz najviac 3000.**

Zároveň sa budú aktualizovať aj prílohy nariadenia, teda zoznam popredných svetových vysokých škôl a zoznam zamestnaní s vysokou pridanou hodnotou pre hospodárstvo SR. Určenie 500 najlepších univerzít vychádza - podľa rezortu práce - z uznávaných rebríčkov The Times Higher Education, šanghajský rebríček The Academic Ranking of World Universities a Quacquarelli Symonds.

Ministerstvo práce doplnilo, že **medzi zamestnania pre udelenie národných víz sa zaradili vysokokvalifikované profesie v informačno-technologickom sektore, v zdravotníctve, manažmente a vo vede a výskume.** Do zoznamu sa zaradili profesie, kde priemerná mzda dosahovala v uplynulom roku aspoň 1,2-násobok celonárodnej priemernej mzdy.

Regulovaná mobilita cudzincov za prácou v SR má podľa ministerstva práce a sociálnych vecí kompenzovať pretrvávajúci nedostatok vysokokvalifikovanej pracovnej sily na trhu. Ide aj o súčasť komponentu desať z Plánu obnovy a odolnosti SR.

TASR, sprac. redakciou

**Portál
voľných
pracovných miest /
Портал вакансий**



Kampaň „Zdravé pracoviská“ aj v roku 2023



Kampane s názvom „Zdravé pracoviská“, ktoré prebiehajú od roku 2000, boli pôvodne označované názvom „Európsky týždeň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci“ a sú hlavnou náplňou činnosti Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v oblasti zvyšovania informovanosti. Sú tiež jedným z kľúčových spôsobov, ako zviditeľniť a priniesť posolstvá požiadaviek na zvyšovanie úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia pri

práci (ďalej len „BOZP“) na pracoviská v celej Európe. Posolstvom kampaní Zdravé pracoviská je motto: **„Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci sa týka každého. Cena pre vás, prínos pre firmu.“** Na pomoc pri propagácii kampaní agentúra pripravila bezplatne dostupné praktické príručky a nástroje, pričom v rámci každej kampane sa udeľuje aj Cena za dobrú prax a filmová cena Zdravé pracoviská.



Témou kampane, na roky 2023 - 2025 je Bezpečná a zdravá práca v digitálnej dobe



Digitalizácia rýchlo mení svet práce a vyžaduje si nové a aktualizované riešenia v oblasti BOZP. Cieľom výskumného programu Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) je poskytnúť tvorcom politik, výskumníkom a pracoviskám spoľahlivé informácie o potenciálnych vplyvoch digitalizácie na BOZP, aby mohli včas a účinne konať tak, aby zabezpečili bezpečnosť a zdravie zamestnancov. Nástup technológií, ako je umelá inteligencia (AI), veľké dáta, kolaboratívna robotika, internet vecí, algoritmy, digitálne pracovné platformy a zároveň významný nárast populácie, pracujúcej na diaľku, prináša nielen príležitosti pre zamestnancov a zamestnávateľov, ale aj nové výzvy a riziká v rámci BOZP. Riešenie výziev a rizík, ako aj maximalizácia príležitostí, závisí aj od toho, ako sa technológie používajú, riadia a regulujú v kontexte sociálnych, politických a ekonomických trendov.

Kampaň Zdravé pracoviská v rokoch 2023 až 2025 je zameraná na **zvyšovanie povedomia o vplyvoch nových digitálnych technológií na prácu a pracoviská**, ako aj na súvisiace problémy a výzvy v oblasti BOZP. V súlade s prístupom tzv. vízie nulovej úmrtnosti, pokiaľ ide o úmr-

tia v súvislosti s prácou, v strategickom rámci Európskej únie (EÚ) v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2021 - 2027, ako aj v súlade s cieľmi európskej digitálnej stratégie, je zámerom kampane posunúť problematiku BOZP do širšej politickej rozpravy v EÚ a zohľadniť aj rodový rozmer a potreby osobitných skupín pracovníkov, vystavených vyššiemu riziku.

Štruktúru kampane tvorí päť prioritných oblastí:

- Práca pre digitálne platformy
- Pokročilá robotika a umelá inteligencia
- Práca na diaľku
- Inteligentné digitálne systémy
- Riadenie pracovníkov prostredníctvom umelej inteligencie

Viac o kampani, ako aj o možnostiach zapojenia sa do nej sa dočítate na: <https://osha.europa.eu/en/campaigns-and-awards/healthy-workplaces-campaigns>

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

Európski odborári v Miláne k aktuálnym problémom

Členovia IndustriALL European Trade Union sa stretli 2. – 3. februára v Miláne, aby definovali svoju stratégiu na riešenie aktuálnych výziev „Vyjednávacie a spravodlive transformácie v časech krízy nárastu životných nákladov a energetických kríz“. Stretnutia sa zúčastnilo aj úzke vedenie Odborového zväzu KOVO – predsedníčka Monika BENEDEKOVÁ a podpredseda Ján ŠLAUKA.

Minulý rok sa niesol v znamení bezprecedentnej celosvetovej vlny protestov proti nárastu životných nákladov a energetickej kríze, pričom najväčšie z nich sa uskutočnili hlavne v západnej Európe.

Odborové zväzy sú hybnou silou týchto demonštrácií, mnohé z nich sú sprevádzané intenzívnymi kolektívnymi vyjednávania, v ktorých odbory bojujú za ochranu kúpnej sily svojich členov počas tejto mimoriadnej situácie.

Vojna na Ukrajine zmarila nádej na rýchle a pokojné zotavenie sa krajín po pandémii COVID-19 a uvrhla Európu do súčasnej energetickej krízy a krízy rastu životných nákladov. Výsledkom je aj to, že to bude mať dopad aj na „zelenú“ a digitálnu transformáciu.

Odbory realizujú kolektívny prístup a odpovede na to, ako riešiť výzvy, ktoré prináša kríza, spôsobená nárastom životných nákladov.

V tejto súvislosti sa v Miláne stretlo 150 účastníkov zástupcov odborových zväzov z celej Európy a vymenili si názory na hlavné aspekty súčasnej krízy a dvojitej - zelenej a digitálnej - transformácie.

Panelové diskusie sa zamerali na hľadanie európskych riešení, posilňovanie solidarity odborov, ale aj členských štátov EÚ, v snahe namiesto konkurencie viac zapájať občanov a občianske združenia do procesu transformácie a presadzovať sociálny rozmer transformácie.

Luc Triangle, generálny tajomník IndustriALL Europe, uviedol: „Odbory sú v dnešnej mimoriadnej situácii jednotné, stoja bok po boku. Reálne mzdy na celom kontinente výrazne zaostávajú za infláciou, čo znamená reálne zníženie miezd pre milióny zamestnancov. Medzitým veľké spoločnosti zaznamenávajú rekordné zisky. Peniaze sú, len nejdú tam, kde by mali byť. Zatiaľ čo vyplácanie dividend rastie rýchlejšie ako inflácia, súkromné investície - ako podiel na HDP - naďalej klesajú. Toto musí okamžite prestať.“

Isabelle Barthes, zástupkyňa generálneho tajomníka IndustriALL Europe, poznamenala: „Niet pochýb o tom, že na zvládnutie mimoriadnych výziev dneška potrebujeme silné odborové práva, lepší sociálny dialóg a odvetovú kolektívne vyjednanie v celej Európe. Mnohí hovoria,

že ako spoločnosť prechádzame permakrízou. Sotva sa dostaneme z epidémie COVID-19, teraz sme uprostred krízy nárastu životných nákladov, ktorú rozpútala brutálna vojna na Ukrajine. Teraz je viac, ako kedykoľvek predtým, jednota našich hlasov nevyhnutná. Odborové zväzy musí byť počuť a musia byť jasné, hlasné a zrozumiteľné voči tvorcom politiky vo svojich požiadavkách proti úsporným opatreniam.“



● Zľava gen.tajomník L.Triangle a druhá vpravo predsedníčka OZ KOVO, M.Benedeková.

IndustriALL European Trade Union je európska odborová federácia, založená 16. mája 2012. Únia zastupuje 7,1 milióna pracujúcich ľudí z takmer 200 európskych odborových zväzov. Vznikla zlúčením troch bývalých federácií Európskej únie: EMF, Európska federácia kovotepcov, ďalej EMCEF, Európska federácia bankových, chemických a energetických pracovníkov a ETUF-TCL, Európska federácia odborových zväzov - Textilné odevy a koža.

M.Benedeková a M.Sitárová, sprac.redakciu

Stále môžete požiadať o pandemické ošetrovné - aj pri vyšších príjmoch

Rodičia, ktorí počas mimoriadnej situácie už poberali pandemické ošetrovné (OČR) pri ošetrovaní dieťaťa či príbuzného na COVID a medzicasom sa im zvýšili príjmy, môžu pobočku Sociálnej poisťovne požiadať o nové rozhodnutie o nároku na dávku. Stačí vyplniť príslušné tlačivo žiadosti a doručiť ho príslušnej pobočke. Potvrdil to hovorca Sociálnej poisťovne Martin KONTÚR.

Výška pandemického OČR je uvedená v prvom rozhodnutí o priznaní nároku počas krízovej situácie. Ak sa príjmy rodiča zvýšili a podá si preto žiadosť o znovurozhodnutie o nároku na dávku, novú sumu dávky mu Sociálna poisťovňa uvedie v novom rozhodnutí. Požiadať o nové rozhodnutie o nároku na túto dávku môže využiť aj poistenec, ktorému poisťovňa pôvodne nepriznala nárok na pandemické ošetrovné pre nespĺnenie podmienok nároku na túto dávku, pričom v súčasnosti tieto podmienky už splňa.

MIMORIADNA SITUÁCIA STÁLE TRVÁ

Mimoriadna situácia v súvislosti so šírením koronavírusu od 12. marca 2020 naďalej trvá. Sociálna poisťovňa poistencom, ktorí splňajú zákonné podmienky na jej priznanie, stále vypláca aj pandemické ošetrovné (OČR). Podmienky nároku na dávku sa sledujú k prvému dňu potreby ošetrovania, resp. starostlivosti počas krízovej situácie. Tieto podmienky zostávajú od prvého priznania nároku na dávku zachované, kým poistenec nepožiadá o znovurozhodnutie o nároku na pandemické ošetrovné.

ČO BY STE MALI VEDIEŤ?

Pandemické ošetrovné je každé ošetrovné vyplatené počas krízovej situácie z dôvodu, že poistenec sa stará o zdravé dieťa do dovŕšenia 11. roku veku, ktorého detské jasle, škôlka, či škola sú uzatvorené rozhodnutím príslušného orgánu.

Druhou možnosťou je, že lekár dieťaťu nariadil karanténne opatrenie, či izoláciu, prípadne rodič ošetruje choré dieťa do dovŕšenia 16. roku veku.

Sociálna poisťovňa podľa predbežných údajov vyplatila v minulom roku takmer 210-tisíc dávok s názvom pandemické ošetrovné v celkovej sume 35,5 milióna eur.

Zdroj: socialnapoistovna.sk

TROJDŇOVÝ VÍKEND - na Slovensku zatiaľ sen

Ekonomovia, zástupcovia zamestnancov, ale aj odborníci na personálne otázky už dlhšie diskutujú o tom, či by bolo možné v podmienkach, aké panujú na Slovensku, skrátiť pracovný týždeň o deň alebo o určité pracovné hodiny, a to pri zachovaní rovnakej mesačnej mzdy. Táto téma je kľúčovou aj pre Konfederáciu odborových zväzov SR, ktorá ju – ústami prezidentky Moniky UHLEROVEJ- verejnosti predostrela už viackrát. Zatiaľ bez väčšej odzvy.

V niektorých krajinách pritom tento formát vyskúšali a podľa slovenských odborárov je práve teraz najlepší čas na prerodnotenie nastavenia systému pracovného času aj na slovenskom pracovnom trhu.

Jediná na Slovensku

Prvá firma, ktorá na Slovensku zaviedla štvordňový pracovný týždeň, je zároveň jedinou spoločnosťou, kde sa takýto model práce využíva. Ide o poisťovňu NN, ktorá zaviedla tento typ práce ako benefit pre zamestnancov.

Každý z nich si mohol zvoliť, či chce ostať pracovať v klasickom päťdňovom režime, alebo prejde na skrátenú formu. Zamestnanci, ktorí pracujú v skrátenom režime, musia počas dňa odpracovať dlhší čas, teda 9,7 hodiny.

Aj keď ostatné firmy na Slovensku nevyužili zmenu pracovného režimu, viaceré poskytnúť zamestnancom flexibilné formy zamestnávania. V mnohých prípadoch ide o takzvané hybridné modely, keď pracovník môže časť svojho pracovného výkonu stráviť vo firme a časť môže odpracovať na home office.

Tento trend sa začal využívať v plnej miere najmä počas pandémie koronavírusu. Mnoho ľudí, ktorí počas koronakrízy pracovali z domu, vítajú flexibilný pracovný čas aj v súčasnosti. Nie každá pracovná pozícia však umožňuje výkon práce z domáceho prostredia.

Viac výhod ako nevýhod

Flexibilné formy zamestnávania majú veľa výhod, štvordňový pracovný týždeň nevyimajú. Pre zamestnanca je významný najmä zo psychickej stránky. Nielenže

mu ponúka viac času pre seba a blízkych, ale má aj viac priestoru na vlastné záujmy a záľuby. Toto nastavenie má neskôr celkový dosah na naladenie pracovníka v rámci tímu. Ľudia sa cítia spokojnejší a naplnení.



Podobný názor zastáva analytik z Inštitútu zamestnanosti, Michal PÁLENÍK. Podľa neho sú „zamestnanci oddychnejší, a tým sú v práci spokojnejší, robia menej chýb a sú aj produktívnejší. Okrem toho menej rozmýšľajú o zmene pracovného miesta. Z pohľadu zamestnávateľa to môže byť zaujímavý a konkurenčný spôsob získania si či a udržania pracovníkov.“

Kratší pracovný týždeň so sebou môže prinášať aj pocit nedostatku času. To môže na prvý pohľad vyzerať ako nevýhoda. Podľa niektorých výskumov a štúdií však práve vedomie, že človek nepracuje až päť dní v týždni, pôsobí ako motivačný prvok, ktorý dodáva ľuďom energii, takže sú aktívnejší, produktívnejší a kreatívnejší. Kratší pracovný týždeň teda môže pozitívne pôsobiť na výkonnosť zamestnancov.

Podľa manažérky komunikácie a vzťahov s verejnosťou z portálu Kariéra. Sk, Katarína TEŠLA, sa to týka najmä duševnej práce. „Vo výrobných odvetviach si totiž zamestnanci nemôžu zvoliť, kedy začnú pracovať na konkrétnej úlohe. No v odvetviach, ktoré od človeka vyžadujú riešenia, nápady či návrhy, zamestnávateľ nemôže tlačiť na striktné dodržiavanie pracovného času. Takáto činnosť totiž vyžaduje úplne iné procesy ako v prípade fyzickej práce,“ dodáva. Podľa jej slov sa kreativita či kritické myslenie nedajú vynútiť. „Obe sú totiž založené na slobode. Sloboda, o ktorej hovoríme, znamená, že takíto zamestnanci nefungujú od pondelka do piatka od ôsmej do sedemnej hodiny. Potrebujú flexibilný režim, prispôbený svojim potrebám.“

Vyskúšali a neľutujú

Aj údaje portálu Kariéra.sk naznačujú, že sa na Slovensku začínajú objavovať ponuky na trvalý pracovný pomer s kratším pracovným časom. Pracovné miesta na skrátený úväzok predstavujú zhruba 6% z celkového počtu ponúk na portáli.

Tretina týchto ponúk sa nachádza v Bratislavskom kraji, za ktorým nasleduje Banskobystrický a Trenčiansky kraj.

V zahraničí patrí k premiantom Island. Vďaka najväčšiemu pilotnému projektu má dnes na Islande takmer 90% pracujúcich skrátený pracovný čas - zo 40 hodín na 35 až 36-hodinový pracovný týždeň za rovnakú mzdu. Podobné projekty skúšajú aj v Španielsku, Belgicku, dokonca aj v Japonsku, povestným vysokým počtom vyhoření a samovrážd.

af, trend.sk, kozsr

Nabíjačku v zásuvke nenechávajú!

Ak ste si niekedy lámali hlavu, či elektronika spotrebúva elektrickú energiu aj vtedy, keď je prístroj vypnutý, ale ostáva v zásuvke, je tu jednoznačná odpoveď.

Niektoré zariadenia odoberajú elektrinu aj v prípade, že sú neaktívne. Ak chcete ušetriť, tieto konkrétne prístroje sa opláti vyťahovať zo siete. V opačnom prípade to má negatívny dopad nielen na vašu peňaženku, ale aj na životné prostredie, takže sa to naozaj opláti.

Nabíjačky

Ak by sme mali všeobecne povedať, čo si berie energiu zo siete, aj keď je prístroj vypnutý, boli by to určite nabíjačky. A môže to byť skutočne čokoľvek, čo sa nabíja, teda nielen mobil alebo počítač, ktoré väčšine z nás napadnú ako prvé. Do tejto kategórie môžete zaradiť aj sonické zubné kefy, strojčeky na strihanie či robotické vysávače. Nabíjateľných prístrojov nájdeme v každej domácnosti oveľa viac. Princíp je ale rovnaký.

Kým je pripojený káblom aj spotrebič, všetko je v poriadku a elektrina prúdi doň. No problém nastáva, ak sa akýkoľvek aparát nabíja, ale neodpojíte ho zo zásuvky. V tom



prípade elektrinu stále spotrebúvate, aj keď v menšom množstve. A rovnako ňou plytváte, keď odpojíte prístroj, ale samotnú nabíjačku nie. Predstavte si to len na príklade niekoľkých mobilných telefónov v domácnosti - krát počet preplytvaných hodín - a vo finále môže účet za elektrinu narásť o nemalú sumu.

Kávovar aj mikrovlnka

Potom je tu kategória kuchynských spotrebičov, ktoré nájdete tiež takmer v každej domácnosti. Používate ich len niekoľkokrát do dňa, ale zástrčka je na elektrickú sieť pripojená neustále. A kilowaty sa točia... Medzi spotrebiče, ktoré si berú elektrickú energiu, aj keď sú vypnuté, zaraďujeme napríklad kávovar a mikrovlnku. Ak máte jednoduchý prístup k zásuvke, naučte sa odpájať aj tie, aspoň počas pracovnej doby, kedy nie ste doma, aby ste zbytočne nemíňali. Vaša peňaženka i životné prostredie sa vám poďakujú.

Zdroj: dobrenoviny.sk, upravené

Krížovky s úsmevom

Pomôcky: PsA, Ea, Častkov, melilit	kopnutím odrazili	1. časť tajničky	Liliána (dom.)	zaručene	asýrsky boh mesta Eridu	Jano príde so psom do krčmy a hovorí: - Chlapi, kto sa so mnou stavi o sto eur, že tento pes prehovorí ľudským hlasom? Nikto nič, iba Jožo súhlasí a stavi sa s ním. Jano sa potom obráti na psa a hovorí mu: - Tak čo, Azor, čo hovoríš na dnešný hokej? Pes však iba mlčí a oddane pozerá na svojho pána. Zahanbený Jano zaplatí Jožovi stovku a za všeobecného smiechu odchádza z krčmy. Keď vyjdú von, zlostne psovi hovorí: - Ty sprostý pes, kvôli tebe som prehral sto eur. Pes sa zastaví, zašteká a hovorí: - Prehral, ale vieš si... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)				
oklame, oberie (expr.)										
usilovne sa uč										
značka piva					veľká nádrž na plyn					
odkopnutie						citoslovcové vyjadrujúce nezáujem	základná číslovka	kockovaná vzorka na látke (hovor.)	nádoba na omáčku	meňavo (zried.)
skratka súhvezdia Južná ryba				narychlo objem (odb.)						
značka pre long ton			2. časť tajničky nasýpaj							
vodca Argonautov						štát v jz. Ázii obec na Slovensku				
Pomôcky: vylám, obec v okrese Senica							zrakové orgány mixážny pult			
označujem čipom								zn. nanosekundy lesklá tkanina		
nech, po česky			štvorcový nerast Anna (dom.)							
skr. Slovenskej komory architektov				štát v Strednej Amerike závoz						
topia sa (kniž.)					značka kilopondsekundy obidva				Elena (dom.)	čože?
kyptavo, gramblavo						zutekaj citoslovcové vyjadrujúce obdiv				
skratka okultného krvácania			zbelelo							
predložka so 6. pádom			3. časť tajničky							?

Zasmejme sa

Sedí žena u kamarátky v obývačke a kým je tá v kuchyni, píše mužovi sms-správu cez mobil: Jano, som ti hovorila, že prídem o 15 minút, tak mi nevyvolávaj každú hodinu ako taký puk!

Americkí vedci nedávno zistili, že smrť je dedičná.

Životná múdrosť: Čím bližšie býva stará mama, tým sú jej vnúčatá obznejšie.

Pýta sa zákazníčka v drogerii: „A je tento krém na vrásky naozaj dobrý?“ Predavačka: „Určite je, veď vo výskumnom ústave s ním narovnali aj vlnitý plech!“

SMS - správa od Joža: „Anča, prepáč, že som povedal, že si tučná. Nechcel som ťa rozplakať. Myslel som, že o tom vieš.“

V škole hovorí pani učiteľka deťom: „Nehláste sa, žiaci, keď nič neviete. Toto je škola, nie parlament!“

Je pondelok ráno, vo výťahu v práci sa stretnú šéf a zamestnanec. Šéf sa pýta: „Prečo máš také červené oči? Ty si celý víkend chlastal, alebo čo?“ Zamestnanec na to: „Nie, cnelo sa mi za prácou, tak som plakal...“

Žena si večer pri telke otvorí veľkú čokoládu. Muž sa na ňu pozrie a hovorí: „Priberieš, a ešte sa ti aj pokazia zuby.“ Ona sa na neho opovrzhivo pozrie a odpovie: „Môj starý sa dožil 103 rokov.“ „Pretože jedol čokoládu?“ „Nie, pretože sa celý život staral len o seba!“

Vo firme rozčúlený šéf hovorí svojmu podriadenému: „To si ako predstavujete?! Tak buď ste sprostý vy alebo ja!“ A zamestnanec na to: „Ja si myslím, šéfe, že vy by ste vo svojej firme sprostého zamestnanca nedržali...“

Ako žena zistí, že už je stará? Keď zbadá holého chlapa, bojí sa, či neprechladne.

Kto druhému jamu kope, asi u neho brigáduje...

Existujú tri typy ľudí: ľudia, čo vedia rátať a ľudia, čo nevedia...