priority
MESAČNÍK ODBOROVÉHO ZVÄZU KOVO
XXXIII. ROČNÍK
ČÍSLO 12
22. DECEMBER 2025

V U.S.Steel Košice vyhlásený spor – str. 3

Svitne v OFZ na lepšie časy – str. 3

Vzdelávanie funkcionárov v roku 2026 – str. 5

Milé kováčky, milí kováci.

Pomaly môžeme začať bilancovať rok 2025, ktorý práve končí. A opäť môžeme povedať, že to bol rok mimoriadne náročný. Najmä preto, že sa počas neho naplno prejavili dôsledky viacerých kríz – ekonomickej, sociálnej aj hodnotovej.



Rastúce životné náklady, tlak na verejné financie a konsolidačné opatrenia dopadali predovšetkým na plecia zamestnancov a ich rodiny. Kúpyschopnosť ľudí klesala a neistota sa stala každodennou súčasťou pracovného života. **Práve takéto krízové momenty zreteľne ukazujú, aká dôležitá je úloha odborov a akú zodpovednosť nesú.**

Odborový zväz KOVO sa v roku 2025 rozhodol nebyť len pozorovateľom, ale aktívnym aktérom zmien. Popri ochrane základných pracovných práv sme sa sústredili aj na vlastnú vnútornú obnovu. **Zaviedli sme inovatívne formy organizovania nových členov**, ktoré reagujú na meniaci sa svet práce a nové typy zamestnania. **Využili sme projektové financovanie na rozvoj našich kapacít a investovali sme do budovania tímu budúcich lídrov a líderiek**, ktorí budú pripravení vykonávať odborársku prácu v nasledujúcich rokoch.

Pokračovali sme v procese digitalizácie členských preukazov, ktorá nám umožní komunikovať s členmi priamo, rýchlejšie a adresnejšie. Posilnili sme tak prepojenie medzi zväzom a členskou základňou a vytvorili sme predpoklady pre modernejšie a efektívnejšie fungovanie odborov. **Aj vzdelávanie v OZ KOVO prešlo zmenou** – reagovalo na nové problémy vo svete práce, na transformáciu priemyslu, digitalizáciu, klimatické výzvy či starnutie populácie. Organizovali sme diskusie, workshopy a konferencie k aktuálnym témam s cieľom hľadať spoločné riešenia a prieniky so sociálnymi partnermi.

Našimi prioritami v roku 2025 bolo znižovanie počtu fiktívnych živnostníkov, presadzovanie nižšieho veku odchodu do dôchodku pre zamestnancov v náročných a zdraviu škodlivých profesiách a posilnenie ochrany odborových funkcionárov pred účelovým prepúšťaním.

Pokračovanie na 2. strane.



Nech radosť a zdravie vládnu u vás doma,
nech zďaleka obchádza vás nešťastie a smola.
Nech pohoda a šťastie plynú nad sviatočným stolom,
nech láska vždy prevláda nad nemilým slovom.

Šťastné, v pokoji a zdraví prežité
vianočné sviatky praje
Redakcia Priorít.

Z decembrovej Rady OZ KOVO

V Liptovskom Jáne sa 3. decembra tohto roku uskutočnilo posledné tohtoročné zasadnutie Rady OZ KOVO, ktorá je najvyšším orgánom zväzu medzi jednotlivými zjazdami.

Rada OZ KOVO zasadá zhruba 3 až 4-krát do roka. **Tohtoročné decembrové stretnutie vybraných predsedov kováckych základných organizácií z celého Slovenska malo však špecifickú príchuť, nakoľko sa nieslo v znamení blížiaceho sa IX. zjazdu OZ KOVO**. Ten sa má uskutočniť 4. a 5. júna budúceho roka a v zmysle Stanov OZ KOVO sa v jednotlivých kováckych organizáciách realizovali v uplynulom období voľby funkcionárskeho aktívu, vrátane volieb na miesta predsedu a podpredsedu. Na čele viacerých organizácií tak privítame nové tváre.



Rady OZ KOVO sa z 51 volených členov zúčastnilo 40 a okrem schválenia návrhu budúcoročného rozpočtu OZ KOVO, plánu vzdelávania či stratégie zväzu v roku 2026, sa prítomní oboznámili aj s plnením doteraz prijatých uznesení, vyhodnotením tohtoročného odvetvového kolektívneho vyjednávania (pravidelne informujeme aj v Prioritách) či informáciami zo zasadnutia Hospodárskej a sociálnej rady (tripartity), ktorej súčasťou je aj predsedníčka nášho zväzu, Monika BENEDEKOVÁ, a tiež zo stretnutí Konfederácie odborových zväzov SR či predsedníctva Rady OZ KOVO.

Pokračovanie na 4. strane.

Rovnaké odmeňovanie mužov a žien v novom zákone

Muži a ženy majú byť za rovnakú prácu odmeňovaní rovnako. Aj keď v súčasnosti už máme v Zákonníku práce či v antidiskriminačnom zákone podchytené „rovnaké odmeňovanie za rovnakú prácu“, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR to navrhuje v novom zákone, zohľadňujúc pritom implementáciu schválenej európskej smernice. Návrh zákona na svojom ostatnom zasadnutí schválila aj Rada hospodárskej a sociálnej pomoci (takzvaná tripartita). Hoci sociálni partneri námietky nemali, zamestnávateľom sa predsa len nepáči zvýšené administratívne zaťaženie.

Tripartita na svojom decembrovom zasadnutí (8.12. 2025) jednotne odsúhlasila tento návrh zákona. Zákon o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty do slovenského práva zapracováva príslušná európska legislatíva.

„Tripartita jednotne odsúhlasila nový zákon o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Tento zákon prešiel tripartitou bez akýchkoľvek pripomienok sociálnych partnerov, takže absolútne s ním súhlasia aj zamestnávatelia, aj odborári, a aj Združenie miest a obcí Slovenska,“ povedal po rokovaní sociálnych partnerov minister práce Erik TOMÁŠ.

Zhodnotenie práce podľa 4-och kritérií

Podľa navrhovaného zákona bude zamestnávateľ povinný zaviesť štruktúru odmeňovania. To znamená, že zhodnotenie práce sa bude diať **na základe štyroch jasných kritérií** a tými budú **zložitosť, zodpovednosť, namáhavosť a pracovné podmienky.** Zároveň sa **budú hodnotiť aj ďalšie, tzv. mäkké zručnosti**, a tými sú **sociálne a komunikačné schopnosti**,“ spresnil minister práce.

Pokračovanie na 2. strane.

Milé kováčky, milí kováci.

Pokračovanie z 1. strany.

Tieto témy sme otvorili a dôsledne presadzovali v sociálnom dialógu, aj v legislatívnych procesoch, pretože bez silnej ochrany odborovej práce nie je možné reálne hájiť práva zamestnancov.

V kolektívnom vyjednávaní bolo naším cieľom zabezpečiť rast reálnych miezd, s cieľom zvyšovať kúpyschopnosť zamestnancov a ich rodín. Zároveň sme do kolektívnych zmlúv prinášali témy, ktoré reflektujú dlhodobé trendy – starnutie populácie, potrebu ďalšieho vzdelávania a rekvalifikácie, ako aj dôsledky transformácie priemyslu na pracovné miesta. Usilovali sme sa rozširovať pokrytie kolektívnymi zmluvami, pretože vieme, že tam, **kde kolektívna zmluva platí, sú pracovné podmienky stabilnejšie a spravodlivejšie a mzdy vyššie.**

Osobitnú pozornosť sme venovali práci s mládežou a osvete odborov medzi mladými ľuďmi. Ak chceme, aby odbory mali budúcnosť, musíme mladým vysvetľovať, že kolektívna ochrana nie je prežitok, ale nástroj, ktorý im môže pomôcť obstáť v meniacom sa svete práce. Rovnako sme pokračovali v riešení otázok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a poskytovali sme našim členom každodennú pomoc prostredníctvom pracovnoprávneho poradenstva.

OZ KOVO sa aktívne zapájalo aj do tvorby legislatívy a verejných politík. Pripomienkovali sme zákony s jasným cieľom zlepšovať pracovné podmienky, chrániť zamestnancov a zabraňovať prenášaniu krízových nákladov na ľudí, ktorí ich nespôsobili.

Musíme si však otvorene priznať aj to, čo sa nám darilo menej. **Najväčšou výzvou zostáva mobilizácia členov k aktívnemu zapájaniu sa do odborárskej práce.** Odbory nie sú služba, ktorú si človek „objedná“, ale spoločenstvo, ktoré stojí na aktivite a odvahe ľudí. Ak sa nám nepodarí presvedčiť zamestnancov, že kolektívna sila môže víťaziť, a ak nebudú ochotní postaviť sa za seba, vplyv odborov bude slabnúť – bez ohľadu na to, aké dobré analýzy či návrhy budeme mať.

Rok 2025 nám preto zanecháva jasné posolstvo. **Odbory majú zmysel, ale len vtedy, ak za nimi stoja ľudia!** Našou úlohou do ďalšieho roka je posilniť dôveru, odvahu a vedomie, že solidarita nie je slabosť, ale sila. **OZ KOVO chce zostať moderným, politicky sebavedomým a spoločensky zodpovedným odborovým zväzom, ktorý dokáže chrániť zamestnancov a pripravovať ich na výzvy zajtrajška.**

Prajem vám, aby ste vianočné sviatky strávili v pokojnej a duchovnej atmosfére, načerpali nové sily a do nového roka 2026 vám želám pevné zdravie, nezlomnú vôľu a chuť tvoriť lepší svet.

Monika BENEDEKOVÁ,
predsedníčka OZ KOVO



priority mesačník OZ KOVO

Vydáva: **Odborový zväz KOVO**
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
Šéfredaktorka: **Mgr. Anita FÁKOVÁ**
Grafická úprava: **Tomáš BLICHA – BAWA**
ISSN: 2730-0943

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

Rovnaké odmeňovanie mužov a žien v novom zákone

Pokračovanie z 1. strany.

Prax je iná, rozdiely aj dvojciferné

Odborári z Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR upozorňujú na to, že aj napriek legislatívnym normám, ktoré už dnes máme, stále evidujú prípady, keď ženy za rovnakú prácu dostanú menej peňazí ako muži.

„**Aj keď na Slovensku už dnes máme v legislatíve zaručené rovnaké odmeňovanie za rovnakú prácu pre mužov a ženy, napriek tomu je niekoľko štúdií, ktoré hovoria o tom, že táto rovnosť je stále len akousi vysnenou, bájnou chimérou a realitou určite nie je.** Preto sme v očakávaní, dúfame a veríme, že implementáciou európskej smernice sa podarí znižovať rozdiely, ktoré sú dnes realitou,“ tlmočil stanovisko viceprezident Konfederácie odborových zväzov SR, František GAJDOŠ.

Odborári dokonca hovoria, že **rozdiely v odmeňovaní dosahujú až dvojcifernú úroveň v prospech mužov.** Dôvodom je aj problém s dokazovaním a vymožiteľnosťou súčasnej legislatívy.

„**Ak bude rozdiel v odmene vyšší ako 5%, tak v takom prípade bude musieť zamestnávateľ tento rozdiel odstrániť alebo vysvetliť do 6-ich mesiacov. Pokiaľ sa tak nestane, tak bude musieť zasadnúť spolu s odborármi a bude musieť byť tento rozdiel preskúmaný**,“ doplnil minister práce Erik TOMÁŠ.

Ak zamestnávateľ pri zabezpečení rovnosti odmeňovania pochybí, budú mu hroziť sankcie od Inšpektorátu práce, ktoré sa môžu vyšplhať až na 200-tisíc eur!

Zamestnávatelia kritizujú byrokraciu

„My sme pripomienky k zákonu predložili, spokojní nie sme, ale je to implementácia európskej legislatívy. Je tu problém s pozíciou a s odvedenou prácou. Na rovnakej pozícii môžu byť a budú naďalej rozdiely, pretože na rovnakej pozícii nemusia pracovníci odvádzať rovnakú prácu,“ doplnil prezident Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení, Rastislav MACHUNKA. **So smernicou ako takou podľa neho zamestnávatelia problém nemajú. Kritizujú však súvisiacu nariadenú administratívu**, ktorú budú musieť úradom predkladať práve na základe európskej smernice.

V oblasti transparentnosti pred vznikom zamestnania ministerstvo tiež navrhuje povinnosť zamestnávateľov poskytovať osobám, uchádzajúcim sa o zamestnanie, informácie o odmene alebo rozpätí odmeny na pracovnom mieste, o ktoré sa uchádzajú. Zároveň sa zakazuje vyžadovanie informácií o ich predchádzajúcich odmenách.

Návrh zákona tiež zakotvuje právo zamestnancov na informácie o ich vlastnej úrovni odmeny a o priemernej úrovni odmien kolegov a kolegýň, vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, rozdelených podľa pohlavia. Toto právo možno uplatniť aj prostredníctvom zástupcov zamestnancov alebo Slovenského národného strediska pre ľudské práva.



Pre zamestnávateľov s 250 alebo viac zamestnancami sa ustanovuje povinnosť podávať do 7. júna 2027 a potom každoročne správy o rozdieloch v odmeňovaní, týkajúce sa predchádzajúceho kalendárneho roka. Zamestnávatelia so 150 až 249 zamestnancami budú povinní podávať takéto správy do 7. júna 2027 a potom každé tri roky. Pre zamestnávateľov so 100 až 149 zamestnancami sa táto povinnosť ustanovuje do 7. júna 2031 a potom každé tri roky.

Návrh zákona už schválila slovenská vláda. Do programu Národnej rady SR by sa mal dostať začiatkom budúceho roka. **Zákon má byť účinný od 7. júna 2026**.

af

Podpis vyšších kolektívnych zmlúv vo verejnej a štátnej správe ohrozený?

Konflikt medzi vládou a odbormi o platy vo verejnej a štátnej správe vstupuje do ostrej fázy. Potvrdilo to aj zatiaľ ostatné stretnutie (6.11.2025) zainteresovaných v Bratislave.

Spor už totiž podľa odborárov z Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR nie je len o číslach v tabuľkách, ale o dôveryhodnosti sociálneho dialógu a plnenia si záväzkov, ktoré štát prijal pred rokom.

Aj preto Konfederácia odborových zväzov SR oznámila, že nepodpíše kolektívne zmluvy vyššieho stupňa na rok 2026, pokiaľ vláda a zástupcovia samospráv budú presadzovať nulovú valorizáciu tarifných platov.

Vláda totiž v rámci konsolidačného balíka na rok 2026 nepočíta so zvyšovaním platov zamestnancov verejnej služby a štátnej správy. **Podľa odborov však ide o priamy rozpor s dohodou z kolektívneho vyjednávania na roky 2025 a 2026, uzatvorenou v septembri 2024.**

Vtedajší kompromis stál na jasnej výmene: Zamestnanci akceptovali jednorazovú odmenu vo výške 800 eur v roku 2025 výlučne pod podmienkou, že od januára 2026 sa tarifné platy zvýšia o 5%. Tento záväzok sa navyše premietol aj do návrhu rozpočtu verejnej správy na roky 2025 až 2027, ktorý s potrebnými výdavkami na valorizáciu výslovne rátal.

Odbory preto vnímajú súčasný postoj vlády ako popretie vlastných sľubov a snahu konsolidovať verejné financie na úkor zamestnancov štátu a samospráv. Tí pritom už v uplynulom období znášali dôsledky rozpočtových rozhodnutí. Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa pre rok 2025 nadobudli účinnosť až od júla tohto roku, čo podľa KOZ SR pripravilo zamestnancov o časť dohodnutých benefitov a vážne naštrbilo dôveru v sociálny dialóg.

Bezvýsledné rokovania

Napriek tejto skúsenosti odbory vstúpili do rokovaní o kolektívnych zmluvách na rok 2026 s cieľom dosiahnuť dohodu. Na Úrad vlády SR predložili návrhy, ktoré vychádzali z pôvodne dohodnutej päťpercentnej valorizácie. Rokovania však skončili bez výsledku, keďže vládna strana zotrvala na nulovom raste platov. **Pre KOZ SR ide o neprijateľný signál, že dohody, uzatvorené v kolektívnom vyjednávaní, nemajú pre štát záväznú váhu**.

Z ekonomického pohľadu odbory upozorňujú, že nulová valorizácia predstavuje ďalší konsolidačný zásah do reálnych príjmov zamestnancov verejného sektora a v kombinácii s rastúcimi životnými nákladmi a predchádzajúcimi úspornými opatreniami to znamená pokračujúci pokles kúpnej sily tejto skupiny pracujúcich.



Podľa odborov sa tým bremeno konsolidácie presúva neúmerne na zamestnancov, ktorí majú obmedzený priestor kompenzovať výpadok príjmov. „**Ak sa prijaté dohody nedodržiavajú, kolektívne vyjednávanie stráca svoj zmysel a význam**,“ zdôrazňuje KOZ SR. Práve preto odmieta podpisom kolektívnych zmlúv legitimizovať nulovú valorizáciu platov pre zamestnancov, pracujúcich pre štát a samosprávy.

af

V U.S.Steel Košice vyhlásený spor!

Od polovice októbra (14.10.2025) sa v našej najväčšej hutníckej fabrike, U.S.Steel Košice, kolektívne vyjedná-va. Ani po ôsmich kolách spoločných rokovaní sa však dohoda nenašla. Naopak, kolektívni vyjednávači vyhlásili spor v kolektívnom vyjednávaní.

Pripomeňme, že znenie novej podnikovej kolektívnej zmluvy predložil sociálny partner (zamestnávateľ) zástup-com odborov 4. septembra 2025. Rada odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice následne v zhode s druhou, tu pôsobiacou menšou odborovou organizáciou (OZ NKOS), odpovedala 18. septembra 2025 a k jednotlivým článkom kolektívnej zmluvy priložila svoje protinávrhy.

Spor pri pracovnom čase i navyšovaní miezd

Prvé kolo kolektívneho vyjednávania sa uskutočnilo 14. októbra a zástupcovia zamestnancov sa vo svojej stratégii sústredili na tri ťažiskové piliere: zamestna-nosť, pracovný čas a mzdy.

Postupne sa uskutočnilo až osem spoločných stretnutí zástupcov zamestnancov a zamestnávateľa, ktoré predse-da Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, Juraj VARGA, charakterizoval takto: „Spornou sa stala najskôr otázka týždenného pracovného času zamestnancov, respektíve enormný tlak zamestnávateľa na jeho zvýšenie. **Pred-metom vzniknutého sporu však nie je iba navrhované navýšenie týždenného pracovného času z doterajších 35,5 hod. týždenne na 37,5 hod. týždenne pre všetkých zamestnancov za osobitný príplatok v praxi pre každého zamestnanca - s výnimkou zamestnancov, ktorí pracujú s dokázaným chemickým karcinogénom alebo s rizikom vykonávajúcej činnosti v kontrolovanom pás-me ionizujúceho žiarenia. Ďalšou spornou témou je aj neochota zamestnávateľa navyšovať tarifné mzdy pre rok 2026 a obmedzovanie benefitov, zadefinovaných v našom návrhu**“, hovorí J.VARGA a dodáva: „Pracovný čas je zaknihovaný v platnej kolektívnej zmluve s využi-tím možnosti jeho navýšenia vo výnimočných prípadoch – a to po reálnom zdôvodnení a za osobitný príplatok. **Dĺž-ka pracovnej doby je pritom naša zásadná idea, pretože vplyv na kvalitu života pracujúceho zamestnanca má jednoznačne nielen výška mzdy, ale aj jeho podmien-ky v práci.** Prioritne tak v sociálnom dialógu rezonovala aj ochrana zamestnancov vo väzbe na týždenný pracovný čas. Pretože naším cieľom je udržiavať životnú úroveň za-mestnancov v období recesie, a následne ju v čase konjunktúry zlepšovať. Chceme mať (s)pokojných zamest-nancov, chceme plnohodnotne patriť do Európskej únie a zároveň sa plnohodnotne podieľať na excelentnom vý-kone a výsledkoch U. S .Steel Košice.“

Rozhodne sprostredkovateľ?

Zatiaľ posledné, 8. kolo kolektívneho vyjednávania, sa v U.S.Steel Košice uskutočnilo 16. decembra tohto roku vy-hlásením sporu. V ďalšom slede tak bude nasledovať po-volanie sprostredkovateľa, nominovaného Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktorý sa pokúsi nájsť prijateľné riešenie pre obe strany. Či sa to nakoniec podarí, vás budeme v Prioritách informovať.

J. VARGA, upravené redakciou

Svitne v OFZ na lepšie časy?

Pravidelne sa na stránkach našich novín venujeme problematike hutníctva a hutníckych fabrík na Slovensku, v poslednom období najmä v kontexte ich „boja o prežitie“. Ten súvisí hlavne s prísnejšími ekologickejšími opa-treniami, zavedenými Európskou úniou pri výrobe ocele a ďalších produktov z nej, vyššími cenami energií a níz-kou konkurencieschopnosťou domácich fabrík na trhu, zaplavenom lacnou, často dumpingovou oceľou prevažne z ázijských krajín.

Okrem U.S.Steel Košice sa všetky tieto negatívne dopa-dy podpísali aj pod fungovanie ďalších hutníckych prevád-zok na Slovensku, ako sú OFZ na Orave, Slovalco v Žiari nad Hronom či Železiarne Podbrezová.

Napr. Oravské ferozliatinové závody (OFZ) z Oravského Podzámku stále deklarujú zámer zotrvať na Slovensku, ho-ci nevylučujú ani úplné zatvorenie svojej oravskej prevád-zky. Podľa generálneho riaditeľa OFZ, Branislava KLOCOKA ,skúsila táto fabrika v posledných rokoch už takmer všet-ko. Hromadne prepúšťala, investovala, striedavo odstavo-vala a spúšťala výrobu, dokonca sa rozhodla presunúť gro svojej výroby aj do ázijského Uzbekistanu či africkej An-goly. Ani to však nestačilo. Pre nepriaznivé podmienky na trhu, spôsobené lacnými dovozmi z Ázie a drahými ener-giami, podnik naďalej generuje mesiac čo mesiac stratu v stovkách tisíc eur.

Pomôžu európske opatrenia?

Európska komisia však konečne po dlhom, jede-násťmesačnom vyšetrovaní celej situácie zaviedla ochranné opatrenie – tzv. safeguard - na dovoz ferozliatin z tretích krajín. Európa totiž nie je vo výrobe ferozliatin – nevyhnutných pre produkciu ocele – sebestačná a Brusel musel nájsť spôsob, ako celý mechanizmus na-staviť. **Bezcolne tak bude môcť do Únie prúdiť len 75 % priemeru dovozov z posledných dvoch rokov, každá ďalšia tona bude zaťažená clom**.

„Očakávame, že kroky Európskej komisie pomôžu zlepšiť pozíciu európskych výrobcov,“ komentoval toto rozhodnutie B. KLOCOK s tým, že ešte pred pár týždňa-mi sa manažment firmy odhodlával k radikálnemu kroku v podobe hromadného prepustenia všetkých cca 150 za-mestnancov. V hre bol pritom aj definitívny odchod zo slovenského trhu. Tento čierny scenár sa však zatiaľ ne-koná: „**Očakávame, že kroky Komisie pomôžu zlepšiť pozíciu európskych výrobcov a umožnia im predávať produkty za ceny, pri ktorých bude aspoň čiastočne možné platiť za drahé európske energie**,“ uviedol B. KLOCOK.

Samotná oceľ je pritom kľúčová pre stavebníctvo, le-tectvo, automotive či zbrojársky priemysel, ktorého vý-znam v čase geopolitického napätia rastie. „**Európska únia si nemôže dovoliť, aby strategický priemysel skra-choval pod váhou rastúceho dovozného tlaku,“ reago-val na nové opatrenie eurokomisár pre obchod a hos-podársku bezpečnosť, Maroš ŠEFČOVIČ.**

Podľa štatistík Európskej komisie vzrástol dovoz fe-rozliatin do Únie medzi rokmi 2019 a 2024 až o 17%, čo zrazilo trhový podiel domácich výrobcov z 38 na 24 %. Pre európske firmy je to jednoznačne zlepšenie. Nadli-mitný dovoz bude zaťažený clom vo výške, ktorá dorovná stanovenú minimálnu sumu. Jej úroveň je závislá od typu zliatiny. Príkladom je ferosilícium, používané pri výrobe zu-šľachtenej ocele. Jeho aktuálna cena na európskych trhoch sa pohybuje okolo 1 250 eur za tonu. Bruselom stanovená prirážka za každú nadlimitnú tonu je približne 2 400 eur, ku ktorej si dovozca musí pripočítať aj prepravné a výrobné náklady. Vedenie OFZ očakáva, že trhová cena produktu by vďaka tomu mohla vzrásť na 1 500 až 1 600 eur za tonu. To by prevádzku mohlo dostať z aktuálnej, neudržateľnej situ-ácie. Podobne je to aj pri feromangáne či silikomangáne.

Hoci ide o pozitívne správy, náročné časy sa nekončia. Zrejme najväčším problémom slovenského priemyslu je popri lacných dovozoch fakt, že **energeticky nároční výrobcovia v Európe musia produkovať podľa úplne iných pravidiel. Reč je o štátnej podpore, najmä v oblasti cien elektrickej energie**. Kým u nás sa priemerná suma pohybu-je okolo 100 eur, rovnaký výrobca zaplatí vo Francúzsku len polovicu. Francúzsko, európsky líder vo výrobe ferozliatin, ťaží zo štátom vlastnených jadrových elektrární EDF, ktoré dodávajú domácim firmám energiu za zastropované ceny.

Tento model je však podľa štátneho tajomníka rezor-tu hospodárstva, Vladimíra ŠIMOŇÁKA, kvôli faktu, že štát nemá v Slovenských elektrárňach s podielom 34 % mana-žérsku kontrolu, nerealizovateľný.

Priemyselníkom by však mohli pomôcť aj iné riešenia. Jedno z nich predstavil štátny tajomník Szabolcs HODOSY, ktorý chce využiť **európsky program pomoci v rámci Do-hody o čistom priemysle**. Tá by odberateľom umožnila čerpať dotácie na nákup energií počas troch rokov. Cena by v tomto režime nemohla klesnúť pod 50 eur a polovicu dotácie by podniky museli preinvestovať. Na to by však bolo nutné vyčleniť zo štátneho rozpočtu 120 miliónov eur. Získanie týchto zdrojov je však zatiaľ otázne. O po-dobný krok sa má snažiť aj Úrad pre reguláciu sieťových odvetví, no konkrétny plán pomoci zatiaľ nešpecifikoval.

Výhody dotovaných cien majú pritom aj priemyselníci v Taliansku. Od Nového roka bude strop 50 eur realitou v Nemecku a obdobný krok zvažuje aj Česká republika. Najvyšší čas, aby sa k podobným krokom odhodlalo aj Slo-vensko - ak má tento priemysel u nás prežiť.

Zdroj: hnolnline, spracované redakciou

Vyššia kolektívna zmluva v sklárskom priemysle sa bude rozširovať!

Prijatím smernice o primeraných minimálnych mzdách v krajinách Európskej únie sa aj naša kra-jina zaviazala prijať viaceré opatrenia na posilne-nie sociálneho dialógu, kolektívneho vyjednávania a zabezpečenia rozširovania platnosti odvetvových kolektívnych zmlúv na širšie spektrum zamestná-vateľov.



V smernici sa totiž píše: „Okrem toho, **každý člen-ský štát, v ktorom je miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním pod hranicou 80%, stanoví rámec podmienok, umožňujúcich kolektívne vyjednáva-nie, a to buď zákonom po konzultácii so sociálnymi partnermi, alebo dohodou s nimi**.“

Prvým krokom, ktorý terajšia slovenská vláda v tejto súvislosti urobila, bola úprava Zákona o kolek-tívnom vyjednávaní v súvislosti s možnosťou rozši-rovania odvetvových kolektívnych zmlúv, pri splnení určitých podmienok.

Odborový zväz KOVO a Zväz sklárskeho priemyslu SR sa v polovici tohto roka dohodli na obsahu kolek-tívnej zmluvy vyššieho stupňa na najbližšie tri roky s mnohými benefitmi pre zamestnancov – napr. voľ-no navyše pri ošetrení a návšteve lekára bez straty zárobku (Článok 10, Pracovný čas a pracovné voľno), vyššie odstupné a odchodné o mesiac naviac (Článok 12, Odstupné a odchodné) a samozrejme, rastúce ta-rifné mzdy.

Na základe toho, že sme uzavreli novú kolektív-nu zmluvu, podali sme žiadosť aj o jej rozšírenie. **Po vyhodnotení a splnení všetkých podmienok bola kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvia sklárskeho priemyslu rozšírená na ďalšiu skupinu zamestnávateľov – podľa špecifického čísla SK NACE (23.1-výroba skla a výrobkov zo skla, 23.9 výroba brúsnych výrobkov a nekovových minerál-nych výrobkov i.n.) - a teda aj niekoľko tisíc ďalších zamestnancov.** Toto kolektívne vyjednávanie pritom vôbec nebolo jednoduché, ale zato konštruktívne a ra-cionálne (viac informácií v júlových Prioritách).

Zároveň avizujeme, že v úvode roka 2026 chceme pokračovať v príprave dodatku ku platnej kolektívnej zmluve - tak aby sme zamestnávateľom v dostatoč-nom predstihu predložili naše požiadavky.

Sme si vedomí, že aj najbližšie obdobie bude pre zamestnávateľov a firmy v sklárskom priemysle na Slovensku náročné, či už z titulu zmien v podnika-teľskom prostredí, znižovania energetickej náročnosti alebo iných, geopolitických udalostí.

Našou snahou však bude aj v budúcnosti zlepšo-vať pracovné a ekonomické podmienky zamestnancov s cieľom zachovať ich pracovné miesta a rešpektovať pritom ekonomickú udržateľnosť firiem na sloven-skom trhu. Preto ku kolektívnemu vyjednávaniu bu-deme vždy pristupovať pragmaticky a otvorene. Pre zamestnávateľov to zároveň otvára možnosti zníženia fluktuácie zamestnancov na základe pre nich istejších a lepších pracovných podmienok, a tým aj zvyšovanie kredibility zamestnávateľov v očiach potenciálnych záujemcov o prácu. V neposlednom rade tak spo-ločne postupne napĺňame kritéria európskej smernice o podpore kolektívneho vyjednávania a zvyšovania po-krytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami.

Ing. Ján ŠLAUKA
podpredseda OZ KOVO
a hlavný kolektívny vyjednávač

Mohlo by vás zaujímať

MÁM ODBORY V KRVI – v Košiciach 9.ročník

V pondelok, 8. decembra 2025, sa v metropole východu – v Košiciach - uskutočnil už 9. ročník akcie MÁM ODBORY V KRVI.

Toto podujatie pravidelne v decembri organizuje Komisia mladých odborárov, pracujúca pri Rade odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice.

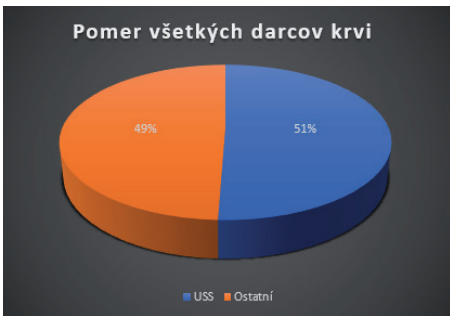
Hlavný organizátor a zároveň predseda Komisie mladých odborárov (KMO), Ing. Martin BEDERKA, k tomu uviedol: „**Aktuálny, 9. ročník tohto podujatia, považujeme naozaj za úspešný- v čase od 7.00 do 11.00 hod. sa darcovstva krvi zúčastnilo celkom 85 darcov na dvoch odberných miestach** - a to v Národnej transfúznej službe (NTS) Košice a v Poliklinike pri vstupnom areáli U.S.Steel Košice – Šaca.“

Zároveň ocenil rastúci záujem ľudí o túto veľkorysú a dobročinnú akciu: „**Každým rokom nám darcov krvi pribúda, čo nás veľmi teší a úprimne za to ďakujeme. Verím a dúfam, že to bude takto pokračovať aj naďalej. Pretože spojiť sa pre dobrú vec je veľmi dôležité a hlavne, v dnešnej náročnej a uponáhľanej dobe sú solidarita a dobročinnosť nenahraditeľné!**“

M.BEDERKA nezabudol ani na svojich kolegov a vyslovil poďakovanie všetkým, ktorí na podujatí organizačne participovali. **Všetkých zúčastnených pritom už teraz pozýva na jubilejný, 10. ročník podujatia Mám odbory v krvi**, ktorý by mal účasťou prekonať všetky doterajšie ročníky.

Mladým kovákom z Košíc za ich zmysluplnú a obdivuhodnú aktivitu ďakujeme a takisto sa pripájame aj k srdečnému poďakovaniu všetkým darcom, ktorí vedia, že ľudské zdravie a život sú nenahraditeľné a oni takýmto jedinečným spôsobom prispievajú k ich záchrane.

M.BEDERKA, upravené redakciou



Z decembrovej Rady OZ KOVO



Pokračovanie z 1. strany.

Bohatý a časovo náročný program predznamenal aj živú diskusiu k viacerým bodom, počnúc prezentáciou a návrhmi riešení na ekonomickú udržateľnosť zväzu v podaní predsedníčky OZ KOVO, M.BENEDEKOVEJ, cez komunikáciu ohľadom budúcoročného rozpočtu, rozpravy v súvislosti s pripravovanou úpravou programu, stratégie a Stanov OZ KOVO až po predzjazdovú diskusiu v kontexte nastávajúcich priorít nášho zväzu. Faktom je, že odborové hnutie na Slovensku - náš zväz nevynímajúc - bojuje s poklesom záujmu svojich členov. Tí sa spoliehajú na svojich funkcionárov, ale často ich namiesto podpory skôr neúprosne kritizujú, či už na to dôvod majú alebo nie. Paradoxom dnešnej doby sa stáva fakt, že napriek množstvu rôznych informácií sa do popredia dostáva nízka úroveň poznania, kedy si mnohí z pretlaku správ nevedia vyselektovať dôležité alebo objektívne informácie, o nízkej osobnej angažovanosti ani nehovoriac. Aj preto sa OZ KOVO snaží cielene svojich členov čo najviac vzdelávať a sprostredkovávať im poznatky z rôznych oblastí života- od komunikačných zručností, cez ekonomiku, prácu s umelou inteligenciou, Zákonníkom práce či problematikou BOZP- a to na celoslovenskej, regionálnej či podnikovej úrovni. Osobitnú pozornosť už tretí rok venuje príprave mladých lídrov, ktorí by sa mali postupne profesionálne angažovať aj mimo svojich základných organizácií.

Decembrová Rada OZ KOVO priniesla po dlhšej dobe bohatú, názorovo rôznorodú, ale výživnú diskusiu, takú dôležitú v dnešnej rýchlej a často povrchnej dobe. Logické argumenty, názorová pluralita, ale pritom solídna rozprava a vzájomná komunikácia sú totiž základom pre každú fungujúcu demokratickú spoločnosť i organizáciu.

Najbližšie zasadnutie Rady OZ KOVO sa uskutoční v máji budúceho roku, kedy budú aj oficiálne zverejnené mená kandidátov, uchádzajúcich sa o post predsedu a podpredsedu Rady OZ KOVO.

Text a foto: A.FÁKOVÁ

Transformácia Úradu na ochranu oznamovateľov pozastavená!

Ústavný súd SR vydal 17. decembra 2025 rozhodnutie, ktorým pozastavuje účinnosť zákona o transformácii Úradu na ochranu oznamovateľov (ÚOO) na nový úrad. Ten mal začať platiť od 1. januára 2026 a podrobnejšie sme o ňom informovali aj v novembrových Prioritách.

Návrh skupiny opozičných poslancov Národnej rady SR tak prijíma Ústavný súd SR na ďalšie konanie v celom rozsahu.

Zákon o Úrade na ochranu obetí trestných činov a oznamovateľov protispoločenskej činnosti, ktorý má od 1. januára nahradiť doterajší Úrad na ochranu oznamovateľov (ÚOO), schválila v decembri tohto roka opakovane Národná rada SR, a to napriek dvojnásobnému vetu prezidenta SR, Petra PELLEGRINIHO. Zákon by tak platil aj bez podpisu prezidenta.

Proti opoziční poslanci, ombudsman i generálny prokurátor

Opozícia v podaní na Ústavný súd namietala **možný nesúlad zákona s Ústavou SR a aj právom Európskej únie, ale tiež proces jeho prijatia v skrátenom legislatívnom konaní.** Poslanci kritizujú napríklad skrátenie funkčného obdobia riadne zvolenej predsedníčky ÚOO, ale aj zmeny, týkajúce sa poskytovania a prehodnocovania ochrany oznamovateľov. *Pokračovanie na 5. strane.*

Ústavný súd považuje zákon o neziskovkách za „nevhodný“

Zákon, ktorým sa novelizuje legislatíva o neziskových organizáciách, poskytujúcich všeobecne prospešné služby, je vnútorne rozporuplný, a preto nevhodný. Ústavný súd SR to uviedol v nadväznosti na svoje decembrové (17.12.2025) rozhodnutie o tom, že novelizovaná legislatíva nie je v súlade s Ústavou SR a Dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

„Ústavný súd konštatoval, že zverejňovanie údajov o prispievateľoch a výške ich príspevkov neprimerane zasahuje do ich práva na súkromie. To nie je nevyhnutné na dosiahnutie stanovených cieľov (transparentnosť a boj proti trestnej činnosti),“ priblížil Tomáš SENAJ z tlačového a informačného odboru Kancelárie Ústavného súdu SR.

Tieto ciele možno podľa Ústavného súdu dosiahnuť aj miernejšími prostriedkami tak, ako tomu bolo v skoršej právnej úprave. „**Okrem toho je napadnutá právna úprava s ohľadom na deklarovaný cieľ a neistú identifikovateľnosť prispievateľov vnútorne rozporuplná, a preto nevhodná**. Napokon má potenciál zasahovať aj do mena a osobnej cti fyzických osôb a dobrej povesti právnických osôb,“ podotkol.

Hoci uloženie povinnosti viesť a zverejňovať výkazy samo osebe nie je podľa súdu neprimeranou administratívnou záťažou, napadnutá **právna úprava má odradzujúci účinok vo vzťahu k prispievateľom a ich ochote prispievať na fungovanie občianskych združení a organizácií s medzinárodným prvkom. „To môže mať za následok ohrozenie ich fungovania**,“ podčiarkol T.SENAJ.

Pokiaľ ide o zaradenie mimovládnych organizácií medzi povinné osoby - podľa zákona o slobodnom prístupe k informáciám - **zákon podľa Ústavného súdu SR bez dostatočného dôvodu prenáša povinnosti, typické pre verejnoprávne subjekty, na mimovládne organizácie, ktoré takýto charakter nemajú**. „Dôsledkom je neprimeraná administratívna záťaž, ktorá môže viesť aj k šikanóznemu konaniu iných subjektov a následne aj k vážnemu zásahu do samotnej podstaty činností, pre ktoré boli mimovládne organizácie založené,“ doplnil s tým, že vo zvyšnej časti Ústavný súd návrhom navrhovateľov nevyhovel. K nálezu pripojil sudca Miloš MAĎAR odlišné stanovisko, ktoré sa týka výroku, ako aj odôvodnenia nálezu. Sudca Ivan FIAČAN zas pripojil odlišné stanovisko, ktoré sa týka odôvodnenia nálezu.



Novelizovaná legislatíva o neziskových organizáciách mala účinnosť od júna tohto roka. Pre organizácie napríklad zavádzala povinnosť vypracovať výkaz o transparentnosti a sprístupňovať informácie o hospodárení s verejnými prostriedkami. Podľa predkladateľov bolo hlavným cieľom návrhu transparentnenie fungovania mimovládok, opozícia i samotné mimovládne organizácie ju kritizovali.

Podanie proti zákonu skupiny 32-och poslancov prijal Ústavný súd SR na ďalšie konanie v máji 2025, ich návrhu na pozastavenie účinnosti zákona však nevyhovel. **Kontroverzný zákon o mimovládnych organizáciách parlament schválil v polovici apríla.**

Podnet na Ústavný súd SR podal aj verejný ochranca práv, Róbert DOBROVODSKÝ. Podľa ombudsmana niektoré časti zákona porušujú princíp slobody, sťažujú participáciu občianskej spoločnosti na verejnom živote a zavádzajú neprimerané štátne zásahy, umožňujúce „špicľovanie“ mimovládnych organizácií.

Orgány, ktoré dotknutý predpis vydali, by ho do šiestich mesiacov mali uviesť do súladu s Ústavou SR či ústavnými zákonmi, prípadne medzinárodnými zmluvami. Ak tak neučinia, predmetné predpisy alebo ich časti stratia po šiestich mesiacoch od vyhlásenia rozhodnutia Ústavného súdu SR platnosť.

Af, TASR

Celoživotné vzdelávanie – základ odborárskej profesionality

Odborná pripravenosť odborových funkcionárov dnes rozhoduje pri kvalite ochrany práv zamestnancov.

V dynamicky sa meniacom pracovnom prostredí, ovplyvnenom častými legislatívnymi zmenami, tlakom na flexibilitu práce a rastúcimi nárokmi na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, už nestačí spoliehať sa na skúsenosti z minulosti. Výkon odborárskej funkcie si vyžaduje priebežné dopĺňanie vedomostí a zručností. Celoživotné vzdelávanie preto predstavuje nevyhnutný predpoklad profesionálneho, kompetentného a sebavedomého vystupovania zástupcov zamestnancov.

Odborový zväz KOVO si túto nevyhnutnosť dlhodobo uvedomuje a systematicky rozvíja vzdelávacie aktivity určené pre funkcionárov a členov základných organizácií. **Aktuálny balík online vzdelávaní predstavuje prvú – základnú – úroveň vzdelávacieho systému OZ KOVO a vytvára pevný odborný základ pre ďalšie prezenčné formy vzdelávania.**

Prečo je odborné vzdelávanie odborárov kľúčové

Zástupcovia zamestnancov denne riešia otázky, ktoré majú priamy dopad na pracovné a sociálne podmienky zamestnancov – od pracovných zmlúv, pracovného času a miezd, až po bezpečnosť práce, pracovné úrazy či kolektívne vyjednávanie. Nedostatočná znalosť legislatívy alebo postupov môže viesť k oslabeniu postavenia odborovej organizácie a v konečnom dôsledku aj k zhoršeniu ochrany práv zamestnancov.

Obsah vzdelávacieho balíka

Online vzdelávací program OZ KOVO pokrýva kľúčové oblasti odborárskej praxe. Účastníci sa postupne oboznámia s vybranými kompetenciami zástupcov zamestnancov, vyplývajúcimi z pracovnoprávnych predpisov, ktoré sú v praxi najčastejším predmetom sporov so zamestnávateľmi. Významná pozornosť je venovaná Zákonníku práce – osobitne problematike pracovného pomeru a pracovného času, a tiež kolektívnemu vyjednávaniu, jeho priebehu i obsahu či využívaniu nátlakových prostriedkov, vrátane štrajku. Súčasťou programu sú aj témy z oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vrátane kompetencií zástupcov zamestnancov pre BOZP a postupov pri vyšetrovaní a odškodňovaní pracovných úrazov.

Organizácia a priebeh vzdelávania

Vzdelávací program pozostáva z **deviatich tematických online vzdelávaní**, ktoré na seba logicky nadväzujú a pokrývajú kľúčové oblasti odborárskej praxe:

Absolvovanie tohto online vzdelávania je podmienkou účasti na následnom prezenčnom vzdelávaní! Prezenčných vzdelávacích aktivít sa budú prioritne zúčastňovať tí členovia základných organizácií, ktorí úspešne absolvujú túto základnú úroveň vzdelávania.

Téma	Dátum	Rozsah
1. Vybrané kompetencie zástupcov zamestnancov	10.2.2026	10:00 - 14:00
2. Zákonník práce I. vybrané kapitoly (prac. pomer)	12.2.2026	10:00 - 14:00
3. Zákonník práce II. vybrané kapitoly (prac. čas)	17.2.2026	10:00 - 14:00
4. Zástupcovia zamestnancov a BOZP	19.2.2026	10:00 - 14:00
5. Kolektívne vyjednávanie	24.2.2026	10:00 - 14:00
6. Hospodárenie ZO	26.2.2026	10:00 - 13:00
7. Nátlakové prostriedky a štrajk	3.3.2026	10:00 - 14:00
8. Mzda a jej zložky, čítanie výplatnej pásky	5.3.2026	10:00 - 14:00
9. Analýza finančnej výkonnosti podniku	10.3.2026	10:00 - 14:00

Každá téma je spracovaná formou **4-hodinového webinára, v čase od 10:00 do 14:00 hod**. (vrátane prestávok), prednášaná prostredníctvom platformy ZOOM. Webináre umožňujú aktívne zapojenie sa účastníkov, diskusiu a riešenie praktických otázok z praxe. Technické inštrukcie na prihlásenie dostanú účastníci dva dni pred termínom konania webinára.

Vzdelávanie nie je formálnou povinnosťou, ale investíciou do kvality odborárskej práce. Posilňuje odborné kompetencie jednotlivcov a zároveň prispieva k lepšiemu fungovaniu základných organizácií v rámci OZ KOVO.

Kolegovia, využite túto príležitosť a **zaregistrujte sa na online vzdelávania prostredníctvom registračného formulára: https://forms.gle/zotvUAMzAoAnHwYb8**

Registrácia na všetky online vzdelávania je potrebná najneskôr do piatku, 30. januára 2026!

Vzdelaný odborár je silným partnerom pre zamestnávateľa a garanciou efektívnej ochrany práv zamestnancov.

Silní odborári znamenajú silné OZ KOVO.

Spracovala: Ing. Mária ŠPIRIAKOVÁ
vedúca úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO

Transformácia Úradu na ochranu oznamovateľov pozastavená!

Pokračovanie z 4. strany.

Podanie na Ústavný súd SR podporil aj verejný ochranca práv, Róbert DOBROVODSKÝ, ktorý sa vo svojom zdôvodnení obáva nezvratných zásahov do základných práv a slobôd. Hlavný problém vidí v ustanovení, ktoré umožňuje kedykoľvek preskúmať už udelenú ochranu oznamovateľa. Podľa ombudsmana to do systému vnáša nepredvídateľnosť.

Rovnako aj generálny prokurátor, Maroš ŽILINKA, adresoval ešte koncom novembra predsedovi Národnej rady SR, Richardovi RAŠIMU list s výhradami k návrhu transformácie Úradu na ochranu oznamovateľov na iný úrad. Podľa neho neboli splnené zákonné podmienky na skrátené legislatívne konanie. Zároveň je presvedčený, že navrhovateľ - ministerstvo vnútra, zvolil neštandardný spôsob kreovania nového úradu, zúžil ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti bez zreteľa na právo Európskej únie a nerešpektoval princípy právneho štátu. „Rozhodnutie Ústavného súdu SR zamedzí možným negatívnym a nenapraviteľným následkom novej právnej úpravy a zároveň umožní preskúmanie jej súladu s Ústavou SR, Dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd a Zmluvou o EÚ," skonštatoval po rozhodnutí M. ŽILINKA.

Predkladateľ zákona, rezort vnútra, argumentoval, že zriadením jednotného úradu sa vytvorí predpoklad na okamžité a koordinované zabezpečenie ochrany ohrozených osôb. „Existujúci model inštitucionálnej ochrany obetí trestných činov a oznamovateľov protispoločenskej činnosti je v súčasnosti rozdelený medzi viaceré štátne orgány, čo vedie k jeho zníženej efektivite a k praktickému oslabeniu garancie práv obetí trestných činov a oznamovateľov protispoločenskej činnosti," doplnilo ministerstvo.

Zákon prináša aj ďalšie zmeny. Rieši preskúmanie ochrany v rámci trestného aj správneho konania. Prokurátor či správny orgán by tak po novom mali byť počas poskytovania ochrany chránenému povinní priebežne preskúmavať, či kvalifikované oznámenie, na základe ktorého sa rozhodlo o poskytnutí ochrany, spĺňa podmienku kvalifikovanosti a či bolo urobené v dobrej viere. Urobiť by tak museli aj na základe podnetu zamestnávateľa chráneného oznamovateľa. Podnet by však musel obsahovať informácie, ktoré majú priamu súvislosť s posúdením kvalifikovanosti oznámenia a konaním chráneného oznamovateľa v dobrej viere. V prípade, že by správny orgán či prokurátor zistili, že oznámenie nespĺňa podmienku kvalifikovanosti, alebo že nebolo urobené v dobrej viere, zruší sa rozhodnutie, ktorým sa poskytla ochrana.

af

KRÁTKO

Podmienky výplaty z II. piliera

Referenčná suma pre výplatu dôchodku z II. dôchodkového piliera na rok 2026 je stanovená vo výške 702,30 eura. Referenčná suma je hodnota priemerného mesačného starobného dôchodku, vyplácaného zo Sociálnej poisťovne, teda z I. dôchodkového piliera. Táto suma je zároveň podmienkou výplaty starobného dôchodku zo starobného sporenia (II. dôchodkového piliera) formou programového výberu, teda jednorazovo. Podmienky výplaty starobného dôchodku z II. piliera zostávajú aj v roku 2026 rovnaké. Aj naďalej si môžete požiadať o jednorazový výber celej sumy nasporených príspevkov, ak spĺňate podmienku referenčnej sumy. Sadzba príspevkov na starobné dôchodkové sporenie sa ani v roku 2026 nemení a zostáva na úrovni 4 %. Znamená to, že od 1. januára 2026 budú zamestnávatelia za zamestnanca, ktorý je sporiteľom v II. pilieri, odvádzať príspevky do II. dôchodkového piliera vo výške 4 % jeho vymeriavacieho základu (hrubej mzdy). Do II. dôchodkového piliera si k 30. novembru 2025 odvádzalo príspevky 2 047 068 sporiteľov.

Pošta zdražuje listy, zlacňuje balíky

Slovenská pošta od 1. januára 2026 upraví tarify univerzálnej poštovej služby pre vnútroštátny a medzinárodný styk. Ceny listových zásielok, ktorých je každým rokom menej, sa mierne navýšia, balíky zlacnejú a na online podaní zásielok klienti ušetria viac ako doteraz. Potvrdila to hovorkyňa Slovenskej pošty, Eva PETEROVÁ. **Sadzba za základný list do 50 gramov v 2. triede bude od januára 1,40 eura**, teda navýšenie o 20 centov. Úpravy sa dotknú aj poštových poukazov a SIPO pre ich klesajúci trend a rastúce náklady na spracovanie. **Doporučený list 1. triedy bude od januára stáť 3,80 eura na priehradke, pri online podaní 2,90 eura.** Poistený list 1. triedy do 500 eur bude stáť 4,30 eura na priehradke, online 3,40 eura. **Ceny balíkov, podaných na priehradke, zostávajú rovnaké a balíky podané online budú lacnejšie**, ceny klesnú o 10 centov. Cena za balík na poštu/výdajné miesto do päť kilogramov sa zníži z 3,10 na 3 eurá, za balík do 10 kilogramov klesne z 3,50 na 3,40 eura. Poplatky za opakované doručovanie alebo preposlanie zásielky na inú adresu sa rušia. Ceny balíkov do Českej republiky a krajín Európy zostávajú rovnaké. Pri balíkoch do ostatných krajín sveta sa cena zvýši do 4 eur. Podrobnejšie informácie sú na webe Slovenskej pošty.

Dôchodcovia sa vracajú do práce

Európa stojí na pokraji dôchodkovej krízy. Starnúca populácia, rastúce životné náklady a tlak na dôchodkové systémy môžu spôsobiť, že mnohí jej obyvatelia budú v starobe žiť v chudobe. Podľa európskeho regulátora pracovných dôchodkov čelí tomuto riziku už dnes jeden z piatich Európanov. Ak európske vlády zásadným spôsobom nezreformujú dôchodkové politiky, situácia sa čoskoro stane štandardom. Práve tento jav stojí za fenoménom **„great unretirement", keď sa ľudia vracajú na trh práce aj po oficiálnom odchode do dôchodku**. Tento trend je citeľný aj v Spojených štátoch, kde sa počet ľudí, pracujúcich po 65. roku, od 80-ych rokov zvýšil štvornásobne. Takmer pätina starších Američanov zostáva v pracovnom kolotoči, často vo viacerých zamestnaniach súčasne. Nie je to však len o financiách. Pre mnohých dosiahnutie dôchodkového veku – najmä pri relatívnom zdraví- vyvoláva túžbu naďalej sa socializovať a zachovať si akúsi rutinu. Podľa prieskumu Resume Builder sa 42 % dôchodcov do práce vrátilo, pretože ich dôchodok nenapĺňal. Práca seniorom pomáha udržiavať duševnú aktivitu, fyzické i kognitívne zdravie a dáva im nový zmysel života. Do budúcnosti by vlády, zamestnávatelia aj jednotlivci mali prehodnotiť finančné plánovanie a modely práce, aby dôchodok nebol definovaný chudobou, ale naopak, možnosťou voľby a bezpečím.

TASR, Sita, redakcia

Pracovno-právna poradňa a BOZP

BOZP: **Je každý úraz v práci pracovným úrazom?**

Hneď na úvod treba zdôrazniť, že nie každý úraz, ku ktorému dôjde na pracovisku, je v zmysle platnej legislatívy automaticky považovaný za pracovný úraz.

Definícia pracovného úrazu je uvedená v §195 ods. 2 Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) hovorí, že **pracovným úrazom** je **poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, a to nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov**. Pracovným úrazom nie je, v zmysle definície uvedenej v Zákonníku práce, úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.

Aby mohol byť úraz považovaný za pracovný, musia byť splnené všetky nasledujúce podmienky:

- úraz utrpela **fyzická osoba**, ktorá **je zamestnancom** (§11 Zákonníka práce),
- **pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním** (§220 Zákonníka práce),
- **nezávisle od jeho vôle** (pracovným úrazom nie je žiadne vedomé, úmyselné ublíženie si),
- **krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov**.

V prípade, ak sú všetky podmienky splnené a úraz v práci vieme definovať ako pracovný úraz, za škodu tým vzniknutú – či už materiálnu alebo na zdraví - zodpovedá zamestnávateľ, pričom je potrebné zdôrazniť, že **zamestnávateľ zodpovedá za škodu aj v prípade, ak dodržal všetky povinnosti,** vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“), a to aj vtedy, keď sa zodpovednosti úplne alebo čiastočne nezbaví.

Zamestnávateľ sa môže zbaviť zodpovednosti za pracovný úraz úplne alebo čiastočne za podmienok, ustanovených v §196 Zákonníka práce. Pri prenášaní zodpovednosti na zamestnanca sa nemožno dovolávať len všeobecných ustanovení zákona, podľa ktorých si má každý počínať tak, aby neohrozoval svoje zdravie a zdravie iných. Za **ľahkomyseľné konanie nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie, vyplývajúce z rizika práce**.

Pracovné úrazy, z hľadiska ich potreby evidovania, vyšetrovania, hlásenia, ako aj pre potreby spisovania záznamov o úraze, **môžeme deliť na evidované a registrované**.

EVIDOVANÝMI ÚRAZMI sú úrazy, ktoré nespôsobili pracovnú neschopnosť poškodenému na dobu dlhšiu ako tri kalendárne dni, alebo iné ako pracovné úrazy.

REGISTRÁCII podliehajú pracovné úrazy, ktorými bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca, trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu (ďalej len „registrovaný pracovný úraz“).

NEZABUDNITE: Ak ste riadnym zamestnancom, alebo pracujete na dohodu, máte za pracovný úraz nárok na finančnú kompenzáciu! Tento nárok vám vyplýva z úrazového poistenia, ktoré za vás povinne odvádza do Sociálnej poisťovne zamestnávateľ.

Vzťahuje sa na tieto dávky:

- **Úrazový príplatok** - poskytuje sa počas trvania PN, ktorej dôvodom je pracovný úraz.
- **Náhrada za bolesť** - poskytuje sa vtedy, ak je bolesť uvedená v lekárskom posudku ako ujma spôsobená pracovným úrazom.
- **Náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia** - poskytuje sa, ak má pracovný úraz za následok preukázateľné sťaženie spoločenského uplatnenia.
- **Náhrada za liečenie** - poskytuje sa v prípade, ak náklady na liečenie v dôsledku pracovného úrazu či choroby z povolania nemôžu byť hradené zo zdravotného poistenia.
- **Jednorazové vyrovnanie** - poskytuje sa ako jednorazová kompenzácia poklesu pracovnej schopnosti najmenej o 10 %, no zároveň nepresiahne 40 % a je dôsledkom úrazu alebo choroby z povolania.
- **Úrazová renta** - poskytuje sa ako pravidelná kompenzácia poklesu pracovnej schopnosti vyššej ako 40% v dôsledku úrazu alebo choroby z povolania.
- **Pracovná rehabilitácia** - vecná dávka, ktorá má podporiť snahu poškodeného o sociálnu či pracovnú reintegráciu.
- **Rekvalifikácia a rekvalifikačné** - vecná dávka, ktorá slúži na získanie nových znalostí a zručností, a následnú rekvalifikáciu sa na nové povolanie alebo pracovnú pozíciu.
- **Jednorazové odškodnenie** - je to dávka, poskytovaná na preklenutie nepriaznivej finančnej situácie rodiny, ktorá je spôsobená stratou príjmu zamestnanca, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.
- **Pozostalostná úrazová renta** - pravidelná peňažná dávka úrazového poistenia, vyplácaná partnerovi, partnerke alebo nezaopatrenému dieťaťu osoby, ktorá utrpela smrteľný pracovný úraz.
- **Náhrada nákladov, spojených s pohrebom**.

Podľa § 17 ods. 4 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov („Zákon o BOZP“) je **zamestnávateľ povinný registrovať pracovný úraz, ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca, trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu.** Avšak, ak tak zamestnávateľ nespraví, zamestnanec môže prísť o kompenzácie zo Sociálnej poisťovne (napr. úrazový príplatok, náhrada za bolesť a pod.). V takýchto prípadoch nemá kompetenciu rozhodnúť o tom, či sa jedná o úraz, resp. pracovný úraz ani Inšpekcia práce. Inšpektoráty práce - v zmysle zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní - vyšetrujú príčiny vzniku pracovných úrazov. Túto „kompetenciu“ v zmysle platnej legislatívy, čiže určiť, či sa jedná o pracovný úraz má jedine zamestnávateľ, resp. v prípade neregistrovania pracovného úrazu tak môže rozhodnúť následne súd, v prípade, ak sa naň zamestnanec obráti.

Odborový zväz KOVO už registruje aj taký prípad, kedy kompenzácie zo Sociálnej poisťovne boli zamestnancovi priznané aj bez toho, aby zamestnávateľ pracovný úraz registroval. Sociálna poisťovňa v tomto prípade vyzvala zamestnávateľa o doplnenie informácií, že či sa úraz stal na pracovisku zamestnávateľa.

Prax za posledné roky však ukazuje, že **nie všetci zamestnávatelia postupujú v súlade s platnou legislatívou, a to aj v prípadoch, keď zamestnanec splní svoju povinnosť bezodkladne oznámiť vznik úrazu zamestnávateľovi a tento úraz spĺňa všetky zákonom stanovené podmienky na to, aby bol považovaný za registrovaný pracovný úraz!**

Informujte preto svojich kolegov, aby zamestnávateľovi hlásili každý jeden - aj drobný úraz!

Zamestnanec má totiž bezodkladnú povinnosť oznámiť vznik pracovného úrazu (v zmysle § 17 ods. 1 písm. a) Zákona o BOZP). Netreba totiž zabúdať na to, že aj drobný/evidovaný úraz môže prepuknúť do registrovaného pracovného úrazu! Hlásenie každého úrazu v práci môže byť do budúcna „základným kameňom“ v prípade, ak by sa zamestnávateľ rozhodol neregistrovať pracovný úraz a zamestnanec by sa potom rozhodol obrátiť na súd, ktorý by následne o tomto skutku rozhodoval.

Spracoval: Ing. Jozef KOVÁČIK
špecialista BOZP na Metodickom pracovisku
OZ KOVO Ban. Bystrica

Ako je to s fiktívnymi PN-kami?

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR sa už pred rokom rozhodlo rázne zakročiť voči jednému z prežívajúcich fenoménov v sociálnom poistení. Novelou zákona dalo posudkovým lekárom Sociálnej poisťovne právo ukončovať maródky, ak títo uznajú, že sa čerpajú neopodstatnene. Takzvané fiktívne PN-ky totiž dlhé roky potichu odčerpávali prostriedky z verejných zdrojov.

Minister Erik TOMÁŠ pritom tvrdil, že ľudí, ktorí sú chorí len na papieri, sú tisícky. Štát to potom stojí desiatky miliónov eur ročne, ktoré by nemusel vynaložiť na nemocenské dávky. Situácia sa zmenila od začiatku roka 2025. **Posudkoví lekári Sociálnej poisťovne dostali novelou zákona právomoc ukončovať maródky, ak uznajú, že dochádza k ich neopodstatnenému čerpaniu.**

Podľa najnovších dát o počtoch PN-iek a výdavkoch na tieto dávky sa ukazuje, že boj proti zneužívaniu práceneschopností prináša výsledky.

Úspora na dávkach

Sociálna poisťovňa od začiatku tohto roka hlási celkovo 2 648 prípadov, keď boli PN-ky zrušené na záväzný pokyn jej posudkových lekárov. Informoval o tom hovorca Sociálnej poisťovne Martin KONTÚR. Opatrenie však podľa odborníkov pôsobí aj preventívne. Ľudia totiž môžu byť posielaní do práce aj na odporúčanie posudkového lekára. Kým uprostred leta medziročná úspora na poklese pčeniek predstavovala približne 30 miliónov eur, aktuálne údaje Sociálnej poisťovne potvrdzujú, že výška ušetrených prostriedkov narastá.

Za uplynulých 10 mesiacov minulého roka počet vyplatených dávok pri práceneschopnosti dosiahol takmer 1,26 milióna, od začiatku januára do konca októbra tohto roka to bolo približne 1,15 milióna. Priemerná výška dávky za toto obdobie bola takmer 50,4 eura. **Pri medziročnom poklese počtu dávok o 105,6 tisíca ide o úsporu viac ako 53 miliónov eur.**

Kým za január až október minulého roka výdavky na PN-ky medziročne stúpli o takmer 35,9 milióna eur, za rovnaké obdobie tohto roka išlo pritom o pokles o necelých 9,4 milióna eur.

Vo väčšine mesiacov tohto roka pritom vidieť medziročné zníženie počtu maródok o viac ako 10-tisíc. „Ak by minimálne takýmto tempom Sociálna poisťovňa pokračovala po celý rok, ročne ušetríme 100 miliónov eur,“ skonštatoval minister práce už na jar. „Aj keď prípadná ročná úspora vo výške 100 miliónov eur sa pri viacmiliardovom deficite Sociálnej poisťovne alebo pri takmer miliardových 13. dôchodkoch javí ako relatívne menšia, určite nie je zanedbateľná,“ zhodnotil analytik INEKO, Dušan ZACHAR.

Pritvrdia ešte viac

Aj ďalší analytici uznali, že štatistiky napovedajú, že nová kompetencia posudkových lekárov skutočne určité peniaze šetrí. Nie je však podľa nich jednoduché určiť, koľko financií to presne je. „Medziročné a medzimesačné porovnania ovplyvňujú externé faktory, napríklad zmeny počasia a s tým spojené zmeny chorobnosti, ale aj priemernej výšky nemocenskej dávky medzi mesiacmi aj rokmi,“ hovorí ekonóm Rady pre rozpočtovú zodpovednosť, Martin ŠUSTER. Od jesenného schválenia nového konsolidačného balíčka pre verejné financie je pritom jasné, že v boji proti fiktívnym PN-kám sa ešte viac pritvrdí.

Nová úprava, ktorá sa začne uplatňovať od začiatku budúceho roka, rieši medzeru v systéme, keď posudkový lekár ukončí dočasnú pracovnú neschopnosť poistenca. Aktuálne môže totiž ošetrujúci lekár okamžite pacientovi vypísať novú PN-ku. Po novom to bude môcť urobiť len so súhlasom posudkového lekára, ak novú PN-ku vystavil do siedmich dní od ukončenia tej predchádzajúcej.

Takáto zmena by tak mala zvýšiť kontrolu nad uznávaním nových práceneschopností a prispieť k obmedzeniu nadmerného čerpania nemocenských dávok. „Vieme, že nie zanedbateľná časť PN je predpisovaná nie kvôli zdravotnému stavu, ale na zabezpečenie dočasného príjmu. **Miera PN rastie pri zvyšovaní nezamestnanosti alebo pri hrozbe hromadného prepúšťania,**“ skonštatoval M. ŠUSTER. Tiež podotkol, že dôvodom je prax, keď je príliš ľahké si práceneschopnosť vybaviť, aj keď to zdravotný stav nevyžaduje.

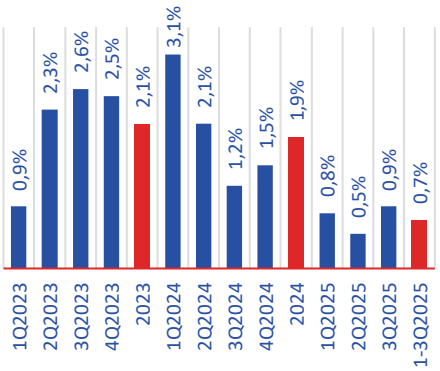
Z pohľadu podielu na celkovej konsolidácii verejných financií však toto nové opatrenie predstavuje len zlomok z celkového budúcoročného balíka. Podľa kvantifikácie ministerstva financií je celková úspora na výdavkoch nemocenského fondu Sociálnej poisťovne predpokladaná na úrovni 5,6 milióna eur v roku 2026, potom 6,8 milióna eur v roku 2027 a napokon 7,1 milióna eur v roku 2028. ***af***

Ekonomika

Hospodárstvo SR v 3. štvrťroku 2025

Hrubý domáci produkt

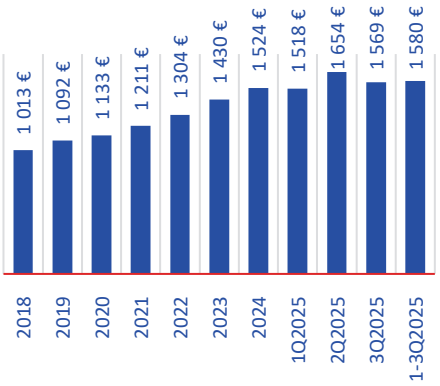
Podľa údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky (ŠÚ SR) hrubý domáci produkt (HDP) v 3. štvrťroku medziročne vzrástol o 0,9 % (v stálych cenách, bez sezónneho očistenia). Napriek tomu, že išlo o najvyššie tempo rastu, zaznamenané v tomto roku, hranica 1 % nebola prekročená už tretí štvrťrok po sebe.



Vývoj ekonomiky v treťom štvrťroku 2025 bol podporený najmä rastom investičnej aktivity a miernym zlepšením zahraničného obchodu. K dosiahnutému hospodárskemu výsledku prispel aj vyšší výkon odvetví, predovšetkým priemyslu a obchodu. Domáci dopyt sa pohyboval tesne pod nulovou hranicou, pričom rozhodujúcim faktorom bol vývoj spotreby domácností. Tá síce naďalej rástla, avšak jej tempo bolo najpomalšie za po-sledných sedem štvrťrokov.

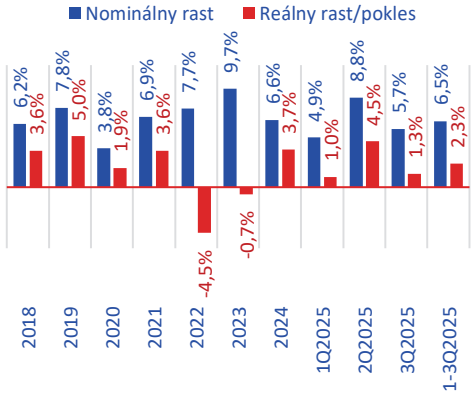
Priemerná mesačná mzda

Podľa údajov ŠÚ SR dosiahla priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v slovenskom hospodárstve v 3. štvrťroku 2025 úroveň 1 569 eur. Medziročný nárast predstavoval 5,7 %, čo v absolútnom vyjadrení znamená zvýšenie o 85 eur.



V porovnaní s predchádzajúcim štvrťrokom došlo k oslabeniu dynamiky mzdového rastu. **Vplyvom rastúcej inflácie v letných mesiacoch sa medziročné tempo zvyšovania reálnych miezd spomalilo na 1,3 %.** Ide o jeden z najslabších výsledkov za uplynulé dva roky, konkrétne druhý najnižší zaznamenaný za posledných osem kvartálov.

V období od januára do septembra 2025 dosiahla priemerná nominálna mzda zamestnanca v slovenskom hospodárstve úroveň 1 580 eur mesačne. Oproti rovnakému obdobiu predchádzajúceho roka išlo o nárast o 6,5 %, avšak dynamika mzdového rastu bola nižšia o 0,8 percentuálneho bodu. Po zohľadnení cenového vývoja sa reálna mzda za prvých deväť mesiacov medziročne zvýšila o 2,3 %.



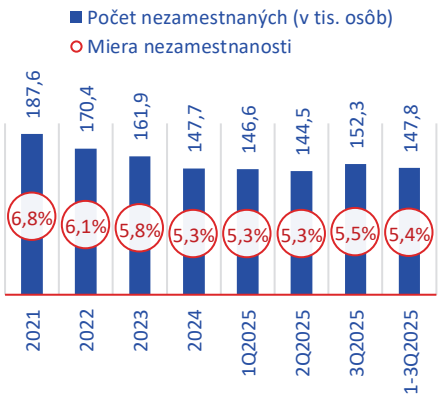
Spomalenie dynamiky mzdového rastu sa v treťom štvrťroku 2025 prejavilo aj v sektoroch s najvyšším podielom na zamestnanosti, konkrétne v priemysle a v obchode. Napriek tomuto vývoju si priemysel zachoval medziročné zvýšenie nominálnych miezd na úrovni 5,7 %, čo zodpovedá priemeru hospodárstva SR. Priemerná hrubá mzda v priemysle dosiahla 1 672 eur a po zohľadnení inflácie vzrástli reálne príjmy zamestnancov o 1,3 %.

Z hľadiska regionálneho členenia zostal **jediným krajom s nadpriemernou úrovňou mzdy Bratislavský kraj, kde priemerná mzda dosiahla 1 866 eur.** V ostatných regiónoch sa mzdová úroveň pohybovala v rozpätí od 1 252 eur v Prešovskom kraji po 1 495 eur v Trnavskom kraji. Nominálne mzdy zaznamenali medziročný rast vo všetkých krajoch, pričom najvyššiu dynamiku vykázal Nitriansky kraj s nárastom o 8,4 %. Po zohľadnení cenového vývoja sa reálne mzdy zvýšili vo všetkých regiónoch Slovenska, najvýraznejšie v Nitrianskom kraji (o 3,9 %) a najmenej v Bratislavskom kraji (o 0,3 %).

Kraj	EUR	REÁLNY RAST
	3Q2025	3Q2025/3Q2024
SR spolu	**1 569**	**1,3%**
Bratislavský	1 866	0,3%
Trnavský	1 495	1,3%
Trenčiansky	1 491	2,1%
Nitriansky	1 344	3,9%
Žilinský	1 430	0,8%
Banskobystrický	1 389	0,6%
Prešovský	1 252	2,4%
Košický	1 431	1,3%

Trh práce

Podľa výsledkov Výberového zisťovania pracovných síl ŠÚ SR dosiahol počet nezamestnaných v treťom štvrťroku 2025 úroveň 152,3 tisíc osôb, čo znamená medziročný nárast o 2,9 %, resp. o 4,2 tisíc nezamestnaných.



Miera nezamestnanosti mierne vzrástla na 5,5 %, čo v medziročnom porovnaní predstavuje nárast o 0,1 percentuálneho bodu. Hodnota miery nezamestnanosti sa od druhého štvrťroka 2023 stabilne pohybuje pod úrovňou 6 %.

Z regionálneho hľadiska pretrvával najvyšší počet nezamestnaných v Prešovskom, Košickom a Banskobystrickom kraji, kde sa pohyboval od 28-tisíc do 41-tisíc osôb. Medziročne sa počet nezamestnaných zvýšil v piatich z ôsmich krajov, pričom najvýraznejší nárast, o 15 % (4,6 tisíca osôb), zaznamenal Košický kraj.

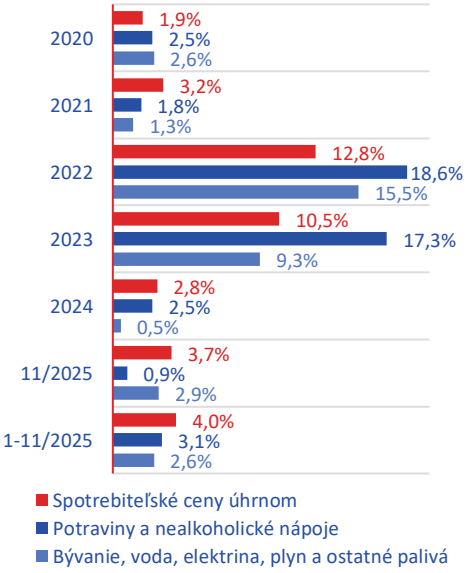
Štyri z ôsmich slovenských krajov evidovali mieru nezamestnanosti do 3 %. Najvyššie hodnoty nezamestnanosti sa aj naďalej vyskytovali v Prešovskom (10,4 %) a Košickom kraji (9,5 %).

Kraj	Počet nezamestnaných v tis. osôb	Miera nezamestnanosti
	3Q2025	%
SR spolu	**152,3**	**5,5**
Bratislavský	10,1	2,5
Trnavský	10,1	3,4
Trenčiansky	7,1	2,5
Nitriansky	10,0	3,0
Žilinský	10,7	2,9
Banskobystrický	28,1	9,0
Prešovský	40,9	10,4
Košický	35,3	9,5

Spotrebiteľské ceny

Inflácia (CPI) v medziročnom porovnaní dosiahla v novembri 2025 úroveň 3,7 %.

Ceny potravín v novembri medziročne mierne klesli, konkrétne o 0,7 %, čo predstavuje prvý medziročný pokles od mája 2021. Naopak, ceny nealkoholických nápojov naďalej rástli, medziročne o 20 %, čím celý odbor potravín a nealko nápojov zaznamenal medziročný rast cien o 0,9 %.



Podľa jednotnej európskej metodiky dosiahla inflácia (HICP) na Slovensku hodnotu 3,9 %, čo predstavovalo 5. najrýchlejšie zdražovanie v rámci Európskej únie. Priemer EÚ 27 v novembri 2025 dosiahol hodnotu 2,4 %.

Spracovala: Ing. I.NOVÁKOVÁ, Úsek ekonomiky a KV
Zdroj: Štatistický úrad SR, Eurostat

Vianoce budú drahšie

Hoci sa inflácia na Slovensku aktuálne pohybuje pod úrovňou 4% a rast cien postupne stráca na sile, stále patríme medzi krajiny s najvyššou infláciou v Európskej únii.

Pozitívnou správou je, že ceny potravín po viac ako piatich rokoch mierne klesli. Vianočné nákupy však budú pre domácnosti drahšie než vlani. Hlavným dôvodom je sadzba DPH. Hoci jej výška je pri viacerých potravinových komoditách nižšia ako vlani, rastú ceny služieb, takže bežný spotrebiteľ výraznú úsporu v peňaženke nepocíti.

Vianočný košík drahší, Slováci však nešetria

Tohtoročné Vianoce budú pre domácnosti finančne náročnejšie. Modelový nákup základných potravín, ktorý vlani stál približne 28 eur, vyjde dnes asi o dve eurá viac. Ceny hračiek a kozmetických balíčkov zostávajú relatívne stabilné, výraznejší cenový pohyb je viditeľný najmä pri zlate a elektronike. **Pri hodnotení vianočných výdavkov však zohrávajú dôležitú úlohu aj príjmy domácností, nielen samotné ceny.**

Z prieskumov vyplýva, že Vianoce nie sú obdobím, počas ktorého by Slováci výrazne šetrili. Najväčšia skupina ľudí plánuje minúť na sviatky od 150 do 300 eur. Odborníci upozorňujú, že **rozhodujúca nie je samotná suma, ale to, či ju rodinný rozpočet unesie. Za rizikové považujú najmä financovanie sviatočných výdavkov prostredníctvom pôžičiek alebo úverov**! V tomto smere by sme sa mali riadiť známym príslovím: Prikrývajme sa len takou perinou, na akú máme! Vyhneme sa tak zbytočnému stresu a možnej špirále ďalšieho zadlžovania.



Budúci rok pod tlakom energií

Výhľad na budúci rok pritom naznačuje, že infláciu by mohli opäť tlačiť nahor vyššie ceny – tento raz energií. Rast cien potravín by sa však už nemal obnoviť. Celková inflácia by sa podľa odhadov mala znížiť zo súčasných približne 4 % na úroveň okolo 3,5 %.

Krížovky s úsmevom

	prudko mykaj	*1. časť tajničky*	urobila kadere	Učiteľ matematiky zúfalo hovorí žiakovi: - Janko môj zlatý! Ty by si sa mal venovať behu na dlhé trate. - Prečo, pán učiteľ? - Pretože sa... *(Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)*					*2. časť tajničky*	separoval
vzorec sulfidu tórnatého								rímske číslo 6 / teplom rozpúšťaj		
365 dní				poľovalo	včielka	tropická slezovitá bylina	zn. pre terahertz / automobil (hovor.)			
určovalo hodnotu (odb.)										
nižšie zaočkoval (záhr.)										
Pomôcky: Lukov, subsumovať, ama	zadná strana mince / zahrnúť (kniž.)							predložka so 6. pád. / monolyža (šport.)		
dezinfikovala sírou							megaelektrónvolt / kakaový nápoj			
prežila vo veľkej miere						kmotor (hovor.) / podkúvaj				
Vojtech (dom.)					umelý vodný tok / stával sa lenivým					
skratka Slovenskej komory architektov				obec v okrese Bardejov / načože						napúcha, puchne
skratka štátu Utah			nezreteľne obec v okrese Senec							
obyvateľ Moče						zákop pre vojaka / tlapa (hovor.)				
rečami odvádzať pozornosť							citoslovce bujnosti / sekal, rúbal			
použitím veta prekaziť								citoslovce bolesti / značka rádia		
japonská lovkyňa perlorodiek				biskup pravoslávnej cirkvi						
citoslovce vyjadrujúce nevôľu				citoslovce vyjadrujúce radosť					!	**Pomôcky:** okra, eparcha, koma

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

Zasmejme sa

Pani Marienka sa pritúli k manželovi a pýta sa:
„Miláčik, čo mi dáš tento rok na Vianoce?“
„Budúci rok zlaté náušnice,“ hovorí muž rozvážne.
„A tento rok dve dierky na ne!“

■■■

Je vianočné obdobie a aj sudca je v príjemnej nálade. Pýta sa predvedeného muža: „Prečo čo ste tu?“
„Pre predčasné vianočné nákupy.“
„To predsa nie je žiadny priestupok. Ako to?“
„No, išiel som nakupovať trochu skôr - tak tri hodiny pred otvorením.“

■■■

Jožko píše list Ježiškovi:
„Ježiško, keď mi donesieš pod stromček nový bicykel, budem celý týždeň dobrý.“
Na chvíľu sa zamyslí a povie si, že byť dobrý nevydrží celý týždeň, tak roztrhá list a píše nový.
„Milý Ježiško keď mi donesieš pod stromček nový bicykel, budem celý deň dobrý.“
Zase sa zamyslí a list roztrhá. Potom mu padne zrak na obraz Panny Márie, ktorý visí na stene. Obraz zvesí a zamkne do skrine. A začne písať nový list:
„Milý Ježiško, zajal som tvoju matku, výkupné je nový bicykel!“

■■■

Bavia sa tri ženy, čo dali manželom k Vianociam.
„Kúpila som manželovi darček, ktorý sa dostane na 100-ku za 10 sekúnd - je to Honda.“
„Ja som mu zas kúpila darček, ktorý sa dostane na 100-ku za 5 sekúnd - je to Porsche!“
Tretia triumfuje:
„No a ja som mu kúpila darček, ktorý sa dostane na 200-ku za sekundu - je to osobná váha!“

■■■

„Predstavte si, prvýkrát sa u nás zišiel na štedrovečernej večeri párny počet ľudí!“
„Ako to, veď ste doma len traja?“
„Hej, ale keď sme začali horieť, prišlo sedemnásť hasičov!“

■■■

„Každý rok sa k nám na Silvestra chystá svokra, ale tento rok urobíme konečne výnimku!“
„Akú?“
„Pustíme ju dovnútra!“

■■■

Idú dve blondínky po ulici a jedna vraví druhej:
„Vieš, že tento rok budú Vianoce v piatok?“
„Dúfam, že nie trinásteho!“

■■■

Zhovárajú sa dvaja:
„Ty čo si kúpil žene na Vianoce?“
„Chcela niečo príjemné na krk, tak som jej kúpil mydlo.“

■■■

„Žiadne darčeky k Vianociam mi kupovať nemusíš,“ hovorí muž svojej manželke.
„Stačí, keď ma budeš milovať a budeš mi verná.“
„Neskoro,“ povzdychla si ženuška, „už som ti kúpila kravatu.“

