priority
MESAČNÍK ODBOROVÉHO ZVÄZU KOVO
XXX. ROČNÍK
ČÍSLO 6
30. JÚN 2022

Začali rokovania o minimálnej mzde – str. 2

Slovalco v problémoch – str. 4

Hutníci v obave o zamestnanosť – str. 7

CITÁT MESIACA

„Úspech nie je konečný, neúspech nie je osudový. Dôležitá je odvaha pokračovať.“
Winston S.Churchill

Nové vedenie KOZ SR

Delegáti 11. zjazdu Konfederácie odborových zväzov SR zvolili na svojom júnovom zasadnutí v Bratislave nové vedenie tejto inštitúcie.

Prezidentkou KOZ SR sa na nasledujúce štyri roky stala doterajšia viceprezidentka – Monika UHLEROVÁ.

Za viceprezidenta zvolili kováka Františka GAJDOŠA, ktorý dovtedy pracoval ako predseda základnej organizácie OZ KOVO v nitrianskej automobilke Jaguar Land Rover.



Delegáti zjazdu, ktorý sa konal v dňoch 16. a 17. júna v Bratislave, zvolili aj nové predstavenstvo KOZ SR, a tiež program, ktorý chcú napĺňať najbližšie štyri roky.

„V kontexte tohto programu chceme, aby sa odborové hnutie na Slovensku skutočne vyvíjalo ako moderné, európske odborové hnutie, ktoré bude reflektovať aktuálne témy životnej úrovne obyvateľstva. A bude zároveň pripravené čeliť aj výzvam, ktoré prináša blízka budúcnosť, či už v kontexte digitalizácie, demografického vývoja, klimatickej zmeny, technologického vývoja, digitálnej a hospodárskej transformácie.

Pokračovanie na 2. strane.

Na zjazde OZ KOVO bol zvolený nový predseda

PREDSEDU E. MACHYNU NAHRADÍ PREDÁK Z DETVY, S. ĽUPTÁK

V dňoch 2. a 3. júna 2022 sa v Senci konal v poradí už VIII. zjazd Odborového zväzu KOVO. Zasadnutie najvyššieho orgánu zväzu sa koná raz za 4 roky (v tomto roku je to výnimočne po piatich rokoch, keďže vlaňajší termín sa kvôli pandémii koronavírusu presúval) a v rámci neho sa volia aj vrcholoví funkcionári do vedenia Odborového zväzu KOVO – a to predseda a podpredseda. Zároveň sa odsúhlasuje nový program a vízie zväzu na vytýčené obdobie.



Voľba nového predsedu

Celkom 145 prítomných delegátov z celého Slovenska si v prvý deň zjazdu zvolilo nové vedenie zväzu, pričom ich voľba bola jednoznačná.

S plnou podporou odobrili na post predsedu p. Stanislava ĽUPTÁKA (dlhoročného odborového predáka zo strojárskej spoločnosti PPS Group Detva, predsedu Základnej organizácie OZ KOVO Podpolianske strojárne).

Dôveru delegátov získala opätovne aj **podpredsníčka Rady OZ KOVO - JUDr. Monika BENEDEKOVÁ**, ktorá tento post zastávala aj v predchádzajúcom volebnom období.

Doterajší predseda Rady OZ KOVO, p. Emil MACHYNA, ktorý v OZ KOVO pôsobil 30 rokov, pričom 26 rokov ako predseda Rady OZ KOVO, **už nekandidoval, nakoľko sa rozhodol odísť do dôchodku**.

Počas slávnostných príhovorov sa dosluhujúcemu predsedovi **osobne poďakoval a prítomných pozdravil aj generálny tajomník IndustriAll European Trade Union, p. Luc TRIANGLE, tiež zástupkyňa generálneho tajomníka IndustriAll Global Union, p. Christine OLIVIER, prezident Konfederácie odborových zväzov SR - p. Marián MAGDOŠKO, predseda strany SMER SD a poslanec Národnej rady SR, p. Robert FICO či predseda českého Odborového svazu KOVO, p. Jaroslav SOUČEK.**

Pokračovanie na 2. strane.



● *Novozvolené vedenie OZ KOVO: predseda S.Ľupták a podpredsedníčka M.Benedeková.*



● *Generálny tajomník IndustriAll European Trade Union, L. Triangle.*



● *Odchádzajúci dlhoročný predseda OZ KOVO, E.Machyna.*



● *Prezident KOZ SR, M.Magdoško.*



● *Predseda českého OS KOVO, J.Souček.*

Nové vedenie KOZ SR

Pokračovanie z 1. strany.

Predpokladáme totiž, že tieto výzvy budú mať dosah na svet práce, na samotnú prácu a aj na pracovné prostredie," priblížila M. UHLEROVÁ.

Viceprezident František GAJDOŠ, ktorým okrem funkcie kováckeho predsedu odborov v nitrianskej automobilke zastával aj post predsedu Rady mladých pri KOZ SR upozornil, že vrcholové vedenie konfederácie po zjazde KOZ „značne omladlo", čo podľa neho môže byť odborom na prospech pri ich vnímaní mladými ľuďmi. „S novou prezidentkou KOZ mám podobné, až identické hodnotové nastavenie," doplnil. **Jednou z vážnych úloh vedenia konfederácie je - podľa jeho slov - posilnenie dôvery zamestnancov v odborové hnutie.**

O post prezidenta KOZ SR sa okrem M.UHLEROVEJ uchádzal aj doterajší prezident KOZ SR, Marián MAGDOŠKO. Protikandidátku v boji o post viceprezidenta konfederácie mal aj F.GAJDOŠ – záujem o toto miesto prejavila svojou kandidatúrou priamo na zjazde Ingrid VRKOČOVÁ, predsedníčka Odborového zväzu Justície v SR.

Program KOZ SR na ďalšie 4 roky

Podľa novozvolenej prezidentky M.UHLEROVEJ prispôsobila KOZ SR novým výzvam aj svoj nasledujúci program. „**Stanovili sme si niekoľko základných priorít, kde určite za jednu z najzákladnejších považujeme sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie. Je to nástroj, prostredníctvom ktorého chceme naďalej obhajovať sociálne práva pracujúcich**," podčiarkla.

Ďalším pilierom programu KOZ má byť zamestnanosť, trh práce a kvalitné pracovné miesta.

„**Tretím pilierom sú práva odborov a transparentná odborárska politika. To sa týka hlavne našej komunikácie smerom dovnútra, s cieľom posilnenia medziodborovej solidarity medzi zväzmi, odborármi a zamestnancami**," poznamenala. Zameriame sa aj na posilnenie doterajšej členskej základne, ako aj na podporu vzniku odborových zväzov v nových profesiách," poznamenala M.UHLEROVÁ.

Štvrtým pilierom je posilňovanie sociálneho štátu. „Naším cieľom bude vyvíjať tlak na vlády takým smerom, aby boli sociálne práva posilňované tak, aby bol život a životná úroveň na Slovensku dôstojná," podčiarkla.

Poslednou oblasťou je, podľa nej, solidarita a jednota odborov na medzinárodnej úrovni. „Pre nás je zapojenie sa do európskych a medzinárodných štruktúr otázkou prestíže a zároveň aj posilňovania našej pozície na domácej scéne," zdôraznila.

Spracovala A.Fáková, kozsr.sk

priority mesačník OZ KOVO

Vydáva: **OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o.**
Redakcia: **ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica. Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk**
Redakčná rada: **Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, 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**.

Najbližšie číslo PRIORÍT vyjde 30.6.2022

Na zjazde OZ KOVO bol zvolený nový predseda

PREDSEDU E. MACHYNU NAHRADÍ PREDÁK Z DETVY, S. ĽUPTÁK

Pokračovanie z 1. strany.

Celkovo privítal VIII. zjazd Odborového zväzu KOVO - okrem domácich delegátov - aj 36 hostí z partnerských zahraničných odborových centrál a organizácií – a to z Rakúska, Nemecka, Belgicka, Českej republiky, Slovinska, Fínska, Francúzska, Maďarska, Talianska, USA, Švédska, Poľska a Nórska.





Program na 4 roky s dôrazom na kolektívne vyjednávanie a nábor členov

Počas prvého dňa zjazdu boli zároveň naznačené aj priority OZ KOVO na najbližšie štyri roky, a to nábor členskej základne s akcentom na oslovenie mladých ľudí a zamestnancov v podnikoch, kde odborová organizácia pôsobí, ale organizovanosť v nej je malá, ďalej posilnenie kolektívneho vyjednávania na podnikovej i sektorovej úrovni s cieľom zabezpečenia lepších miezd i sociálno-ekonomických podmienok pre všetkých zamestnancov, ktorých OZ KOVO zastupuje, a tiež snaha o zlepšenie pracovno-právnej legislatívy a sociálneho dialógu na všetkých úrovniach. Nemalou výzvou je aj intenzívnejšia komunikácia s členskou základňou i s verejnosťou.

Najväčší a najvplyvnejší zväz na Slovensku, ktorý si v tomto roku pripomína 29. rokov novodobého samostatného pôsobenia, aktuálne zastrešuje cca 170 tisíc zamestnancov v sektoroch hutníctvo, strojárstvo, automobilový priemysel, elektrotechnický a sklársky priemysel, verejná cestná doprava, bytové hospodárstvo či hasičský a záchranný zbor.

Text: A.Fáková
Foto: A.Fáková, M.Sitárová

Začalo rokovanie o minimálnej mzde

Začiatkom júna odštartovali na pôde Hospodárskej a sociálnej rady SR (tzv. tripartity) rokovania medzi Konfederáciou odborových zväzov SR a zástupcami zamestnávateľov o výške minimálnej mzdy na budúci rok.

Odbory chcú viac ako 691 eur

Konfederácia odborových zväzov – ako zástupca zamestnancov – vstúpila do rokovaní **s požiadavkou vrátiť sa k mechanizmu navyšovania minimálnej mzdy podľa vzorca 60 % z priemernej mzdy, teda tak, ako to schválila ešte minulá vláda.**

Podľa aktuálne platného automatu je to 57% z priemernej mzdy v národnom hospodárstve za uplynulé dva roky, čo by znamenalo, že v roku 2023 by jej výška mala byť 691 eur. To je - podľa zástupcov zamestnancov- aj vzhľadom na neustále zdražovanie a stúpajúcu infláciu málo.

Rokovania do 15. júla

Medzitým zazneli aj prvé vyhlásenia politikov o potrebe jej zvyšovania, sociálni partneri to však vnímajú ako neadekvátne a predčasné angažovanie sa politikov.

Novozvolená prezidentka KOZ SR Monika UHLEROVÁ zdôrazňuje, že práve teraz je čas na rokovania sociálnych partnerov a politici by sa nemali výške minimálnej mzdy vyjadrovať: „Pretože to opäť smeruje k politizácii témy minimálnej mzdy, ktorej sme sa chceli vyhnúť. A možnosť vyhnutia bola práve prostredníctvom nastavenia automatu, že keď sa sociálni partneri nedohodnú, tak nastupuje automat."

Obdobne to vníma aj viceprezident Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR, Rastislav MACHUNKA: „Nerozumiem, prečo sa k tomu predseda parlamentu v tejto chvíli vyjadruje, považujem to za predčasné. Samozrejme, tie rokovania stále prebehajú. My sme nejaké návrhy dali, tak uvidíme, či sa dohodneme alebo nie."

Čas na dohodu majú obaja sociálni partneri do 15. júla tohto roku. Až po tomto termíne sa - v prípade nedohody - do procesu zamieša minister práce, sociálnych vecí a rodiny, M.KRAJNIAK, ktorý by im mal pomôcť nájsť prijateľný kompromis.

Ekonóm Slovenskej akadémie vied (SAV) Viliam PÁLENÍK konštatuje, že požiadavka odborárov zvyšovať minimálnu mzdu o infláciu je oprávnená. Na druhej strane sa, podľa neho, zamestnávatelia budú brániť, keďže sa im nedarí - úmerne k inflácii -zvyšovať svoje tržby, odbyt atď. Aj preto si myslí, že rokovania budú mimoriadne ťažké.

Minimálna mzda je základným nástrojom zvyšovania miezd v národnom hospodárstve. Jej výška určuje minimálnu hodnotu práce, ktorú je povinný zamestnávateľ zaplatiť zamestnancovi za odpracovaný čas. Zvyšovanie minimálnej mzdy sa prostredníctvom minimálnych mzdových nárokov prenáša aj do odmeňovania prác s vyšším stupňom náročnosti. Týmto zabezpečuje spravodlivé minimálne nároky na odmeňovanie zamestnancov v porovnateľnom postavení bez ohľadu na vek, pohlavie, zamestnávateľa, pracovnú pozíciu, región a pod.

af, Sita

	Krajina	Mesačná mzda
Vysoké	Luxembursko	2 257 €
	Írsko	1 775 €
	Holandsko	1 725 €
	Belgicko	1 658 €
	Nemecko	1 621 €
	Francúzsko	1 603 €
Stredné	Španielsko	1 126 €
	Slovinsko	1 074 €
	Portugalsko	823 €
	Malta	792 €
	Grécko	774 €
Nízke	Litva	730 €
	Poľsko	655 €
	Estónsko	654 €
	Česká republika	652 €
	Slovensko	646 €
	Chorvátsko	624 €
	Maďarsko	542 €
	Rumunsko	515 €
	Lotyšsko	500 €
	Bulharsko	332 €

Zdroj: Eurostat, 31.máj 2022

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

AKTUÁLNE Z ODVETVOVÉHO KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA

Kolektívne vyjednávanie na odvetvovej úrovni pre rok 2022 je pre väčšinu odvetví ukončené a kolektívne zmluvy vyššieho stupňa, resp. dodatky k nim sú podpísané. V roku 2022 vyjednávači OZ KOVO na odvetvovej úrovni vyjednávali 7 nových kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS) a 2 dodatky k existujúcim vyšším kolektívnym zmluvám. Aj napriek ťažkej vyjednávacej pozícii sa zástupcom OZ KOVO podarilo dojednať na odvetvovej úrovni rast miezd.

Aktuálne zástupcovia OZ KOVO ešte pred sprostredkovateľom vyjednávajú KZVS pre oblasť strojárskeho priemyslu.

1. STROJÁRSKA KZVS

V rámci kolektívneho vyjednávania v odvetví strojárskeho priemyslu bol sociálnemu partnerovi – Zväzu strojárskeho priemyslu SR – predložený návrh odvetvovej kolektívnej zmluvy na roky 2021-2023. Ani po 5. kolách kolektívneho vyjednávania sa nepodarilo sociálnym partnerom dosiahnuť dohodu. OZ KOVO požiadalo ministerstvo práce a sociálnych vecí o určenie sprostredkovateľa. Aktuálne prebieha konanie pred sprostredkovateľom, uskutočnili sa 4 stretnutia a zmluvné strany smerujú k dohode o znení KZVS. Spornou zostáva miera navýšenia mzdovej časti zamestnancov, zástupcovia oboch strán hľadajú kompromisné riešenie. **Predpokladaný termín ukončenia vyjednávania je 30. júna 2022.**



UKONČENÉ VYJEDNÁVANIA:

1. KZVS VEREJNÁ CESTNÁ DOPRAVA

V oblasti verejnej cestnej dopravy boli predložené dva návrhy KZVS, a to združeniu ČESMAD a Združeniu autobusovej dopravy (ďalej len „ZAD“). Situácia s vyjednávaním kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v tomto segmente je komplikovaná. Zamestnávateľské zväzy, pôsobiace v tomto odvetví, svoj postup koordinujú a v snahe vyhnúť sa kolektívnemu vyjednávaniu na odvetvovej úrovni upravujú svoje stanovy tak, aby neboli ako združenie kompetentní vyjednávať. Aj napriek tomu sa zástupcovia OZ KOVO domnievajú, že povinnosť kolektívne vyjednávať Združeniu autobusovej dopravy (ZAD) nezanikla. Z tohto dôvodu sa OZ KOVO obrátilo na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (so žiadosťou o určenie sprostredkovateľa. Ministerstvo akceptovalo argumentáciu ZAD a odmietlo sprostredkovateľa určiť z dôvodu, že ZAD nie je zamestnávateľským zväzom.

Taktiež je ukončené vyjednávanie o návrhu KZVS so združením ČESMAD, nakoľko ČESMAD aktuálne združuje vo verejnej autobusovej doprave len subjekty, poskytujúce zahraničnú autobusovú prepravu.

2. ELEKTROTECHNICKÁ KZVS

OZ KOVO predložilo Zväzu elektrotechnického priemyslu SR (ďalej „ZEP“) návrh novej KZVS na roky 2022 - 2025. **Zamestnávateľský zväz akceptoval predložený návrh na rast tarifných tried v priemernej výške 11,96%, čo vo finančnom vyjadrení predstavuje zvýšenie v priemere o 78 Eur. KZVS nadobudla účinnosť 1.6.2022.**

3. HUTNÍCKA KZVS

Pre rok 2022 OZ KOVO predložilo Zväzu hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR návrh Dodatku ku KZVS na roky 2021-2023. Po mimoriadne náročných dvoch kolách kolektívneho vyjednávania sa sociálni partneri nedokázali dohodnúť na kompromisnom návrhu rastu tarifných miezd. Návrh na rast tarifných tried (TT) vo výške 1,5%, predložený zamestnávateľmi, bol pre OZ KOVO neakceptovateľný, následne OZ KOVO požiadalo ministerstvo práce a sociálnych vecí o určenie sprostredkovateľa. **Po 3. kolách rokovania pred sprostredkovateľom sa podarilo hlavným vyjednávačom dojednať kompromisný nárast miezd o 3,7% v každej tarifnej triede. Toto navýšenie predstavuje vo finančnom vyjadrení priemerný rast tarifných tried o 27 Eur. Dodatok nadobudne účinnosť od 1.7.2022.**

4. KZVS ZAMESTNANCOV BYTOVÉHO HOSPODÁRSTVA

V rámci kolektívneho vyjednávania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa OZ KOVO predložilo aj návrh Dodatku č. 1 ku KZVS pre oblasť bytového hospodárstva na roky 2021-2023. Sociálni partneri sa dohodli na znení dodatku, ktorý upravuje rast tarifných miezd, kopírujúci rast minimálnej mzdy v národnom hospodárstve, t.j. **nárast o 3,69% v každej tarifnej triede, čo predstavuje vo finančnom vyjadrením nárast v priemere o 31 Eur. V zmysle Dodatku č. 1 je prvá tarifná trieda (TT) je na úrovni minimálnej mzdy roku 2022 a posledná, 12 trieda, na úrovni 1.129,- Eur. Dodatok č. 1 nadobudne účinnosť dňom 1.6.2022.**

5. SKLÁRSKA KZVS

V roku 2021 sa pre oblasť sklárskeho priemyslu na odvetvovej úrovni vyjednávala nová KZVS na roky 2022-2025, ktorá nadobudla účinnosť 1.5.2022. V rámci tejto KZVS sa tradične vyjednáva 6 mzdových stupňov. **Zástupcovia OZ KOVO vyjednali priemerný rast mzdových stupňov vo výške 6%**. V KZVS sa podarilo dojednať aj nové ustanovenia, upravujúce tzv. kurzarbeit a ustanovenia podporujúce zosúlaďovanie osobného a pracovného života pre zamestnancov starajúcich sa o deti do 10 rokov.

6. KZVS ASEP

V rámci kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni predložilo OZ KOVO v roku 2021 aj návrh na uzatvorenie KZVS s Asociáciou strojárskeho a elektrotechnického priemyslu SR (ASEP). V minulom roku sa so zástupcami ASEPu uskutočnili 2 kolá kolektívneho vyjednávania, pričom sa nepodarilo dosiahnuť dohodu. Kolektívne vyjednávanie smeruje pred sprostredkovateľa. V tejto súvislosti treba ešte uviesť, že žaloba o neplatnosť Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa medzi ASEP a Všeobecným slobodným odborovým zväzom - zo dňa 28.8.2018, bola na pojednávaní dňa 19.5.2022 zamietnutá. Rozsudok s uvedením dôvodov zamietnutia nebol do dnešného dňa OZ KOVO doručený.

7. KZVS pre verejnú a štátnu službu (HaZZ)

V rámci kolektívneho vyjednávania KZVS pre verejnú a štátnu službu na rok 2022 bol dohodnutý rast miezd o 3% od júna 2022. Aktuálne signatári KZVS usilujú o začatie rokovaní so zástupcami vlády SR s cieľom navýšiť rast tarifných miezd.

Čo sa týka rozširovania KZVS, vzhľadom na platnú legislatívu nemá OZ KOVO aktuálne zákonnú možnosť rozširovať kolektívne zmluvy vyššieho stupňa a dodatky ku KZVS, dohodnuté po 1.3.2021.

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

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

Spoločnosť Embraco s ďalšou odstávkou výroby

Spoločnosť Embraco Slovakia, ktorá v Spišskej Novej Vsi vyrába chladiarenské kompresory a kondenzačné jednotky, pristúpi od stredy, 29. júna, k ďalšej odstávke. Tá sa dotkne niektorých výrobných liniek a potrvá štyri pracovné dni.

Podľa slov riaditeľa závodu, Tomáša KANDRU, v súčasnosti nepočítajú s prerušením výroby v celom závode, je však pripravený plán odstávok podľa aktuálneho dopytu, a ten sa môže priebežne meniť.

Spoločnosť zároveň oznámila, že v závode pretrváva situácia, o ktorej informovala ešte v marci. Majú problém s odbytom na východnom trhu a musia sa vyrovnávať s nepravidelnými dodávkami materiálu a súčiastok, podobne, ako veľká časť európskych priemyselných podnikov.

Nepredlžujú pracovné zmluvy

Embraco Slovakia, s.r.o., pritom naďalej nepredlžuje pracovné pomery niektorým zamestnancom, ktorí boli prijatí najmä v rokoch 2020 a 2021 a mali uzavreté pracovné zmluvy na dobu určitú. Ku koncu marca takto uvoľnili zo zamestnania 40 pracovníkov v skúšobnej dobe alebo so zmluvou na dobu určitú a ku koncu apríla ďalších 100 až 120 zamestnancov s termínovanou pracovnou zmluvou. Spolu do 160 ľudí.

„Celkovo je táto situácia spôsobená na jednej strane poklesom dopytu od zákazníkov v dôsledku vojnového konfliktu na Ukrajine, ale aj ďalšími ekonomickými faktormi. Spoločnosť do dnešného dňa neoznámila hromadné prepúšťanie na úrade práce,“ dodal T. KANDRA.



Spišskonovoveské Embraco odstavilo v tomto roku časť výroby viackrát – naposledy začiatkom júna. Dôvodom boli problémy s plynulosťou logistických tokov z Ázie do Európy. „Vzhľadom na túto situáciu, ktorú nemôžeme ovplyvniť, budeme podobne, ako v prípade odstávok spôsobených vojnou na Ukrajine žiadať Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny o kompenzáciu v rámci kurzarbeitu, teda zákona o podpore v čase skrátenej práce,“ avizoval vtedy riaditeľ spoločnosti T. KANDRA s tým, že zamestnanci dostanú za neodpracované hodiny náhradu mzdy v zmysle platnej kolektívnej zmluvy.

V Embracu Slovakia, ktorý na Slovensku sprevádzkovali v roku 1999, pracuje momentálne okolo 2 000 zamestnancov. Od roku 2019 patrí do japonskej skupiny Nidec Global Appliance.

af, hnonline.sk

Z KOVÁCKEJ KUCHYNE

V U.S.Steel Košice stále bez dohody

K dohode na dodatku ku kolektívnej zmluve medzi zástupcami zamestnancov a vedením oceliarní U. S. Steel Košice nedošlo ani po druhom kole kolektívneho vyjednávania za účasti sprostredkovateľa. Potvrdil to predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice Juraj VARGA s tým, že aj naďalej ostávajú v štrajkovej pohotovosti.

Ako povedal: „Proces pokračuje, nie je uzatvorený, budeme ďalej vyjednávať. Každá strana má svoju argumentáciu," uviedol predseda odborov J.VARGA s tým, že naďalej sú pre nich kľúčové tri piliere, a to pracovný čas, mzdy a zamestnanosť. „**Chceme udržať súčasný týždenný pracovný čas, a tiež chceme, aby tarifa rástla**," dodal šéf košických odborov.

Zástupcovia oceliarní veria, že sa dohodnú. Hovorca U. S. Steel Košice Ján BAČA potvrdil, že v súčasnosti rokujú prostredníctvom sprostredkovateľa, ktorého informovali o svojom postupe. Jednotlivé kroky však odmietajú preberať cez médiá.

Prvé rokovanie vedenia košickej hutníckej fabriky s odborármi pred sprostredkovateľom sa uskutočnilo začiatkom júna. O sprostredkovateľa pri riešení znenia Dodatku č. 4 k platnej podnikovej kolektívnej zmluve, účinnej do konca marca 2023, požiadali po vyhlásení sporu v kolektívnom vyjednávaní. Od konca januára do 22.apríla sa pritom uskutočnilo šesť kolektívnych rokovaní. Následne, 25. apríla, vyhlásili odborári štrajkovú pohotovosť.

„Postupujeme v zmysle Zákona o kolektívnom vyjednávaní. Štrajk je posledná možnosť. Štrajková pohotovosť je prejav pripravenosti zamestnancov ho zrealizovať, ak to bude nevyhnutné," poznamenal vtedy odborový predák J.VARGA.



Sporné tri body

Predmetom sporu vedenia spoločnosti a odborárov je navýšenie týždenného pracovného času z doterajších 35,5 na 37,5 hodiny a tarifné mzdy a benefity pre rok 2022.

Po vlaňajšej dohode si zamestnávateľ môže v rámci pracovného času uplatniť vo výnimočnej situácii výnimku a predĺžiť ho až na šesť mesiacov. Fabrika môže určiť tri mesiace a zvyšné tri musia schváliť odborári. V súčasnosti je požiadavka na 6 + 6 mesiacov.

„Nesúhlasíme s týmto návrhom. Našim cieľom v kolektívnom vyjednávaní je udržanie prijateľnej životnej úrovne pre zamestnancov," skonštatoval J. VARGA.

Ak sa podarí dohodnúť obom stranám na kompromisnom riešení, znenie dodatku musí následne schváliť nadpolovičná väčšina členov základných organizácií OZ KOVO, pôsobiacich v U.S. Steel Košice.

V hutníckej fabrike v súčasnosti pracuje približne 9 800 ľudí. V roku 2019 ich pritom bolo zhruba 12 tisíc.

Af, Sita

SLOVALCO V PROBLÉMOCH, INICIUJE PETÍCIU

V súvislosti s možnosťou ukončenia výroby hliníka v spoločnosti SLOVALCO, a.s., v Žiari nad Hronom pre nedostatočné kompenzácie, ktoré Vláda SR poskytuje strategickým, energeticky náročným podnikom a v porovnaní s ostatnými krajinami Európskej únie sú absolútne nepostačujúce, vznikla iniciatíva samospráv a osobností žiarskeho regiónu, ktorá spúšťa petíciu na podporu tohto podniku.

Jej cieľom je prejaviť názor obyvateľov regiónu Žiar nad Hronom a okolia, aby sa v pripravovanej novele zákona o obchodovaní s emisnými kvótami zvýšila miera kompenzácií z Enviromentálneho fondu a zosúladila s kompenzáciami ostatných krajín v EÚ. Iniciatíva sa touto petíciou snaží aj o potvrdenie statusu, že Slovalco je strategickým podnikom, ktorý si od štátu zaslúži spravodlivé kompenzácie. Tak sa zabezpečí, že výroba hliníka v Žiari nad Hronom môže pokračovať a sebestačnosť Slovenska s hliníkom ostane zachovaná.

Ak si myslíte, že podpora strategických podnikov, zabezpečujúcich prácu množstvu ľudí, je dôležitá, môžete spomínanú petíciu podpísať aj vy, a to elektronicky na stránke: www.mojapeticia.sk.

Aká je situácia v SLOVALCU?

V argumentácii pod petíciou má hlinikárska spoločnosť takúto argumentáciu: „Pre prudké zvýšenie cien energií hrozí SLOVALCU koniec. Vláda SR s tým nerobí nič, napriek tomu, že má dostupné nástroje, aj zdroje. Vo väčšine krajín EÚ štáty kompenzujú náklady na energie pre energeticky náročné podniky oveľa výraznejšie ako v SR, lebo si chcú svoj priemysel udržať. Na Slovensku je to inak. Do Envirofondu ročne pribudne 400 miliónov eur od producentov oxidu uhličitého, aktuálne je v ňom kumulovaná miliarda. Z tohto zdroja by mal štát kompenzovať zvýšené náklady na energie pre strategické podniky s tým, aby sa priemysel dekarbonizoval, ale zároveň udržal a nenahradil ho lacnejší, no nekarobonizovaný priemysel z krajín tretieho sveta.

Kompenzácie na Slovensku sú však oproti iným krajinám EÚ oveľa nižšie, a to viaceré spoločnosti, tak ako Slovalco, dostáva do existenčných problémov. Súčasné kompenzácie sú nastavené tak, že firma dostane naspäť 6,25 % z toho, čo odvedie štátu ako producent CO2. V Nemecku, Francúzku, Holandsku či iných krajinách EÚ je to okolo 20%.

Konkrétne: V r. 2020 sa z CO2 do Envirofondu vyzbieralo zhruba 400 miliónov eur. V roku 2021 okolo 600 miliónov. Z tých štyristo malo ísť 18 miliónov do kompenzácií. Ale do tých dala vláda reálne len 3 milióny. Čiže podľa zákona mala dať 18 miliónov, ale dala len 3 milióny!

Zvýšená kompenzácia by dokázala pomôcť SLOVALCU byť konkurencieschopným, nevyrábať hliník so stratou a udržať výrobu aj v budúcnosti.

Pripravovaná novela zákona o obchodovaní s emisnými kvótami môže systém výšky kompenzácií zosúladiť s ostatnými krajinami EÚ. Napriek tomu, Ministerstvo životného prostredia nechce v návrhu zákona predložiť zvýšenie kompenzácií z envirofondu pre strategické podniky slovenského priemyslu.

Petičnou akciou sa snažíme vyjadriť názor obyvateľov regiónu Žiaru nad Hronom, jeho širšieho okolia, ako aj celého Slovenska, že Slovalco, a.s. je strategickým podnikom, ktorý si od štátu zaslúži spravodlivé kompenzácie. Tak sa zabezpečí, že výroba hliníka v Žiari nad Hronom môže pokračovať a sebestačnosť Slovenska s hliníkom ostane zachovaná."



Čo v prípade, ak SLOVALCO zanikne?

- O prácu príde zhruba 500 zamestnancov.
- Dotknutých bude ďalších 2500 pracovných miest, ktoré sú naviazané na túto hlinikáreň
- Slovenský štátny rozpočet príde o 65 miliónov eur ročne, ktoré doň odvádza SLOVALCO.
- Slovensko príde o strategický kov najvyššej kvality (50% produkcie Slovalca ostáva na Slovensku) a bude ho musieť dovážať, pravdepodobne z Číny.
- Slovensko príde o jednu z najmodernejších a najekologickejších hlinikární na svete.
- Slovensko príde o sebestačnosť s hliníkom, ktorý je strategickým kovom pre automobilový priemysel a pre jeho využiteľnosť nazývaný aj kovom 21.storočia.
- Mesto a región Žiar nad Hronom prídu o spoločensky zodpovednú firmu, ktorá pravidelne podporuje rozvoj, šport, kultúru, vzdelanie a ekológiu.
- Skončí sa 70-ročná tradícia výroby hliníka na Slovensku.

R.Brázdovič, A.Fáková, slovalco.sk

Z krajín V4 má Slovensko najnižšie platy

Priemerná mzda na Slovensku predstavuje 1185 eur, čo je najmenej z krajín Vyšehradskej skupiny.

V susednom Česku je to v prepočte 1533 eur, Maďarsku 1369 eur a Poľsku 1301 eur. Najvyššia priemerná mzda v celej strednej a východnej Európe je v Nemecku, a to 4130 eur. Nasleduje Rakúsko s 3818 eur.

Naopak, najnižšia priemerná mzda 400 eur je v Kosove, 450 eur v Bosne a Hercegovine a 485 eur na Ukrajine.

Vyplýva to z každoročnej štúdie poradenskej spoločnosti Mazars, ktorá porovnáva daňové systémy 22 krajín strednej a východnej Európy.

Štúdia ďalej uvádza, že dane a povinné odvody zamestnávateľov, súvisiace so zamestnávaním ľudí, sa tento rok v 22 európskych krajinách skôr ďalej znižovali. V priemere je u daní a povinných odvodov pomer nákladov zamestnávateľa k hrubým mzdám 15 %. Medzi jednotlivými krajinami sú však značné rozdiely. Zatiaľ čo v Rumunsku či Kosove sú odvody menej ako 5 % hrubej mzdy, v Poľsku je to 20,48 %, v Českej republike 24,8 % pre ročné príjmy do 76 330 eur a na Slovensku 35,2 %.

Af, Sita



V TI – HANIL ČADCA SI PRILEPŠIA

V čadčianskej spoločnosti TI-Hanil, zameranej na spracovávanie brzdových a palivových zväzkov do automobilov, zaznamenali v týchto dňoch úspech. Podarilo sa im dohodnúť a podpísať novú podnikovú kolektívnu zmluvu, vzťahujúcu sa na roky 2022 – 2024, ktorá garantuje všetkým zamestnancom viaceré výhody nad rámec zákonom stanovených nárokov.

Ako potvrdil Roman SERAFIN, podpredseda Výboru Základnej organizácie OZ KOVO TI-HANIL, **bez silnej členskej základne, dôvery ľudí, ich podpory a aktívneho prístupu by sa im dohodnúť jej znenie asi nepodarilo.**

Čo dohodli?

Nová kolektívna zmluva prináša zamestnancom viaceré benefity, vrátane vyššieho príjmu. Ich základná mzda sa od 1. apríla tohto roka navýši o 40 Eur mesačne, pričom mesiace apríl a máj budú mať spätne doplatené v júnovej výplate.

Vďaka novej kolektívnej zmluve sa vo firme zavádza aj nový, štvrťročný dochádzkový bonus vo výške 50 Eur pri nulovej absencii (vrátane nulových paragrafov, PN-iek a OČR). Stravný lístok zamestnancov sa zvýši zo 4 Eur na 4,50 Eur, pitný režim na 3,50 Eur a podmienky na poberanie letného bonusu sa nesprísňujú, ako bolo pôvodným zámerom zamestnávateľa, ale ostávajú v pôvodnom znení. Rovnako ostane zachované preplácanie nákladov na autobusovú dopravu s príspevkom zamestnávateľa v pomere: 70% zamestnávateľ a 30% zamestnanec - z ceny aktuálneho lístka podľa cenníka SAD.

Dohodlo sa aj zvýšené odstupné a odchodné nad rámec Zákonníka práce a ostávajú tiež zachované odmeny pri jubileách atď.

R. SERAFIN, ako zástupca Výboru ZO OZ KOVO TI-HANIL, zároveň v mene celého vyjednávacieho tímu vyjadril veľké poďakovanie všetkým kolektívnym vyjednávačom, počnúc – za stranu zamestnancov - ich lídrom, členom predsedníctva Rady OZ KOVO, Jaroslavom KORDEKOM a pokračujúc predsedom miestnej základnej odborovej organizácie, Vlastimilom STŘALKOM, ktorí odborne a energicky viedli vyjednávací tím a podarilo sa im presadiť väčšinu zamestnaneckých požiadaviek. Úprimnú vďaku adresoval aj všetkým ostatným kolegom z vyjednávacieho



tímu odborov i všetkým podporovateľom zo strany odborárov a zamestnancov. Vďaka však, podľa jeho slov, patrí aj riaditeľovi Ing. Stanislavovi SKLENÁROVI a ostatným zástupcom zamestnávateľa za ich korektný prístup a umožnenie dohody a novej kolektívnej zmluvy.

Zároveň adresoval apel všetkým neodborárom a zamestnancom, ktorí napriek svojmu postoju a neorganizovanosti spokojne požívajú výhody, plynúce z kolektívnej zmluvy: „Milí kolegovia – nečlenovia, myslíte si, že je naozaj správne požívať pôžitky z kolektívnej zmluvy bez toho, aby ste sa na nich podieľali a participovali? Odpoveď, či je to morálne a správne, ponechávam na Vašom svedomí, čestnosti a osobnej cti. Verím však, že sa Váš postoj v tomto smere čoskoro zmení.“

R. Serafin, upravené redakciou

Životné minimum sa zvýši, ovplyvní aj predčasný dôchodok?

Zvažujete predčasný odchod do penzie? Cesta k dávke tohto druhu sa vám môže poriadne skomplikovať. Už 1. júla sa zvýši životné minimum, od ktorého tiež závisí, či vám ju priznajú, alebo nie. A v septembri parlament rozhodne o návrhu ministra práce, ktorým by sa niektoré podmienky nároku ešte sprísnili. Čo sa zmení?

K prvej zmene dôjde už o niekoľko dní. **Predčasný dôchodok si vyžaduje nárok vyšší ako 1,2 -násobku životného minima, a to bude od 1. júla predstavovať vyššiu sumu**. Kým ešte teraz v júni stačí, keď vám vypočítajú 261,70 eura, **od mesiaca júl budete potrebovať aspoň 281,40 eura**. Rozdiel síce predstavuje necelých 20 eur, ale záleží na každom cente.

„Ak bude vypočítaná výška predčasného dôchodku nižšia ako táto hranica, nárok na tento druh dôchodku poistencovi nevznikne,“ pripomína hovorca Sociálnej poisťovne Martin Kontúr. To by bolo zároveň naposledy, čo nový nárok na dávku závisí od výšky životného minima.

Ešte sa nevie, odkedy

Ministerstvo práce navrhuje, aby predčasná penzia nemohla byť nižšia ako minimálny dôchodok, takže by musela predstavovať najmenej 334,30 eura. **Pôvodný plán bol taký, že parlament návrh zákona schváli v júni a zmena vojde do života 1. augusta**. Parlament však svoje rozhodnutie odložil na jeseň.

Ako to je:

Podmienky nároku
- najmenej 15 rokov dôchodkového poistenia
- najviac 2 roky do dôchodkového veku a
- nárok vyšší ako 1,2-násobku životného minima jednej plnoletej osoby

Výpočet dávky
- predčasná penzia sa kráti za obdobie chýbajúce do dôchodkového veku
- za každých 30 chýbajúcich dní sa dávka zníži o 0,5 %, napr. za 365 dní to predstavuje 6,5 %

Čo sa zmení 1. júla:

Podmienky nároku
- životné minimum sa zvýši
- v prípade jednej plnoletej osoby bude vo výške 234,42 € mesačne
- 1,2-násobku bude predstavovať 281,40 €

Čo sa má zmeniť neskôr:

Podmienky nároku
- buď by ste museli mať najviac 2 roky do dôchodkového veku, alebo najmenej 40 odpracovaných rokov
- nová dávka by nemohla byť nižšia ako minimálny dôchodok

Odpracovaný rok
- v zásade by sa zaň považoval každý rok dôchodkového poistenia
- výnimkou by boli niektoré obdobia spred 1. 1. 2004 a obdobia, za ktoré ste nemuseli platiť odvody, ale urobili ste to dodatočne

Minimálny dôchodok

Kvalifikované roky (napr.) Min. dôchodok
- 30 rokov - 334,30 €
- 35 rokov - 355,40 €
- 40 rokov - 378,50 €
- 45 rokov - 410,00 €
- 50 rokov - 441,50 €

Výpočet dávky
- záležalo by na tom, či máte, alebo nemáte 40 odpracovaných rokov
- ak máte, za každých 30 dní chýbajúcich do dôchodkového veku by sa znížila o 0,3 %
- ak nemáte, naďalej by platilo, že sa kráti o 0,5 %

af, TASR, Sociálna poisťovňa

KRÁTKO

Životná úroveň sa prepadá

Životná úroveň domácností na Slovensku sa po prvý raz za desaťročie znižuje. Zdražovanie je totiž rýchlejšie ako rast miezd. Priemerná domácnosť si preto dokáže kúpiť menej tovarov alebo služieb, aj keď zarobí viac. Spotrebiteľská inflácia je najvyššia za 22 rokov, v júni dosiahla v medziročnom porovnaní 12,6 %. Smerom nahor ju tlačia najmä drahé potraviny a agrokomodity na svetovom trhu, vysoké ceny ropy a pohonných látok, energií, ale napríklad aj zdražovanie služieb v reštauráciách, v kaviarňach a v hoteloch. Na bývanie pritom odchádza až štvrtina našich výdavkov a na potraviny pätina. Spolu viac ako 45 %. Za potraviny priplácame 16 %. Analytici predpovedajú, že pokles reálnej mzdy sa bude priamo úmerne podpisovať pod pokles životnej úrovne Slovákov. Ten evidujeme prvýkrát od roku 2012.

Drahý benzín i nafta

Vývoj spotrebiteľských cien pohonných látok ovplyvňujú vyššie ceny 95-oktánového a 98-oktánového benzínu, skvapalneného ropného plynu (LPG), ako aj motorovej nafty. Klesli len ceny stlačeného zemného plynu (CNG) a ceny skvapalneného zemného plynu (LNG) sa nezmenili, sú na úrovni 2,982 eura. Informoval o tom Štatistický úrad SR. Cena 95-oktánového benzínu sa vyšplhala na 1,852 eura, 98-oktánového benzínu na 2,043 eura, LPG na 0,881 eura a motorovej nafty na 1,778 eura. Znížili sa ceny CNG na 1,812 eura.



Operácií bude menej, hrozia výpoveďami

Časť operácií, ktoré boli počas pandémie odložené, mohla byť dobehnutá počas leta. No nestane sa tak. Viaceré fakultné nemocnice majú totiž cez leto obmedzený počet operácií, keďže veľa z nich má nevyčerpanú dovolenku z minulého roka. Sú to často až 40-dňové dovolenky. Lekárski odborári pritom poukazujú na kritickú situáciu v zdravotníctve, najmä na veľký počet chýbajúceho personálu. Lekárov chýba až 1 500 a situácia sa ešte zhoršuje. Takmer 3 000 lekárov je ochotných podať výpoveď, ak vláda nesplní ich požiadavky. Tie sa týkajú najmä financovania nemocníc, reformy systému zdravotných poisťovní, ohodnotenia lekárov či zvýšenia miezd sestier. Dotýkajú sa aj témy podpory lekárskych fakúlt pre väčšiu produkciu slovenských lekárov, výstavby nemocnice Rázsochy či otázky reformy vzdelávania lekárov.

Školskí odborári chcú 10 % do tarif

Jednorazový príspevok pre zamestnancov štátnej a verejnej správy vo výške 500 eur nepovažuje Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku za zvýšenie platov, vníma ho ako kompenzačný príspevok vo výške 29 eur mesačne. Naďalej trvajú na 10% -om zvýšení tarifných platov pre všetkých zamestnancov školstva. Od 1. januára 2023 na základe toho, že inflácia je vyše 12 %, budú v kolektívnom vyjednávaní požadovať viac ako 10 %. V prípade, že nedôjde k valorizácii platov všetkých zamestnancov škôl, sú pritom pripravení v septembri štrajkovať. Podľa návrhu ministra financií majú zamestnanci štátu a verejnej správy dostať v septembri 500 eur ako jednorazový príspevok, Týkať sa to má učiteľov, policajtov, štátnych úradníkov či zamestnancov miest. Naopak, peniaze neuvidia vojaci či zdravotníci. Celé to má stáť 200 miliónov eur.

Af, Sita, TASR

Pracovno-právna poradňa a BOZP

BOZP: Zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť



Podľa §11 Zákona č. 311/2011 Z.z. a Zákonníka práce v znení neskorších predpisov môžu byť zástupcami zamestnancov buď príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. **Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu**. Osobitným predpisom je Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon č. 124/2006 Z.z.“), ktorý upravuje postup pri vymenúvaní a potrebnom počte zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, ako aj ich kompetencie a oprávnenia.

V zmysle §19 Zákona č. 124/2006 Z.z. **je zamestnávateľ**, ktorý zamestnáva najmenej desať zamestnancov alebo ktorého kód je podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo skupiny uvedený v Prílohe č. 1 uvedeného zákona, **povinný** (a iný zamestnávateľ môže) **vymenovať jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, a to na základe návrhu príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo voľby zamestnancov**, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborový orgán alebo zamestnanecká rada. Povinnosť zamestnávateľa vymenovať jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť na základe návrhu odborového orgánu je teda daný explicitne. Dôležitou skutočnosťou je, **že zamestnanca možno navrhnúť alebo zvoliť za zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť len s jeho písomným súhlasom, pričom pri odvolávaní zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť sa má postupovať analogicky, a teda zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť možno odvolať len s jeho súhlasom (na vlastnú žiadosť), ktorý by tiež mal byť písomný.**

Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód je podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo skupiny uvedený v Prílohe č. 1 uvedeného zákona, môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov. Uvedeným ustanovením **je** teda **upravená horná hranica počtu zamestnancov, ktorých má zastupovať jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť**. Vzhľadom na vyššie uvedené ustanovenie **má odborová organizácia možnosť navrhnúť na vymenovanie zástupcov zamestnancov aj viac osôb, ako je zákonom stanovený minimálny počet a zamestnávateľ je povinný ich vymenovať** napriek tomu, že ich počet prevyšuje minimálny počet zástupcov, stanovený zákonom. **Zamestnávateľ teda nemá právo odmietnuť vymenovať navrhnutú osobu, resp. osoby.**

Ďalej sa odsekom 3, §19 Zákona č. 124/2006 Z.z. upravujú oprávnenia zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, pričom tieto sú v súlade so všeobecným právom zamestnancov zúčastňovať sa, prostredníctvom svojich zástupcov, na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok (§229 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce).

V zmysle vyššie uvedeného je **zástupca zamestnancov pre bezpečnosť oprávnený**:

- vykonávať kontroly pracovísk a overovať plnenie opatrení z hľadiska zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Definuje sa vykonávanie kontroly na pracovisku z hľadiska dodržiavania požiadaviek, vyplývajúcich z právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“).

- vyžadovať od zamestnávateľa informácie o skutočnostiach, ovplyvňujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci;

Pokračovanie na 7. strane.

Možnosť odchodu zo zamestnania počas výpovednej lehoty

Milí čitatelia, v rámci pracovno-právneho poradenstva Vám dávame do pozornosti aj bezplatné poradenstvo Klientskeho centra odborov (KOC), ktoré je súčasťou Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu pri KOZ SR a ktorého **cieľom je poskytovať bezplatnú informačnú, konzultačnú, poradenskú a výkonnú pomoc pre širokú verejnosť** pri riešení jej problémov vo vybraných oblastiach s orgánmi a inštitúciami v štátnom, verejnom a súkromnom sektore. **Stačí na stránke www.kozsr.sk/klientske-centrum vyplniť formulár a napísať svoju otázku či podnet, ktorým sa odborovi špecialisti na pracovné právo budú zaoberať a vypracujú Vám požadované stanovisko**. Ako napr. podnet v súvislosti s odchodom zo zamestnania.



Otázka:

Dobrý deň, pracujem ako operátorka vo firme v štvorzmennej prevádzke na dobu neurčitú. V januári tohto roku som podala výpoveď a moja výpovedná lehota je dva mesiace. Lenže medzitým sa mi podarilo nájsť vynikajúcu pracovnú príležitosť, kde vyžadujú môj nástup do práce ihneď. Nerada by som prišla o túto príležitosť a preto by som chcela vedieť, ako môžem ukončiť môj pracovný pomer okamžite. Je to ešte vôbec možné, keďže som už podala výpoveď? Musím dodržať celú výpovednú lehotu? Dá sa to vyriešiť aj inou cestou? Ďakujem vopred za odpoveď.

Odpoveď:

Podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce sa zamestnávateľ môže so zamestnancom v pracovnej zmluve dohodnúť, že ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku zamestnanca a dĺžky výpovednej doby; ak sa takto dohodol zamestnanec so zamestnávateľom v pracovnej zmluve. Dohoda o tejto peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

Skontroluje si teda znenie Vašej pracovnej zmluvy, či tam predmetné ustanovenie máte dohodnuté. Ak nie, zamestnávateľ nemá nárok od vás žiadať peňažnú náhradu. Ak áno, tak vám zamestnávateľ môže pri zúčtovaní výplaty vykonať zrážku, prípadne, ak by výška zrážky nepostačovala na úhradu peňažnej náhrady a Vy by ste ju odmietli doplatiť, má právo si ju vymáhať aj súdne.

Účelom tohto ustanovenia je ochrana zamestnávateľa a kompenzácia škody, ktorá zamestnávateľovi vznikla, ak zamestnanec svojvoľne prestal chodiť do práce. V praxi sa často vyskytujú prípady, kedy zamestnanci počas trvania výpovednej doby nastúpia do nového zamestnania napriek tomu, že ich pôvodný pracovný pomer stále trvá a majú povinnosť plniť všetky povinnosti, t. j. aj chodiť do práce.

Ďalšou skutočnosťou, prichádzajúcou do úvahy v prípade, ak zamestnanec nezotrvá počas výpovednej doby u zamestnávateľa, je škoda, ktorá tým môže zamestnávateľovi vzniknúť.

Pre vznik všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu musia byť - v zmysle § 178 a nasl. Zákonníka práce - splnené kumulatívne nasledovné podmienky: a) vznik škody pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s týmto plnením, b) protiprávny úkon, c) porušenie povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi alebo úmyselné konanie proti dobrým mravom, d) príčinná súvislosť medzi porušením povinností a vznikom škody, e) zavinenie na strane zamestnanca. Ak nie je splnený čo i len jeden predpoklad, zamestnanec za škodu nezodpovedá.

Nárok na náhradu škody je pritom zamestnávateľ oprávnený si uplatniť paralelne i popri peňažnej náhrade - v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce.

Skôr, ako pred uplynutím výpovednej doby, môže zamestnanec odísť zo zamestnania len vtedy, ak sa so zamestnávateľom dohodne na skončení pracovného pomeru k určitému dátumu, zamestnávateľ však nie je povinný žiadosti zamestnanca o skončenie pracovného pomeru dohodou vyhovieť.



Klientske centrum odborov

RUŠIA SA POLROČNÉ PRÁZDNINY

Polročné prázdniny, ktoré sú predelom medzi prvým a druhým školským polrokom na základných a stredných školách a trvali jeden deň, sa od budúceho roka zrušia.

Vyplýva to z novely vyhlášky rezortu školstva o podrobnostiach o organizácii školského roka na školách. Tá nadobudne účinnosť 30. mája 2022.

A to aj napriek vzneseným pripomienkam, z ktorých jedna bola zásadná.



Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku žiadal stiahnuť návrh. Polročné prázdniny vnímajú školskí odborári ako súčasť školských prázdnin a nevidia praktický dôvod na zmenu zaužívaného stavu. „Poskytnutie polročných prázdnin bolo psychologickým predelom medzi ukončením hodnotenia v prvom polroku a novým hodnotením v druhom polroku. Bez poskytnutia polročných školských prázdnin by žiaci ukončili klasifikáciu v jednom polroku a pokračovali by hneď v ďalšom polroku, a to bez toho, aby si uvedomili hodnotenie výsledkov za predchádzajúci polrok a prípadnú potrebu sa zlepšiť v jednotlivých oblastiach,“ skonštatovali školskí odborári.

Rezort školstva pripomienku neakceptoval.

„Polročné prázdniny sa rušia najmä z dôvodu nadbytočnosti vzhľadom na to, že trvanie polročných prázdnin neprináša žiadne pozitívne vplyvy na žiakov v školách,“ uviedol rezort školstva v predloženej novele. Z aplikačnej praxe podľa rezortu vyplýva, že polročné prázdniny nepostačujú na regeneráciu a javia sa ako problematické, či už pre zamestnancov škôl alebo pre zákonných zástupcov žiakov.

Podľa zákona o výchove a vzdelávaní (tzv. školský zákon) ministerstvo školstva každoročne do 31. mája zverejní termíny školských prázdnin v období školského vyučovania na svojom webovom sídle na tri po sebe nasledujúce školské roky. Školské prázdniny tak budú po novom od budúceho školského roka tvoriť jesenné, vianočné, jarné, veľkonočné a letné prázdniny.

af, TASR

Hutníci v obave o zamestnanosť

V dňoch 19. a 20.mája sa na Štrbskom Plese stretli zástupcovia zamestnancov z významných odborárskych centrál, pôsobiacich v najväčších hutníckych podnikoch v Čechách, v Poľsku a na Slovensku.

Českú republiku v spoločnej výzve na záver zastupoval Roman ĎURČO - predseda HOS Odborového svazu KOVO, Poľsko Andrzej KAROL - predseda Národnej sekcie metalurgie NSZZ „Solidarność“ a Slovensko Juraj VARGA - predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice. Okrem neho sa stretnutia za Slovensko zúčastnili aj člen predsedníctva Rady OZ KOVO Ján ŠLAUKA, podpredsedovia RO OZ KOVO U.S.Steel Košice Bartolomej FENIČIN a Peter KOVAĽ a predseda Základnej organizácie OZ KOVO v OFZ Istebné, Michal UHORSKAI.

Okrem spoločnej diskusie o aktuálnych problémoch v tomto sektore na európskej i národnej úrovni a výmene skúseností z konkrétnych podnikov, prijali prítomní v závere aj spoločnú výzvu, adresovanú svojim národným vládam, ako aj koncepciu listu europoslancom pred hlasovaním o reforme systému obchodovania s emisnými kvótami EÚ (ETS) a navrhovanom mechanizme cezhraničnej regulácie uhlíkových emisií (CBAM), ktoré sa majú v júni uskutočniť v Európskom parlamente.

V tomto duchu oslovil predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, Juraj VARGA, aj slovenských europoslancov. Upozornil na nevyhnutnosť dekarbonizácie a investícií s ňou spojených pri dosahovaní klimatickej neutrality, ktorá však nesmie ohroziť konkurencieschopnosť priemyslu EÚ.

„V mene odborovej organizácie a desiatok tisíc zamestnancov v energeticky náročných odvetviach SR by som Vám chcel predostrieť naše vážne obavy, týkajúce sa ambicióznych ekologických cieľov EÚ, stanovených v Európskom Green Deale a balíku Fit For 55,“ píše v liste J. VARGA. „Naša strešná odborová organizácia IndustriAll Europe a jej pridružené odborové organizácie v členských štátoch EÚ podporujú tieto ambiciózne ekologické ciele, sme však toho názoru, že **prioritou reformy ETS a implementácie CBAM musí byť vytvorenie vhodného politického rámca, ktorý spustí investície do európskych priemyselných energeticky náročných odvetví, aby tieto boli schopné dosiahnuť klimatickú neutralitu do roku 2050 bez toho, aby sa oslabila ich ekonomická životaschopnosť. Postup bez takýchto investícií v krátkodobom a strednodobom horizonte by mohol mať nedozierne následky pre celý európsky priemysel, spoločnosť a samozrejme na zamestnancov.“**

Ako ďalej uvádza Juraj VARGA, balík Fit For 55 privádza EÚ do novej fázy klimatických opatrení s regulačnými obmedzeniami a nákladmi, ktoré nepociťuje žiadna iná ekonomika mimo Európy. Tieto výzvy prichádzajú v osobitne ťažkej dobe pre európsky priemysel a jeho zamestnancov, keďže globálna situácia vedie k energetickej kríze v dôsledku prudkého rastu cien komodít a vysokej inflácie. V tejto dobe nie je možné hazardovať s miliónmi pracovných miest, ktoré sú ohrozené, ale je potrebné nájsť správnu



kombináciu politík na urýchlenie prechodu k zelenej ekonomike bez toho, aby to viedlo k negatívnym dôsledkom v oblasti zamestnanosti. Spoločne s IndustriAll Europe odborári v hutníckom sektore vyzývajú aj ostatných poslancov Európskeho parlamentu, aby podporovali záujmy takmer 8 miliónov zamestnancov EÚ v energeticky náročných odvetviach a presadzovali požiadavky na zabezpečenie spravodlivého prechodu k zelenej ekonomike.

Predseda Rady odborov OZ KOVO U. S. Steel Košice je podpísaný aj pod Spoločnou hlasnou regionálnou Výzvou zástupcov odborových organizácii hutníckeho priemyslu Českej, Poľskej a Slovenskej republiky. Uvádzajú v nej obavy z výsledkov hlasovania výboru ENVI Európskeho parlamentu, ktoré by mohlo de facto zabrániť dekarbonizácii českého, poľského, slovenského (a tiež európsko-únijného) hutníckeho priemyslu.

J.Varga, spracované redakciou

ŠTRAJK NESTAČÍ PODPORIŤ, TREBA SA HO ZÚČASTNIŤ!



Predsedníctvo Rady OZ KOVO vyhlásilo 20. mája tohto roku v Žiline začiatok petičnej akcie, spojenej s vizuálnou podporou – nálepkami, na podporu prípadného generálneho štrajku v priemyselných sektoroch a podnikoch, v ktorých Odborový zväz KOVO pôsobí.

Svoj skutočný záujem podpory a hlavne účasti na prípadnom generálnom štrajku mali možnosť vyjadriť v prvom rade zamestnanci a odborári v takýchto podnikoch. Preto, aby sme zistili podporu vlastných členov a zamestnancov, ktorých zastupujeme. Distribuovali sme 180 000 nálepiek spoločne s petičnými hárkami medzi zamestnancov po celom Slovensku. Zároveň sme dali možnosť vyjadriť sa aj formou elektronickej formy petičného hárku. Ako zaznelo na spomínanej tlačovej besede: „v prípade pozitívneho výsledku sme pripravený vyhlásiť generálny štrajk v odvetviach, ktoré zastupujeme“. Zároveň ale zaznelo, že „prípadný štrajk bude účinný len vtedy, ak sa doň zapoja minimálne 2/3 zamestnancov“ (viď Priority č.5).

Ekonomická situácia na Slovensku a dopady stále rastúcej inflácie bez primeranej kompenzácie alebo pomoci pre zamestnancov a obyvateľov na Slovensku, v spojení s už schválenými zmenami v pracovnej a sociálnej legislatíve, radikálne znižujú našu životnú úroveň. Neadekvátne míňanie verejných financií, neustále prekáračky vládnych predstaviteľov namiesto hľadania rýchlych a adresných riešení pomoci pre obyvateľov a už spomínané zmeny v pracovnej legislatíve sú dôvodom, prečo je spoločnosť nahnevaná.

Našimi prioritnými požiadavkami prípadného generálneho štrajku je úprava vzorca výpočtu minimálnej mzdy, výška a príplatkov a ich napojenie na rast minimálnej mzdy, primeraná úprava rastu minimálnych mzdových nárokov podľa náročnosti práce, rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS), ako aj opätovné zavedenie dôchodkového stropu. A skutočné účinné zapojenie (obnovenie) sociálneho dialógu.

Všetko spolu dáva zmysel krokom, ktorými chceme prinútiť vládu buď k inej, jasnejšej, lepšej a konštruktívnejšej komunikácii, a hlavne pomoci. A ak toho nie je schopná, tak potom jej odstúpenie.

Vyjednávanie sa končí tam, kde jedna zo strán prestáva počúvať argumenty a ignoruje návrhy. Po tom, ako nastane taká situácia, nastupujú „zbrane“ v podobe odmietania poslušnosti, protestov a štrajkov. My zbrane máme a máme ich dosť, a dokonca silne účinných. Akurát nemáme vojakov, ktorí by tie zbrane pozdvihli, príp. držali počas celého volebného obdobia v pohotovostnom režime. To len, aby tí naši „vy“-volení politici nezaspali, resp. nevybočili zo sľubov.

Príde mi, že nám stačí zobrať do rúk len prak (gumipušku) raz za štyri roky, natiahnuť gumu a pri prvom sľube gumu povoliť, prak odložiť a „tešiť sa“ na to, čo zo sľúbených sľubov bude splnených. A ak nič, tak počkáme na ďalšie voľby, znova zdvihneme ten prak, ale už s prezretou štvorročnou gumou, a vyhrážame sa rovnako. Možno sa nájde pár (niekoľko, stovky, tisícka) takých, ktorým nestačí prak a zdvíhajú skutočne účinnejšie zbrane. Zo strachom o vlastnú budúcnosť, ale odhodlaní napriek tomu bojovať. No je nás málo na to, aby sme týmito zbraňami účinne zasiahli cieľ a skutočne menili veci.

Kým sa všetci (alebo zjavná väčšina) neodhodláme, kým nepochopíme, že strach z toho, o čo na malý okamih prídeme, je zanedbateľný oproti tomu, čo môžu svojimi rozhodnutiami na dlhú dobu spôsobiť nezodpovední „obyčajní“ politici.

Ján Šlauka,
člen predsedníctva Rady OZ KOVO

BOZP: Zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť

Pokračovanie zo 6. strany.

tie môže prerokúvať s odborovou organizáciou alebo so zamestnaneckou radou, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, a po dohode so zamestnávateľom a aj s odborníkmi v danom odbore pod podmienkou, že sa nevyzradia utajované skutočnosti, chránené osobitnými predpismi.

Uvedeným sa ustanovuje právo zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť vyžadovať od zamestnávateľa všetky informácie o BOZP, týkajúce sa pracovných prostriedkov, pracovných priestorov, pracovných postupov, technológie, ako aj organizácie práce a tieto v prípade potreby (zložitosti témy) konzultovať s odborníkmi.

- spolupracovať so zamestnávateľom a predkladať návrhy na opatrenia na zvýšenie úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- požadovať od zamestnávateľa odstránenie zistených nedostatkov; ak zamestnávateľ neodstráni nedostatky, na ktoré bol upozornený, je oprávnený dávať podnety príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru.

Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť má oprávnenie predkladať návrhy na zvýšenie úrovne zabezpečenia BOZP, ako aj upozorňovať na nedostatky a požadovať od zamestnávateľa ich odstránenie. Pre uplatňovanie uvedeného oprávnenia je vhodné upraviť si výkon kontroly nad stavom BOZP zo strany zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, ako aj oznamovanie zistených nedostatkov spolu so systémom ich odstraňovania upraviť vnútorným predpisom.

- zúčastňovať sa na rokovaniach, organizovaných zamestnávateľom, týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vyšetrovania príčin vzniku pracovných úrazov, chorôb z povolania a ďalších udalostí podľa § 17, **merania a hodnotenia faktorov pracovného prostredia**, zúčastňovať sa na kontrolách, vykonávaných príslušným inšpektorátom práce alebo príslušným orgánom dozoru a od zamestnávateľa požadovať informácie o výsledkoch a záveroch týchto kontrol a plnení uložených opatrení, meraní a hodnotení.

Je dôležité uplatňovať si oprávnenie, priznané zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť, pri vyšetrovaní príčin vzniku pracovných úrazov, ktorého súčasťou je aj určovanie rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa za registrovaný pracovný úraz. Rovnako je dôležité zúčastňovať sa meraní faktorov práce a pracovného prostredia, ktorých výsledky by mohli byť skreslené, prípadne neobjektívne, a to najmä v prípade nie štandardného chodu výroby v čase merania (vypnuté stroje, jednoduchšie produkty v čase merania...).

- predkladať pripomienky a návrhy príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru pri výkone inšpekcie práce alebo dozoru u zamestnávateľa.

Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť má právo zúčastniť sa kontroly zo strany dozoru a aktívne na nej participovať (predkladať pripomienky, upozorňovať na nedostatky, hľadať riešenia).

Zamestnávateľ je ďalej, v zmysle uvedeného zákona, povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zabezpečiť na plnenie úloh vzdelávanie, poskytnúť v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie. Rovnako tak sprístupniť ich zoznam, spolu s uvedením pracoviska na ktorom pracujú, a to na všetkých svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste.

Aktívne zapájanie sa do riešenia úloh v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je jedným zo základných práv zamestnancov, ktoré je zakotvené v právnych predpisoch SR a preto je dôležité ich, aj prostredníctvom zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, využívať.



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

OD 1. JÚLA KONČIA JEDNO A DVOJCENTOVÉ MINCE

Od 1. júla tohto roku by malo dôjsť k zaokrúhľovaniu našich nákupov a celkových platieb. Dôvodom je účinnosť novely zákona o cenách, ktorá má minimalizovať obeh jednocentových a dvojcentových mincí na Slovensku. Stane sa tak povinným zaokrúhľovaním platieb, platených v hotovosti.

Jedno a dvojcentové mince naďalej zostanú zákonným platidlom, iba sa má obmedziť ich používanie. To znamená, že nimi môžete platiť a taktiež ich môžete dostať ako výdavok. Zmeny zaokrúhľovania sa týkajú iba hotovostných platieb.

Zmeny aj Slovenská pošta

„V súlade s novelou zákona bude Slovenská pošta všetky prijímané platby v hotovosti zaokrúhľovať podľa nastavených pravidiel, t. j. **platby, platené v hotovosti, sa zaokrúhľujú na 5 eurocentov. Celkový zvyšok nezaokrúhlenej platby platenej v hotovosti, ktorý je nižší ako polovica hodnoty 5 eurocentov, sa zaokrúhľuje nadol. Celkový zvyšok nezaokrúhlenej ceny platenej v hotovosti, ktorý je rovný alebo vyšší ako polovica hodnoty 5 eurocentov, sa zaokrúhľuje nahor**" informuje Slovenská pošta.

Napríklad: Ak hodnota platby bude 12,22 Eur, zaplatíte 12,20 Eur. Ak by bola hodnota platby 12,28 €, zaplatíte 12,30 Eur.

Pri platbách za služby Slovenskej pošty platobnou kartou sa platby nebudú zaokrúhľovať.

Zmeny aj pri dobierke

Slovenská pošta bude prijímať bez obmedzení od 1.7.2022 aj zásielky s dobierkovou sumou, ktorá nie je zaokrúhlená na 5 eurocentov. **Ak si vyberiete možnosť vyplatenia dobierkovej sumy na účet, príde vám suma**, zadaná pri podaní zásielky, teda **nezaokrúhlená. V prípade výplaty dobierkovej sumy v hotovosti (Dobierka na adresu), bude táto suma zaokrúhlená podľa platných pravidiel.**



Krížovky s úsmevom

Na ulici sa vadia dvaja muži a jeden kričí:
- Vy ste ale riadny somár!...
- Vy ste somár! - oponuje mu druhý.
Tretí muž ich sleduje a posmešne poznamenáva:
- Ale, no tak, páni,...
(Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)

					krídlo budovy / nadutec (knž.)	skratka telesnej výchovy	hrdina (bás.)	útok	2. časť tajničky	strácala
	vozidlo na hromadnú prepravu osôb	1. časť tajničky	chorý človek (hovor.)	časť oblečenia / biblické muž.meno						
podliak (pejor.)						sudovitá nádoba / neviazane sa smiali				
kryštalická vápencová hornina							Klub slovenských turistov / trápil			
neďobem								značka titánu / tône		
Štefan (dom.)					ubytovacie zariadenie / mierne drgol					
borovica, sosna				vlhkomilná rastlina / umelý človek						
vzorec sulfidu uránatého			gavalier (expr.) / robím mapovanie							jedovatý alkaloid z plodov bolehlavu
vojak so samopalom										
	prudko siahol / stočil do oblúka						Elektrárne Bohunice / kto robí pri lepení			
bojoval, zápasil (knž.)								vzorec nitridu uránu / bez slov		
tromf (kart.)					senzačný (slang.) / živočíšny tuk					
citoslovce veselosti				chytení / značka lutécia						
sorta hrozna						organická zlúčenina				
obrubuj (krajč.)						čože?			?	Pomôcky: roripa, imín, rek, koniín

www.scalpermedia.sk www.facebook.com/krizovkysusmevom

Zasmejme sa

Lekár sa pýta pacientky:
„Čo vám robí najväčšie problémy?“
„Manžel, ale prišla som kvôli žlčníku.“

■■■

Blondínka si v reštaurácii objedná pizzu a čašník sa jej pýta:
„Chcete ju rozrezať na šesť či na dvanásť kúskov?“
„Na šesť, dvanásť by som nezjedla.“

■■■

Príde zamilovaný pár k lekárovi a hovorí:
„Pán doktor, skúšame všetko možné, ale stále sa nám nedarí počať dieťa.“
Lekár na to: „Chlapi, vám už úplne preskakuje?!“

■■■

„Mami, koľko musím mať rokov, aby som mohol prísť domov vtedy, kedy chcem?“ pýta sa syn.
„Tak toľko nemá ani tvoj otec.“

■■■

Keď chceš ísť do hôr na turistiku, vždy choď s niekým, kto má horšiu kondičku ako ty. Teba to povzbudí, medveďov poteší...

■■■

Doktor mi povedal, že môžem vysadiť lieky. Už mám päť záhonov...

■■■

Viete, prečo v niektorých firmách testujú zamestnancov na alkohol? Lebo ani sami neveria, či by niekto na triezvo za tie prachy pracoval.

■■■

Na pracovnom pohovore:
„Koľko by ste u nás chceli zarábať?“
„Toľko, aby som si peniaze mohol vyberať z banky kartou, a nie s pančuchou na hlave.“

■■■

Jedno múdre príslovie hovorí: Vždy treba mať v chladničke fľašu vína, keby náhodou nastala nejaká špeciálna príležitosť. Napríklad streda...

■■■

Manželské poznanie: Keď muž vstane z postele pravou nohou, deň bude nádherný. Keď žena vstane z postele nevyspatá, je úplne jednou, ktorou nohou vstal muž!

Návrh na polep áut POLÍCIE SR ktorý by zaručene vyhral.

