priority
MESAČNÍK ODBOROVÉHO ZVÄZU KOVO
XXXIV. ROČNÍK
ČÍSLO 9
30. SEPTEMBER 2026

Zasadala Rada OZ KOVO – str. 3

Končí martinský Volkswagen? – str. 4

O čom je eFaktúra? – str. 5

Z pera predsedníčky OZ KOVO:

ZÁPAD NEDOBIEHAME, ALE RIEŠENIE EXISTUJE



Slovensko patrí medzi najpriemyselnejšie orientované ekonomiky Európskej únie. Automobilový priemysel, elektrotechnika, strojárstvo, výroba komponentov a ďalšie priemyselné odvetvia tvoria významnú časť našej ekonomiky a slovenské výrobky sú súčasťou globálnych dodávateľských reťazcov. **Slovenskí zamestnanci vyrábajú produkty, určené pre najnáročnejšie európske a svetové trhy a slovenské podniky dosahujú v mnohých oblastiach vysokú úroveň produktivity. Napriek tomu zostáva mzdová úroveň Slovenska výrazne pod úrovňou ekonomicky vyspelejších členských štátov EÚ.**

Príčinou tohto stavu nie je jediný faktor. Často sa hovorí o nižšej produktivite práce a z nej sa následne odvodzuje, že nižšie mzdy sú prirodzeným dôsledkom nižšej ekonomickej výkonnosti. Takéto vysvetlenie je však príliš zjednodušené. **Mzda nie je iba výsledkom toho, koľko pracovník vyprodukuje za hodinu. Závisí aj od technologickej úrovne podniku, štruktúry ekonomiky, vlastníctva kapitálu, postavenia krajiny v medzinárodných hodnotových reťazcoch a v neposlednom rade od schopnosti práce vyjednať si podiel na vytvorenej hodnote.**

Práve štruktúra slovenskej ekonomiky je jedným z kľúčov k pochopeniu nášho mzdového zaostávania. Slovensko bolo v uplynulých desaťročiach mimoriadne úspešné v získavaní zahraničných investícií, najmä do priemyselnej výroby. Tento model priniesol pracovné miesta, technologický rozvoj a rast exportu, a významne prispel k modernizácii slovenskej ekonomiky. Zároveň však vytvoril vysokú závislosť od rozhodnutí nadnárodných spoločností a od postavenia Slovenska v globálnych hodnotových reťazcoch.

Slovensko sa v mnohých prípadoch stalo miestom, kde sa výrobok vyrába, zatiaľ čo najvyššia pridaná hodnota vzniká v iných častiach hodnotového reťazca – vo výskume a vývoji, dizajne, vývoji technológií, vlastníctve značky, finančných službách, marketingu alebo v strategickom riadení. O umiestnení týchto činností a o budúcich investíciách sa navyše často rozhoduje mimo Slovenska.

Dôležitým faktorom je aj rozdiel medzi zahraničnými a domácimi podnikmi. Kým časť priemyslu je technologicky veľmi vyspelá a zapojená do globálnych reťazcov, domáce podniky majú stále slabšie zastúpenie v oblastiach výskumu, vývoja, inovácií a tvorby vlastných produktov s vysokou pridanou hodnotou. Táto štrukturálna nerovnováha ovplyvňuje celkovú výkonnosť ekonomiky a aj jej schopnosť vytvárať dobre platené pracovné miesta.

Pri debate o mzdách preto nestačí sledovať iba produktivitu práce.

Pokračovanie na 2. strane.

CITÁT MESIACA

„Byť pripravený je najdôležitejší predpoklad úspechu.“

Henry FORD, americký priemyselník

ŠTRAJK V GLOVISE SA NEKONAL – NAKONIEC SA DOHODLI

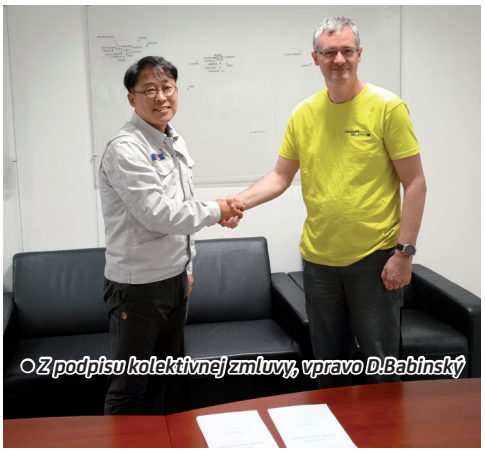
Plánovaný štrajk v logistickej firme Glovis Slovakia (dodávateľskej spoločnosti žilinskej automobilky KIA), ktorý sa mal uskutočniť 8. septembra tohto roku, sa nakoniec nekonal. Naopak, o týždeň neskôr (14. 9.2026) došlo k podpisu novej podnikovej kolektívnej zmluvy na roky 2026 až 2029.

Časovo neobmedzený štrajk bol pôvodne naplánovaný na utorok, 8. septembra 2026, od 14.00 hod., a to nenastúpením popoludňajšej zmeny do práce. Iba deň predtým, v pondelok popoludní, vedenie firmy predložilo zástupcom zamestnancov zo Základnej organizácie OZ KOVO Glovis Žilina novú ponuku, na základe ktorej odborári štrajk odložili na neurčito a vrátili sa k rokovaciemu stolu.

Vyjednávanie, ktorého 12. kôl rokovaní trvalo takmer osem mesiacov, bolo napokon úspešne zavŕšené 14. septembra 2026, kedy obidve strany podpísali novú kolektívnu zmluvu na roky 2026 – 2029. Podpisom tejto dohody sa oficiálne skončila aj od apríla trvajúca štrajková pohotovosť. Výroba v automobilke Kia Slovakia, ktorú Glovis zásobuje komponentami, tak nebola ohrozená ani paralyzovaná a cca 500 zamestnancov tejto firmy má na najbližšie roky zabezpečený rast miezd i ďalšie benefity.

Predseda Základnej organizácie OZ KOVO Glovis Žilina, Dušan BABINSKÝ, hovorí: „V novej kolektívnej zmluve sa nám podarilo vyrokovať skutočne nadštandardné podmienky, z ktorých by som vyzdvihol tieto štyri kľúčové oblasti:

1/ Zvýšenie základných miezd: Okrem rastu taríf (v kontexte dorovnávania platov podľa Zákona o rovnakom odmeňovaní mužov a žien na rovnakých pracovných pozíciách) sme dohodli aj postupné zvyšovanie platov zamestnancov do ďalších rokov – v roku 2027 o 100 eur a v roku 2028 o ďalších 110 eur.



Z podpisu kolektívnej zmluvy, vpravo D.Babinský

2/ Neuplatnenie skúšobnej doby: Pri prechode zamestnanca z dočasného pridelenia do kmeňového stavu už nemusí prejsť skúšobnou dobou, ak predtým pre firmu nepretržite odpracoval aspoň 3 mesiace.

3/ Mimoriadne a vernostné odmeny: Úspešne sme zachovali vyplácanie 13. a 14. platu.

Pokračovanie na 2. strane.

Minimálna mzda porastie vďaka automatu



Keďže sa sociálni partneri (zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľov) na tripartite počas leta nedohodli na výške budúcoročnej minimálnej mzdy, jej úroveň určí automat. Bude tak predstavovať 60 % z priemernej mzdy spred dvoch rokov, čo na budúci rok vychádza na 972 eur. Toto navýšenie ovplyvní aj príplatky za prácu v noci či cez víkend.

Minimálka bude 972 eur

Základná minimálna mzda vzrastie zo súčasných 915 na 972 eur mesačne. Pri 40-hodinovom pracovnom týždni bude hodinové minimum 5,586 eura.

Zamestnávatelia pritom tvrdia, že by vyššiu minimálnu mzdu podporili, keby na ňu neboli naviazané príplatky za prácu v neštandardných časoch. Prudký rast mzdových nákladov môže podľa Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR ohroziť aj malé a stredné podniky.

Hovorkyňa Konfederácie odborových zväzov SR, Martina NEMETHOVÁ, zareagovala: **„Zatiaľ nikdy od zamestnávateľov neprišiel návrh na iný spôsob výpočtu výšky príplatkov, okrem percentuálneho zníženia, prípadne ich zamrazenia. Konfederácia odborových zväzov je pripravená diskutovať, aby sa príplatky odvíjali napr. od hodinovej priemernej mzdy zamestnanca.“**

Podľa ministra práce, sociálnych vecí a rodiny, Erika TOMÁŠA, si však ľudia, ktorí pracujú v neštandardných časoch, zaslúžia vyššie príplatky: „Buď tie príplatky tí ľudia dostanú alebo nech sa znižuje počet hodín, v ktorých ľudia musia pracovať v neštandardných časoch.“

Pokračovanie na 2. strane.

Z pera predsedníčky OZ KOVO:

ZÁPAD NEDOBIEHAME, ALE RIEŠENIE EXISTUJE

Pokračovanie z 1. strany.

Rovnako dôležité je sledovať, ako sa vytvorená hodnota rozdeľuje medzi zamestnancov, podnikateľov a vlastníkov kapitálu. Ak rast produktivity vedie predovšetkým k rastu ziskov a návratnosti kapitálu, zatiaľ čo mzdy rastú pomalšie, vzniká rozdiel medzi tým, čo ekonomika dokáže vytvoriť, a tým, čo z jej rastu pociťujú domácnosti. Práve tu vstupuje do hry vyjednávacia sila zamestnancov a význam kolektívneho vyjednávania.

Krajiny s dlhodobo vyššou úrovňou miezd majú často silnejšie mechanizmy kolektívneho vyjednávania, vyššiu mieru koordinácie medzi sociálnymi partnermi a väčšiu schopnosť prenášať rast produktivity do mzdového vývoja. **Dobre nastavené kolektívne vyjednávanie môže vytvárať mechanizmus, prostredníctvom ktorého sa časť rastu produktivity premieta do miezd a zároveň motivuje podniky investovať do technológií, kvalifikácie a organizácie práce.**

Slovensko a jeho ekonomika boli dlhodobo postavené na modeli, založenom na nákladovej konkurencieschopnosti, predovšetkým na dostupnej, kvalifikovanej a relatívne lacnej práci. Je zjavné, že tento model už nedokáže zabezpečiť ani ekonomický rast, ani zvyšovanie životnej úrovne obyvateľstva.

Budúca vízia Slovenska preto musí byť založená na vyššej produktivite, inováciách, technológiách, kvalifikácii ľudí a schopnosti vytvárať produkty a služby s vyššou pridanou hodnotou. Táto zmena je dôležitá aj z pohľadu miezd. Cieľom má byť nielen zvyšovanie miezd, ale aj vytváranie podmienok, v ktorých sú vyššie mzdy prirodzeným výsledkom vyššej hodnoty práce.

To si vyžaduje zmenu hospodárskej stratégie. **Slovensko potrebuje viac investícií do výskumu a vývoja, kvalitnejšie prepojenie vzdelávania s potrebami priemyslu, silnejšiu podporu domácich inovatívnych podnikov a väčšie zapojenie slovenských firiem do vyšších článkov hodnotových reťazcov. Rovnako dôležitá je sociálna podmienenosť zahraničných investícií, nielen počtom vytvorených pracovných miest, ale aj kvalitou týchto pracovných miest, objemom vytvorenej pridanej hodnoty, transferom technológií.**

Na tomto procese musia participovať aj odbory. Nielen každoročne vyjednávať tarifné mzdy, ale zároveň byť partnerom pri diskusii o produktivite, investíciách, technologickej transformácii a budúcnosti pracovných miest. Pre Slovensko je to mimoriadne dôležité práve teraz, keď priemysel vstupuje do obdobia veľkej transformácie. Ako odbory nemôžeme pripustiť, aby sa technologická transformácia zúžila iba na otázku znižovania počtu zamestnancov a znižovania nákladov. Musí byť spojená s rastom kvalifikácie, kvality pracovných miest a primeraného podielu zamestnancov na vytvorenej hodnote.

Skutočnou ambíciou by preto nemalo byť iba dobiehanie priemernej mzdy v Európskej únii. Ambíciou musí byť postupná premena slovenského hospodárskeho modelu tak, aby vysoká produktivita nebola založená na relatívne lacnej práci, ale na technológiách, znalostiach a kvalifikácii ľudí. A aby sa rast produktivity premietal nielen do rastu HDP a ziskov podnikov, ale aj do rastu miezd a životnej úrovne.

Slovensko už nemusí dokazovať, že jeho ľudia vedia pracovať. To sme dokázali dávno. Výzvou ďalších rokov je dokázať, že **vieme vytvorenú hodnotu aj udržať, rozhodovať o nej a spravodlivejšie sa o ňu podeliť.**

JUDr.Monika BENEDEKOVÁ, PhD.
Predsedníčka Rady 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: **Ing. Ján Šlauka, predseda,**
členovia: Ing. Michal NIRKA,
JUDr. Martin VAVRO, JUDr. Mária Kasanová,
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**.

ŠTRAJK V GLOVISE SA NEKONAL – NAKONIEC SA DOHODLI

Pokračovanie z 1. strany.

Navyše sme **pre rok 2026 presadili jednorazové peňažné plnenie**, ktoré pri dlhoročných zamestnancoch (nad 16 rokov) dosahuje až 2 500 eur. Ďalšie garantované mimoriadne bonusy vo výške 1 350 eur a 1 200 eur sú dohodnuté aj na roky 2027 a 2028.

No a nakoniec **navýšenie pravidelných prémií a sociálny program**: Zvýšili sme štvrťročný výrobný bonus na 270 eur a od roku 2027 stúpne cieľová výška osobného hodnotenia na 6 %. Výrazne stúpol aj príspevok zo sociálneho fondu na stravu a zamestnávateľ bude viac prispievať aj na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS), a to až do 30 eur mesačne."

Tieto pozoruhodné výsledky, ku ktorým glovisákom úprimne blahoželáme, by sa však nepodarilo dosiahnuť bez úsilia, neoblomnosti a vytrvalosti kovákov zo ZO OZ KOVO Glovis Slovakia na čele s predsedom Dušanom BABINSKÝM a následne i členom predsedníctva Rady OZ KOVO za Žilinský región, Martinom ČECHOM, ktorý sa v posledných kolách rokovaní stal pevnou súčasťou odborárskeho vyjednávacieho tímu. Rozhodla aj **odvaha hlasujúcich zamestnancov v prieskume o podpore ostrého štrajku,** v ktorom sa viac ako 93 percent vyjadrilo kladne.

Celé dianie na záver zhodnotil predseda miestnych odborov, Dušan BABINSKÝ: „Vyjednávanie bolo extrémne náročné a trvalo dlhých sedem a pol mesiaca – od 30. januára 2026 až do samotného podpisu zmluvy. Vedenie cielene naťahovalo čas a vyčkávalo na výsledky z Kia Slovakia, čo je u subdodávateľov klasický postup - aby sme náhodou nevyrokovali rovnako alebo viac ako v samotnej automobilke. Namiesto férovej diskusie o mzdách sa zamestnávateľ sústredil len na dorovnanie platov, ku ktorému ho donútila nová legislatíva – zákon č. 76/2026 Z. z. A aj to urobil dosť svojrázne, pričom pretrvávajúce „prešľapy" voči Zákonníku práce už aktívne riešime cestou Inšpektorátu práce. Rozhodujúci zlom prinieslo až naše vyhlásenie štrajku, ktorý sa firma snažila zmariť, napr. zastrašovaním pred hlasovaním, masívnym náborom agentúrnych pracovníkov či dokonca zaúčaním zamestnancov z Kie na naše pozície. Naša jednota ich však zlomila – priamo v deň plánovaného štrajku zamestnávateľ ustúpil a predložil návrh, ktorý delegáti našej konferencie - ako najvyššieho orgánu základnej organizácie - schválili. Vzhľadom na celý vývoj i viaceré patové situácie vo vyjednávaní vnímam dosiahnutú dohodu ako obrovské víťazstvo odborov a našich zamestnancov."

K uzavretej dohode kovákom i zamestnancom zo spoločnosti Glovis Slovakia blahoželáme.

D.BABINSKÝ, A.FÁKOVÁ

Minimálna mzda porastie vďaka automatu



Pokračovanie z 1. strany.

Šesť stupňov náročnosti

Zákonník práce pritom rozlišuje šesť stupňov náročnosti – podľa dosiahnutého vzdelania a klasifikácie vykonávanej práce.

- **V prvom stupni bude minimálny mzdový nárok 972 eur**. Tento stupeň zahŕňa pomocné práce podľa presných pokynov, napr. upratovač, vrátnika či pomocný pracovník vo výrobe.
- **V druhom stupni to bude 1 088 eur**. Týka rutinných obslužných a jednoduchých remeselných prác či činností, spojených s hmotnou zodpovednosťou, napr. predavač alebo pokladník.
- **V treťom bude mzdový nárok 1 204 eur**. Zahŕňa odborné práce, napríklad samostatné spracúvanie mennej zložitej účtovnej agendy.
- **Štvrtému stupňu bude zodpovedať mzdový nárok vo výške 1 320 eur**. Môže sa týkať profesií ako hlavný účtovník či projektový manažér.
- **Piatemu stupňu prislúcha výška mzdového nároku v sume 1 436 eur**. Charakterizujú ho vysoko špecializované a tvorivé práce.
- **Šiestemu stupňu zodpovedá suma 1 552 eur mesačne**. Ide o najnáročnejšie činnosti s vysokou zodpovednosťou, vrátane riadenia najzložitejších systémov.

Ide pritom iba o orientačné príklady. Rovnaká profesia môže patriť do rôznych stupňov náročnosti - podľa náplne práce.

Všetky stupne sa medziročne zvýšia o 57 eur. Rozdiel medzi najnižším a najvyšším dosiahne 580 eur.

Príplatky sú navyše

Rast minimálnej mzdy zvýšia aj zákonné príplatky.

- **Za prácu v sobotu** bude štandardný príplatok **najmenej 2,79 eura za hodinu**.
- **Za nedeľnú prácu 5,58 eura**.
- **Za bežnú nočnú prácu dosiahne 2,23 eura**.

Pri dodržaní zákonných podmienok môžu platiť aj nižšie sadzby. Príplatky za noc, víkendy či sviatky sa pritom nezapočítavajú do minimálneho mzdového nároku.

Ak mzda nezodpovedá správnemu stupňu, zamestnanec môže žiadať preverenie a doplatenie rozdielu. Pri podozrení na porušenie zákona sa v tomto smere môže sám alebo prostredníctvom svojej odborovej organizácie obrátiť na príslušný inšpektorát práce.

af

DOSŤ znamená DOSŤ!

alebo európska kampaň za pracovné miesta a budúcnosť európskeho priemyslu.

Európska odborová federácia industriAll Europe spustila novú celoeurópsku kampaň Enough is Enough: Europe's Industry, Europe's Jobs, Our Future (Dosť je dosť: Európsky priemysel, európske pracovné miesta, naša budúcnosť), ktorá má mobilizovať zamestnancov a odborové organizácie naprieč európskymi krajinami a priemyselnými odvetviami. Túto kampaň podporuje aj náš Odborový zväz KOVO. Jej cieľom je upozorniť na rušenie pracovných miest, nedostatok investícií a potrebu európskej priemyselnej politiky, ktorá postaví do centra kvalitné pracovné miesta, investície a výrobu v Európe.

Priemyselní zamestnanci v mnohých európskych krajinách čelia reštrukturalizácii, zatváraniu závodov a prepúšťaniu. Pod tlakom nie sú iba samotné pracovné miesta, ale aj regióny, miestne komunity a celé dodávateľské reťazce, ktoré sú od priemyselnej výroby závislé.

IndustriAll Europe však zdôrazňuje, že úpadok európskeho priemyslu nie je nevyhnutný. Európa má podľa odborov stále dostatok kvalifikovaných ľudí, know-how a silnú priemyselnú základňu na to, aby dokázala vybudovať konkurencieschopnú priemyselnú budúcnosť. Potrebné sú však investície do výroby, nových technológií a zručností. Zelená a digitálna transformácia zároveň musí vytvárať kvalitné pracovné miesta, nie ich likvidovať.

Kampaň Enough is Enough (Dosť je dosť) preto spája odbory okolo spoločnej požiadavky, aby firmy a politickí predstavitelia začali výraznejšie investovať do budúcnosti európskeho priemyslu. Zamestnanci nemôžu platiť cenu za nedostatočné investície a strategické rozhodnutia, na ktorých sa sami nepodieľali.

Ako sa hovorí v kampani: „Európa potrebuje silnú priemyselnú politiku, ktorá nebude vnímať zamestnancov iba ako náklad. **Ak chceme zachovať kvalitné pracovné miesta a strategickú výrobu v Európe, potrebujeme investície do modernizácie podnikov, nových technológií a predovšetkým do ľudí a ich zručností.**

Pokračovanie na 3. strane.

Rada OZ KOVO zasadala v Žiline

V žilinskom Dome odborov sa 10. septembra tohto roku uskutočnilo prvé pozjazdové zasadnutie Rady OZ KOVO ako najvyššieho orgánu zväzu medzi zjazdami. Zmenami prešlo osadenstvo predsedníctva Rady i samotných členov.

Podujatie moderoval člen predsedníctva Rady OZ KOVO za Žilinský región (kedže sa zasadnutie konalo v Žiline), Martin ČECH. Premiéru v pozícii členov predsedníctva mali aj Robert MOLNÁR (z Banskobystrického kraja), Michal DROBNÝ (zodpovedá za Bratislavský a Trnavský kraj) a Michal NIRKA (má na starosti Nitriansky a Trenčiansky kraj). Ostatní členovia predsedníctva – Alexandra MIČIETOVÁ (Prešovský kraj) a Bartolomej FENIČIN (Košický kraj) nadväzujú na svoju prácu z predchádzajúceho funkčného obdobia. Z pozvaných 51 členov Rady OZ KOVO z celého Slovenska sa rokovania zúčastnilo 44 ľudí.

Prítomným sa krátkym reportom z diania v tripartite (Hospodárska a sociálna rada), v Konfederácii odborových zväzov i OZ KOVO prihovorila predsedníčka zväzu, Monika BENEDEKOVÁ. V rámci svojho vystúpenia obsiahla viaceré témy- počnúc začínajúcim sa kolektívnym vyjednávaním o budúcoročných platoch zamestnancov štátnej a verejnej správy medzi KOZ SR, ZMOS a zástupcami vlády. Nechýbali informácie o budúcoročnej minimálnej mzde (pre nedohodu sociálnych partnerov na tripartite to bude automatom určených 972 eur), k e-faktúre, ktorá vstupuje do platnosti od januára budúceho roku a v októbri by k nej mali byť zväzom zorganizované školenia, ale aj k oblasti vzdelávania odborárov či ochrane odborových funkcionárov. V rámci svojej agendy pripravuje OZ KOVO v spolupráci s viacerými subjektami v závere októbra odbornú konferenciu na tému pracovného času vodičov vo verejnej doprave. Rovnako si zväz za svoju kľúčovú agendu predsavzal zintenzívniť rokovania so zástupcami vlády na tému skoršieho odchodu do dôchodku pre zamestnancov, pracujúcich v rizikových povolaniach v kategórii 3 a 4. Na záver predsedníčka informovala prítomných o pripravovanej legislatíve pod názvom Režim 28 (písali sme o ňom v Prioritách 7-8/2026 -nájdete na https://www.ozkovo.sk/clanky/priority-jul-august-2026/ či o účasti OZ KOVO v európskej kampani Dosť je dosť! (Enough is enough!).



V ďalších minútach ponúkol krátky sumár z odvetvového kolektívneho vyjednávania aj podpredseda zväzu – a zároveň hlavný kolektívny vyjednávač, Ján ŠLAUKA. Následne sa schvaľovali členovia do jednotlivých komisií, pracujúcich pod hlavičkou Rady OZ KOVO a v rámci diskusie sa prítomní dotkli viacerých tém, vrátane nedávno plánovaného štrajku v spoločnosti Glovis pri Žiline, ktorý sa nakoniec neuskutočnil (nájdete v aktuálnych Prioritách na str. 1 a 2) či o kovákoch z Kauflandu, kde od augusta zamestnanci v pobočkách po celom Slovensku hlasujú o vstupe do ostrého štrajku, aby tak u zamestnávateľa dosiahli lepšie pracovné i mzdové podmienky.

V rámci tohto rokovania sa uskutočnilo aj Valné zhromaždenie dcérskej spoločnosti zväzu – OZK Service, s.r.o., kde došlo k zmene na poste konateľa spoločnosti. Novou konateľkou sa po Emilovi MACHYNOVI stala súčasná predsedníčka OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ.

Text a foto: A.FÁKOVÁ





DOSŤ znamená DOSŤ!

alebo európska kampaň za pracovné miesta a budúcnosť európskeho priemyslu.

Pokračovanie z 2. strany.

Verejná podpora podnikov musí byť zároveň spojená s jasnými sociálnymi podmienkami, ochranou pracovných miest a rešpektovaním sociálneho dialógu. Náklady transformácie nemôžu byť prenášané na zamestnancov.“

Prvým významným míľnikom kampane je rozsiahla mobilizácia zamestnancov automobilového priemyslu v Nemecku, **a to 21. septembra** pod vedením odborového zväzu IG Metall. Rovnako aj rakúske odborové zväzy PRO GE a GPA plánujú v tento deň spoločnú akciu vo Viedni. Delegácie odborárov z viacerých európskych krajín zároveň vycestujú do Nemecka, aby vyjadrili solidaritu s tamojšími zamestnancami automobilového priemyslu. Automobilový priemysel sa stal východiskovým bodom kampane aj preto, že patrí medzi odvetvia, vystavené mimoriadne silnému tlaku a jeho problémy majú dôsledky pre množstvo ďalších sektorov.

Automobilový priemysel je úzko previazaný s výrobou ocele a kovov, chemickým priemyslom, strojárstvom a ďalšími časťami európskej ekonomiky. Oslabenie automobilovej výroby preto môže mať oveľa širšie dôsledky, než len stratu pracovných miest priamo v automobilkách.

Rozsah problémov ilustrujú aj údaje industriAll Europe. **Od roku 2020 bolo v európskom automobilovom priemysle ohrozených prepúšťaním približne 130 000 pracovných miest**. Odbory zároveň poukazujú na to, že sedem veľkých európskych výrobcov automobilov vytvorilo v rokoch 2012 až 2025 čistý zisk vo výške 469 miliárd eur, pričom 189 miliárd eur smerovalo na dividendy a spätné odkupy akcií.

Práve tento nepomer je jedným z hlavných argumentov kampane. IndustriAll Europe požaduje priemyselnú stratégiu, ktorá uprednostní dlhodobé investície, kvalitné pracovné miesta a zachovanie výrobných kapacít pred krátkodobými výnosmi pre akcionárov.

Dôležitou požiadavkou odborov je aj podmienenie verejnej podpory podnikov jasnými sociálnymi kritériami. Ak podniky získavajú európske alebo národné verejné zdroje, mali by podľa industriAll Europe prispievať k zachovaniu a tvorbe kvalitných pracovných miest, investovať v Európe a posilňovať strategické európske hodnotové reťazce.



Kampaň bude počas jesene pokračovať decentralizovanými aktivitami členských organizácií industriAll Europe v jednotlivých krajinách a sektoroch. Pôjde o národné dni, akcie, mobilizácie priamo na pracoviskách, digitálne kampane aj spoločné európske podujatia.

Aktivity majú postupne vyvrcholiť 24. novembra spoločnou európskou manifestáciou pri Európskom parlamente v Štrasburgu.

Odkaz kampane je pritom jednoduchý. Európsky priemysel, európske pracovné miesta a budúcnosť európskej výroby sú vzájomne prepojené. Odbory preto požadujú, aby transformácia európskeho hospodárstva neviedla k ďalšiemu zatváraniu závodov a strate kvalitných pracovných miest, ale k investíciám, modernizácii výroby a posilneniu priemyselnej základne Európy.

Autor. M.HAJNOŠ, KOZ SR, upr.redakciou

KRÁTKO

Lacnejšie tankovanie i cestovanie

Vláda SR prijala v septembri viaceré opatrenia, ktorých cieľom je zmierniť finančné zaťaženie domácností a pomôcť ľuďom zvládnuť zvýšené náklady na dopravu. Od 1. októbra tohto roku znižuje (zatiaľ na 2 mesiace) cestovné vo vlakoch v 2. triede o 50%, ceny cestovného v prímestskej doprave a v MHD krajských miest sa vďaka podpore štátu znižujú o tretinu (od 12. októbra do 11.novembra 2026) a marža predajcov pohonných hmôt má byť zastropovaná na maximálne 10 centov na liter.

V digitálnych platformách môžu mať aj odbory

Prácu pre digitálne platformy, ako sú kuriérske či prepravné aplikácie, po novom upraví samostatný zákon z dielne Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Ten má byť účinný od 2. decembra 2026. Prinesie prísnejšie pravidlá pre fungovanie všetkých platforiem, pôsobiacich na Slovensku - bez ohľadu na ich sídlo, ako aj väčšiu ochranu ľudí, ktorí cez ne pracujú. Zákon preberá smernicu EÚ o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre digitálne pracovné platformy. Jednou z kľúčových zmien je zavedenie právnej domnienky pracovného pomeru. Ak pracovník preukáže znaky závislej práce, bude na platforme, aby dokázala opak. O existencii pracovnoprávneho vzťahu bude môcť rozhodnúť súd. Zákon sa zameriava aj na fungovanie algoritmov, ktoré platformy používajú na riadenie práce. Firmy budú musieť transparentne informovať o tom, ako tieto systémy fungujú, aké údaje zbierajú a ako ovplyvňujú napríklad prideľovanie zákaziek či odmeňovanie. Platformoví pracovníci budú môcť zakladať aj odborové organizácie alebo sa do nich zapájať aj v prípade, že nejde o klasický pracovný pomer. Zákon im zároveň garantuje ochranu pred postihom za uplatňovanie svojich práv.

Menej fiktívnych PN-iek

Boj s fiktívnymi práceneschopnosťami (PN-kami) trvá už viac ako rok a pol a prináša zaujímavé výsledky. Sociálna poisťovňa odhalila za prvý polrok vyše 9-tisíc falošných PN-iek. Počet novonahlásených PN pritom citeľne klesol, vďaka čomu štátna kasa v tomto smere prichádza o výrazne menej peňazí ako kedysi. V prvom polroku 2024, teda ešte pred zmenou zákona, evidovala poisťovňa takmer 454-tisíc dočasných PN-iek. Vlani v rovnakom období to bolo 451-tisíc prípadov. Od januára do júna tohto roka však číslo kleslo na necelých 390-tisíc. V prvom polroku 2026 spadol počet PN-iek približne o 12-tisíc mesačne. V porovnaní s rovnakým obdobím minulého roka to pre Sociálnu poisťovňu znamená úsporu viac ako 70 miliónov eur. Podľa Zväzu ambulantných poskytovateľov zdravotnej starostlivosti má na to vplyv aj to, že aktuálne PN podlieha striktným pravidlám, kontrolám, ale aj zmenám vo vyplácaní nemocenského. Od tohto roku ho totiž Sociálna poisťovňa hradí až od 15. dňa PN-ky.

Pribúda nezamestnaných

Počet ľudí bez práce v 2. štvrťroku 2026 vzrástol na 156,7 tisíca osôb a medziročne stúpol o 5,8 %. Oproti rovnakému obdobiu minulého roka pribudlo 8,3 tisíca ľudí bez práce. Miera nezamestnanosti sa zvýšila len nepatrne a zostala pod úrovňou 6 %. Najvýraznejšie nárasty počtu nezamestnaných - aj miery nezamestnanosti- boli v Trenčianskom, Banskobystrickom a Nitrianskom kraji. Dlhodobo nemalo prácu približne 65 % z celkového počtu nezamestnaných. Títo ľudia boli bez práce 12 mesiacov alebo dlhšie, ich počet medziročne stúpol o 9,6 %, avšak zostal tesne pod hranicou 100-tisíc osôb. Stabilizoval sa počet zahraničných pracovníkov - v auguste tohto roku sa udržal nad hranicou 147-tisíc. V prvej päťke krajín pôvodu už figurujú výlučne pracovníci z tretích krajín, pričom od začiatku roka pochádza najviac pracovníkov z Indie, Uzbekistanu, Nepálu, Filipín a Vietnamu.

Zdroj: TASR, Sita, upr.redakciou

Končí Volkswagen v Martine?

Závod Volkswagen v Sučanoch pri Martine prejde zásadnou transformáciou. Doteraz ťažisková prevádzka pre nemecký koncern, ktorej komponenty sa využívajú vo viac ako 60-ich modeloch osobných áut, mení svoje zameranie. Výrobu pre osobné vozidlá majú nahradiť podvozkové diely pre nákladné autá. Takmer 700 zamestnancov teraz čaká, čo zmena výroby a možný príchod inej firmy urobia s ich pracovnými miestami.

Neistota medzi zamestnancami

Zmena sa dotkne nielen výrobných liniek, ale predovšetkým zamestnancov, ktorí sa v dôsledku ohlásených krokov ocitli v neistote. Zatiaľ čo niektorí situáciu zatiaľ nevnímajú ako bezprostredný problém, ďalších ťažia dlhoročné záväzky a obavy z prichádzajúcich zmien. Viacerí sa v ankete spravodajskej televízie priznali, že prechod pod inú firmu vyvoláva v prevádzke smútok i otázniky. Aj keď od vedenia spoločnosti dostali ubezpečenie, že k zmenám bude dochádzať postupne, do konca budúceho roka, zhodujú sa na tom, že prichádza obdobie neistoty, pričom niektorí v podniku pracujú už celé desaťročia a za prácou pravidelne dochádzajú z iných regiónov.



Zástupcovia zamestnancov pritom ubezpečujú, že sa s každým zamestnancom majú viesť rozhovory o ďalšom pôsobení u súčasného zamestnávateľa alebo o možnosti práce pre nového investora v rámci koncernu. Koľkých ľudí sa môže zmena zamestnávateľa týkať, zatiaľ nie je známe. Pre zamestnancov bude rozhodujúce, koľko práce nová výroba skutočne prinesie.

Hovorkyňa Volkswagen Slovakia, Lucia KOVAROVIČ MAKAYOVÁ, k danému uviedla: „Cieľom je zachovať pracovné miesta a zároveň priniesť nové príležitosti aj pre našich zamestnancov, kde hrá významnú rolu aj flexibilita personálu.“

Závod pritom len pred rokom oslávil 25 rokov svojej výroby. Do jeho modernizácie smerovali v posledných rokoch milióny eur a celkové investície dosiahli 320 miliónov eur. Ide zároveň o jedného z najvýznamnejších zamestnávateľov v Turci. Keď sa tu v roku 2000 rozbiehala výroba, pracovalo v nej 320 ľudí. Dnes ich tu pracuje približne 700.

Predseda predstavenstva Volkswagen Slovakia, Wolfram KIRCHERT, nedávno uviedol, že nemecká automobilka chce s pôsobením v tejto lokalite aj naďalej pokračovať. Ďalšie podrobnosti však nekonkretizoval.

TA3, Spracované redakciou

Z kováckej kuchyne

Plánované aktivity OZ KOVO v oblasti odvetvového kolektívneho vyjednávania



V druhej polovici roka 2026 sa činnosť Odborového zväzu KOVO v oblasti **kolektívneho vyjednávania vyššieho stupňa (KZVS)** sústreďuje na dokončenie rozpracovaných procesov a zároveň na **vytvorenie strategického rámca pre ďalšie obdobie**. Úlohou tohto obdobia je nielen pokračovať v procesoch vyjednávania, ale aj otvoriť diskusiu o ďalšom smerovaní sektorového kolektívneho vyjednávania, zachovať osvedčené prvky a hľadať modernejšie formy tam, kde doterajší model neprináša požadované výsledky, ako aj preverovať možnosti rozšírenia sektorového vyjednávania do ďalších odvetví.

Kľúčový jesenný workshop a hodnotenie výsledkov KZVS

Dôležitou aktivitou nadchádzajúceho obdobia bude plánovaný, spoločný jesenný workshop členov odvetvových komisií OZ KOVO, zameraný na ďalšiu stratégiu a modernizáciu kolektívneho vyjednávania. Hlavnými témami septembrového workshopu členov odvetvových komisií OZ KOVO sú:

- **Hodnotenie a modernizácia KZVS** - zhodnotenie doterajšej podoby a fungovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, diskusia o ich obsahovom smerovaní a identifikácia nástrojov na zvýšenie ich praktického prínosu.
- **Ďalšia stratégia kolektívneho vyjednávania** - vytvorenie strategického rámca a východísk pre prípravu stratégie kolektívneho vyjednávania OZ KOVO na nasledujúce obdobie.
- **Postup v problematických odvetviach** - osobitná pozornosť bude venovaná strojárskemu a elektrotechnickému priemyslu, teda odvetviam, v ktorých sa KZVS dlhodobo nedarí uzatvoriť alebo kde chýba funkčný sektorový sociálny dialóg.

Výstupy z workshopu, spolu so skúsenosťami z predchádzajúcich období a aktuálnym stavom rokovaní v odvetviach, budú slúžiť ako jedno z hlavných východísk pri príprave stratégie kolektívneho vyjednávania OZ KOVO na nasledujúce obdobie.

Priebežné vyhodnotenie ukazuje, že kolektívne vyjednávanie vyššieho stupňa nemožno posudzovať iba podľa počtu uzatvorených KZVS alebo dosiahnutého percenta mzdového rastu. Výsledky v jednotlivých odvetviach sú významne ovplyvnené:

- kvalitou sociálneho dialógu,
- ekonomickou situáciou sektora,
- postojom zamestnávateľských partnerov,
- schopnosťou existujúcich KZVS reagovať na meniace sa podmienky trhu práce.

Postup v jednotlivých odvetviach a príprava rozšírenia vyjednávania

Súčasne s hodnotením prebieha príprava možností rozšírenia kolektívneho vyjednávania vyššieho stupňa nielen na už existujúcich zmluvách, ale aj do nových oblastí, v ktorých OZ KOVO dnes aktívne pôsobí:

- **sektor dopravy**: prioritou je znovunaštartovanie kolektívneho vyjednávania a uskutočnenie prvého kola kolektívneho vyjednávania - a následné pokračovanie rokovaní smerujúcich k uzatvoreniu KZVS.
- **sektor obchodu**: v rámci rozširovania vyjednávania do nových oblastí bude potrebné zmapovať podmienky pre prípadné sektorové vyjednávanie a možnosti vytvorenia spoločného rámca pracovných a mzdových štandardov.
- **automobilový priemysel**: zámer samostatného kolektívneho vyjednávania bude najskôr prerokovaný s príslušnou odvetvovou komisiou. V prípade jeho podpory budú posúdené ďalšie podmienky a postup smerujúci k príprave samostatného sektorového kolektívneho vyjednávania.

Ing.Ján ŠLAUKA,
podpredseda a hlavný kolektívny vyjednávač OZ KOVO

Martinská Neografia odvrátila konkurz

Martinská tlačiareň Neografia, ktorá má zhruba dvesto zamestnancov a v ktorej pôsobí aj naša kovácka základná organizácia, odvrátila konkurz. Okresný súd v Žiline odobril krachujúcemu podniku oddĺženie – a to aj napriek nesúhlasu jedného z veriteľov.

Hromadné prepúšťanie a rozpredaj majetku sa tak zatiaľ nekoná. Spoločnosť Neografia, ktorej väčšinovým vlastníkom je Matica slovenská, tým získala ďalšiu šancu na záchranu. Okresný súd v Žiline v polovici septembra odobril záchranný plán podniku a ukončil reštrukturalizáciu, trvajúcu od januára tohto roku. Veritelia si pôvodne voči firme prihlásili pohľadávky vo výške viac ako 16 miliónov eur. Nezabezpečeným veriteľom sľúbilo vedenie Neografie – v zmysle reštrukturalizačného plánu - vrátiť polovicu dlžnej sumy.

Čiastočne oddlžená martinská tlačiareň s viac ako 150 ročnou históriou tak má teraz šancu vrátiť sa k zdravým hospodárskym výsledkom. Kedysi výstavný podnik slovenskej polygrafie pritom čelí čoraz náročnejším trhovým podmienkam, a to už niekoľko rokov. Po prechode firemnej aj spoločenskej komunikácie do online priestoru firma doplatila na prepad záujmu o tlačoviny, rastúce ceny energií i papiera či boj s lacnejšou ázijskou konkurenciou. Zákazky tlačiarní prebrali menšie domáce či zahraničné tlačiarne s rádovo nižšími nákladmi, ako mal tento tlačiarenský gigant so stovkami zamestnancov a s veľkými výrobnými halami. V nich dokázali vyprodukovať - vďaka rotačnej tlači – státisíce tlačovín. Ale stratili sa záujemcovia.



Martinská Neografia sa tak v poslednom období stále viac hospodársky prepadala, nepomohla jej ani redukcia výroby a prepúšťanie. Otvorene sa začalo hovoriť aj o definitívnom zániku firmy. Ten sa teraz – našťastie - podarilo odvrátiť.

Zdroj: forbes.sk, sprac.redakciou

Hyundai MOBIS otvoril v Novákoch nový závod

Kórejská spoločnosť Hyundai MOBIS otvorila začiatkom septembra (2.9.2026) v Novákoch na Hornej Nitre nový závod na výrobu integrovaných elektrických pohonných systémov. V Európe ide o prvú a vo svete o tretiu výrobnú základňu tejto spoločnosti, zameranú na power electric systémy.

Investícia vo výške cca 174 miliónov eur priniesla do regiónu 310 pracovných miest. S výrobou začali v polovici februára, pričom pri plnej produkcii budú schopní vyrobiť až 280.000 pohonných systémov ročne.

„**Výrobný program sme do Novák neumiestnili ako krátkodobú reakciu na vývoj trhu. Ide o prvý závod Hyundai Mobis v Európe, zameraný na výrobu integrovaných PE systémov a o investíciu, ktorá je súčasťou našich dlhodobých plánov**,“ uviedol prezident spoločnosti Mobis Slovakia, Kang Shin YOUNG.

Novácky závod zároveň nadväzuje na viac ako dve desaťročia pôsobenia Hyundai MOBIS na Slovensku - a to v Gbeľanoch pri Žiline - kde zamestnáva cca 2 600 ľudí. Ten svoju produkciu dodáva pre automobilky Hyundai Motor Manufacturing Czech, Kia Slovakia a Stellantis. Pôsobí tu aj naša základná organizácia – ZO OZ KOVO Mobis Žilina – ktorá sa etablovala už aj v nováckej pobočke.

Predseda mobisáckych kovákov, Tomáš SCHROLL sa na margo otvorenia novákeho závodu uviedol: „**Veríme, že úspech spoločnosti by sa mal postupne premietnuť aj do lepších mzdových a pracovných podmienok pre ľudí, ktorí tento úspech vytvárajú. Za nás všetkých chcem vysloviť prianie, aby sa nám všetkým v MOBIS Slovakia darilo a aby sme spoločnými silami dokázali napĺňať naše ciele...pre stabilnú budúcnosť firmy a predovšetkým, pre lepšie podmienky jej zamestnancov**.

Firma pripravuje aj tretiu investíciu, ktorá má na Slovensko priniesť výrobu dosiek plošných spojov pre kamerové a radarové systémy s vytvorením zhruba 100 pracovných miest.

T.SCHROLL a A.FÁKOVÁ

Faktúra, ktorá už nepríde do schránky
alebo čo čaká základné organizácie vo svete eFaktúr

Predseda základnej organizácie otvorí e-mail. Nič. Pozrie poštu. Tiež nič. A faktúra? Tá už môže byť dávno doručená. Nie, nestratila sa. Len **svet faktúr sa mení. A tentoraz sa tá zmena netýka iba veľkých firiem, účtovníkov a ľudí, ktorí pri slovách „daňový informačný systém“ vyzerajú podozrivo spokojne. Týkať sa môže aj nás. Aj základnej organizácie, ktorá nepodniká. Aj tej, ktorá nie je platiteľom DPH. Aj tej, ktorá faktúru vystaví možno párkrát do roka a doteraz si celkom spokojne vystačila s PDF-kom v e-maile**.

Čo je eFaktúra?

A práve tu sa začína príbeh eFaktúry. Formát PDF už nebude eFaktúra. Doteraz sme si pod elektronickou faktúrou predstavovali pomerne jednoduchú vec. Niekto vytvorí faktúru, uloží ju ako PDF a pošle e-mailom. Hotovo. Lenže eFaktúra bude znamenať niečo iné. Nebude to obrázok faktúry ani obyčajný PDF dokument, ale **faktúra v štruktúrovanom elektronickom formáte, ktorý dokážu informačné systémy automaticky spracovať**.

Človek teda už nebude nevyhnutne tým prvým, kto faktúru otvorí, prečíta a prepíše do účtovníctva. Najskôr si ju medzi sebou „prečítajú“ systémy. Znie to trochu, akoby sme účtovníctvu konečne dovolili žiť vlastný život. A možno je to aj dobrá správa. Menej prepisovania, menej chýb, rýchlejšie spracovanie. Lenže predtým, než nám digitalizácia začne šetriť čas, musíme sa do nej najskôr dostať.

Čo to pre znamená pre naše ZO?

„Ale my predsa nie sme firma.“ Toto bude asi prvá prirodzená reakcia mnohých základných organizácií. A je pochopiteľná. Odborová organizácia predsa nie je klasický podnikateľ. Často nie je ani platiteľom DPH. Prečo by teda mala riešiť elektronickú fakturáciu? Pretože **eFaktúra nie je iba o tom, kto faktúru vystavuje. Je aj o tom, kto ju prijíma**.

A základné organizácie faktúry prijímajú úplne bežne. Za elektrinu. Telefón. Internet. Nájom. Účtovnícke služby. Kancelárske potreby. Počítač či tlačiareň. A práve preto sa nový systém môže dotknúť aj organizácie, ktorá sama fakturuje minimálne alebo vôbec.

Takže otázka už neznie iba: „Vystavujeme faktúry?“ Ale aj: „Môže nám niekto eFaktúru poslať?“ A odpoveď môže byť - áno. A teraz prichádza DIČ. Tu sa dostávame k časti, pri ktorej už asi niekoľko predsedov základných organizácií nenápadne zatvára noviny alebo končí čítanie. Ešte chvíľu vydržte. **Aby systém vedel, komu má faktúru doručiť, musí organizáciu jednoznačne identifikovať. A preto je dôležité DIČ**.

Pri základných organizáciách OZ KOVO však máme jednu zvláštnosť. **Organizácie s 12-miestnym IČO predstavujú osobitný prípad a automatická registrácia na daň z príjmov sa na ne nemusí vzťahovať rovnakým spôsobom, ako na bežné právnické osoby. Preto môže byť potrebné o registráciu a pridelenie DIČ požiadať.**

Digitálny poštár

A toto je presne tá vec, ktorú je lepšie zistiť dnes ako v deň, keď niekde v elektronickom priestore čaká prvá faktúra. Nie preto, že by sme milovali formuláre. Ale preto, že faktúry majú nepríjemný zvyk existovať aj vtedy, keď o nich nevieme. Digitálny poštár. Áno, naozaj sa tak volá. Každá poriadna digitalizácia potrebuje aspoň jeden názov, pri ktorom si človek predstaví niečo úplne iné. Digitálny poštár nebude chodiť s taškou po chodbe. Má byť miestom, prostredníctvom ktorého bude možné eFaktúry prijímať a pracovať s nimi. Pre malé organizácie, ktoré nemajú vlastný účtovný alebo ekonomický systém, pripravený na elektronickú výmenu faktúr, môže byť práve toto praktické riešenie.

A tu sa mení jeden starý zvyk. Doteraz sme čakali, že dokument príde za nami. Do schránky. Do e-mailu. Na stôl. **Po novom bude dôležité vedieť aj kam sa máme pozrieť my.** Čo teda treba urobiť? Netreba panikáriť. A už vôbec netreba kupovať nový počítač len preto, že niekto povedal slovo „digitalizácia“.

Treba si však upratať pár vecí:

- Zistiť, či má základná organizácia pridelené DIČ.
- Overiť, kto za organizáciu komunikuje s Finančnou správou a kto má potrebné oprávnenia.
- Pozrieť sa na to, ako dnes organizácia prijíma a spracúva faktúry. A ak účtovníctvo zabezpečuje externá účtovníčka alebo účtovná firma, porozprávať sa aj s ňou.

Najhorší variant totiž nie je ten, že nový systém nebudeme dokonale poznať. **Najhorší variant je, keď si všetci myslia, že to rieši niekto iný**. Predseda si myslí, že účtovníčka. Účtovníčka, že predseda. A faktúra si zatiaľ pokojne sedí tam, kde má.

Digitalizácia nie je strašiak. Ale ani kúzlo. Pri každej digitalizácii počúvame, že nám zjednoduší život. A často je to pravda. Len je tam jedna drobná poznámka pod čiarou, ktorú nám už nikto nečíta nahlas: Najskôr sa ju musíme naučiť používať!

eFaktúra môže znamenať menej ručného prepisovania, menej chýb a jednoduchšie spracovanie dokladov. Ale iba vtedy, keď budeme vedieť, kto faktúry prijíma, kam prichádzajú a kto za ne zodpovedá.

Preto tentoraz nečakajme na prvú faktúru. Skontrolujme si DIČ. Prístupy. Účtovníctvo. A človeka, ktorý vie, čo s tým. Pretože najhorší čas zisťovať, kde máte DIČ, kto má prístup na Finančnú správu a čo je vlastne ten Digitálny poštár, je presne ten deň, keď už faktúra niekde čaká. Len nie v schránke.

A hlavne – **nečakajte s tým na poslednú chvíľu!** Ak vaša základná organizácia DIČ ešte nemá alebo potrebuje vyriešiť prístupy a registráciu, začnite to vybavovať už teraz.

Ak si nie ste istí, čo presne sa týka vašej organizácie, alebo potrebujete s postupom pomôcť, obráťte sa na Metodické pracoviská OZ KOVO. Radi vám pomôžeme, aby prvé stretnutie s eFaktúrou nebolo zároveň pátracou akciou po DIČ, heslách a prístupoch.

Lebo digitalizácia nám má prácu uľahčiť.

Len jej s tým musíme trochu pomôcť...

JUDr. Daniela PODMAJERSKÁ
vedúca Úseku kolektív. vyjednávania a ekonomiky OZ KOVO

OZ KOVO | DÔLEŽITÉ INFO

e-Faktúra od 1. januára 2027

Podrobný praktický checklist pre základné organizácie OZ KOVO

Čo je elektronická faktúra?
Elektronická faktúra nie je obyčajná faktúra zaslaná e-mailom vo formáte PDF. Ide o faktúru v štruktúrovanom elektronickom formáte, ktorý dokáže účtovný alebo iný informačný systém automaticky spracovať. ZO OZ KOVO je právnickou osobou a musí byť pripravená eFaktúru prijať, ak ju dodávateľ bude podľa zákona povinný vyhotoviť.

5 KROKOV K PRIPRAVENOSTI NA e-FAKTÚRU

01 OVERTE IDENTIFIKAČNÉ ÚDAJE
Skôr ako začnete riešiť registráciu, overte všetky základné údaje organizácie.
- IČO – identifikačné číslo organizácie, základný údaj vo vzťahu k štátnym orgánom a partnerom.
- **DIČ** – daňové identifikačné číslo, kľúčový identifikátor v systéme eFaktúra, bez DIČ nie je možné zapojenie.
- IČ DPH – potrebné, ak je organizácia platiteľom DPH.
- Štatutárny zástupca – overte aktuálnosť mena, e-mailu a telefónneho čísla.

02 ZÍSKAJTE DIČ, AK HO EŠTE NEMÁTE
Overte, či bolo DIČ pridelené automaticky, alebo musíte podať žiadosť.
Cesta 1 – **Automatická registrácia**
- Väčšina organizácií dostane DIČ automaticky na základe údajov z registra právnických osôb.
- Rozhodnutie príde do schránky na **Slovensko.sk** alebo poštou.

Cesta 2 – **Žiadosť cez portál**
- ZO OZ KOVO ako organizačná zložka s 12-miestnym IČO musí podať žiadosť elektronicky cez portál Finančnej správy.
- Finančná správa DIČ pridelí najneskôr **do 30 dní** od podania žiadosti.

Registrácia k dani z príjmov a pridelenie DIČ **neznamená** povinnosť podávať daňové priznanie.

03 ZABEZPEČTE ELEKTRONICKÚ KOMUNIKÁCIU
Registrácia sa vykonáva na **fyzickú osobu**, ktorá bude komunikovať v mene organizácie.
- KEP – kvalifikovaný elektronický podpis, registrácia bez návštevy úradu.
- eID – občiansky preukaz s čipom a čítačkou kariet, tiež bez návštevy úradu.
- Formulár – elektronický formulár a osobná návšteva daňového úradu na preukázanie totožnosti.

Po registrácii nasleduje **autorizácia**, teda priradenie oprávnení konať v mene ZO. Môže sa vykonať elektronicky (KEP) alebo osobne na daňovom úrade.

04 ZVOĽTE DIGITÁLNEHO POŠTÁRA
Ide o certifikovaného poskytovateľa doručovacej služby pre odosielanie a prijímanie eFaktúr.
- Zoznam certifikovaných poskytovateľov je dostupný na **vpds.financnasprava.sk**
- Porovnajte ponuky viacerých poskytovateľov (cenu, jednoduchosť používania a úroveň podpory).
- Zmluvu s vybraným poskytovateľom **uzatvorte ešte pred koncom roku 2026.**

05 URČTE ZODPOVEDNÚ OSOBU A VNÚTORNÝ POSTUP
Pred spustením systému musí byť jasné, ako bude eFaktúra v organizácii reálne spracovaná.
- Kto eFaktúry prijíma a kontroluje?
- Kto ich odovzdáva účtovníkovi?
- Kto rieši reklamácie a technické problémy?

Zodpovednosť za plnenie povinností zostáva na **základnej organizácii** aj vtedy, ak využíva externého účtovníka.

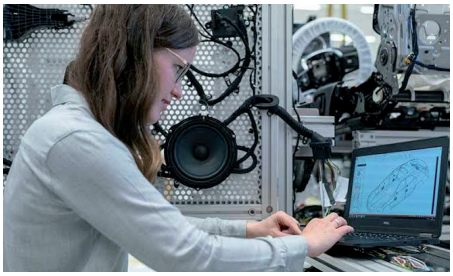
UŽITOČNÉ ODKAZY:
- Registrácia používateľa Portálu finančnej správy SR
- Žiadosť o registráciu
- PFS – Používateľská príručka PDS
- Zastupovanie právnickou osobou
- Najčastejšie otázky a odpovede k eFaktúre

Pracovno-právna poradňa a BOZP

Stanovisko EHV k zákonu o priemyselnom akcelerátore

Európska komisia intenzívne pracuje na Zákone o priemyselnom akcelerátore (v origináli Industrial Accelerator Act – skratka IAA). Jeho cieľom je posilniť európsky priemysel, podporiť rast podnikov, tvorbu pracovných miest a urýchliť zavádzanie čistých a moderných technológií, pričom hlavnou ambíciou nariadenia je zvýšiť podiel priemyselnej výroby na HDP Európskej únie na 20 % do roku 2035.

V druhej polovici septembra schválil Európsky hospodársky a sociálny výbor (poradný orgán EÚ) stanovisko k tomuto zákonu. Členkou pracovnej skupiny, ktorá ho pripravovala, bola aj naša vedúca Úseku medzinárodných vzťahov OZ KOVO, Mgr. Monika SITÁROVÁ, ktorá nám sprostredkovala nasledujúcu informáciu:



OBČIANSKA SPOLOČNOSŤ SA VYJADRUJE K ZÁKONU O PRIEMYSELNOM AKCELERÁTORE:

Európsky hospodársky a sociálny výbor (EHSV) v návrhu stanoviska k tomuto dôležitému zákonu (IAA) uvádza, že uprednostňuje prístup „Made in Europe“, ale zoznam dôveryhodných partnerov by mal napriek tomu zostať obmedzený. Rozhodnutia o zmenách v zozname by podľa výboru mali zahŕňať krajiny EÚ, ale nemali by byť prijímané prostredníctvom delegovaných aktov, čo by Európskej komisii dalo príliš veľkú diskrečnú (svojvoľnú) právomoc. Pridanie alebo odstránenie obchodných partnerov zo zoznamu by sa však malo uskutočniť prostredníctvom spolurozhodovacieho procesu, aby mal každý členský štát možnosť vyjadriť sa, namiesto toho, aby to bolo ponechané len na nariadení Európskej komisie.

Upozornenie na reciprocitu: EHSV kritizuje navrhované začlenenie tretích krajín, zahrnutých do dohôd o voľnom obchode alebo do vládnych obstarávacích dohôd, do vybraného klubu Made in Europe. Podľa nich „plán nezabezpečuje efektívnu reciprocitu (možnosť rovnakých výhod a konania) ani primerané regulačné, environmentálne a nákladové podmienky,“ uvádza sa v stanovisku.

Pohľad na oceľ: Európsky hospodársky a sociálny výbor presadzuje rozšírenie rovnakého prístupu k oceli a jej produkcii, aký sa uplatňuje pri cemente a hliníku, a to aplikovaním nízkouhlíkových európskych požiadaviek.

A čo zamestnanci? Podľa EHSV sa zdá, že zamestnanci sú v predmetnom návrhu zákona IAA odsunutí nabok, pričom výbor odporúča zosúladiť návrh zákona s ďalšími legislatívnymi návrhmi, ako sú Quality Jobs Roadmap a pripravovaný Quality Jobs Act. Stanovisko tiež uvádza, že verejné prostriedky, ktoré budú investované do rozvoja priemyslu na základe verejného obstarávania v rámci IAA, by mali byť podmienené sociálnymi kritériami, ktoré by mali zahŕňať „záruky na udržanie pracoviska a zamestnania, kvalifikačné a školiace opatrenia alebo rešpektovanie uzavretých kolektívnych zmlúv“.

Mgr. Monika SITÁROVÁ,
vedúca Úseku medzinárodných vzťahov OZ KOVO
upr. redakciou

Čo prináša Novela zákona č.355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia?

S účinnosťou od 15. júla 2026 prináša zákon č. 165/2026 Z.z. najrozsiahlejšiu novelizáciu zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia za posledné roky. Kľúčovou novinkou je digitalizácia procesu – zavádza sa elektronický posudok o riziku a kategorizácia prác prostredníctvom informačného systému úradov verejného zdravotníctva. Novela ďalej kladie dôraz na fyzickú a psychickú pracovnú záťaž zamestnancov, spresňuje podklady pre lekárske preventívne prehliadky a pri vybraných faktoroch odbúrava povinnosť vypracovať prevádzkový poriadok. Frekvencia posudzovania zdravotných rizík však zostáva bez zmeny.

Prinášame stručný prehľad najdôležitejších zmien, ktoré novela obsahuje:

Prehľad dôležitých termínov

15. júl 2026
- Novela zákona nadobudla účinnosť.
- Začala sa uplatňovať povinnosť elektronického vedenia posudku o riziku v informačnom systéme úradov verejného zdravotníctva.

Do 4 mesiacov (od začiatku podnikateľskej činnosti po 14. 7. 2026)
- Platí pre zamestnávateľov, ktorí podávajú návrh na uvedenie priestorov do prevádzky (tzv. „noví“ zamestnávatelia).
- Posudok o riziku musia zabezpečiť najneskôr do štyroch mesiacov od začatia činnosti.
- Po novom sa posudok podáva už len elektronicky.

31. december 2027
- Termín na posúdenie zdravotného rizika z fyzickej záťaže pri práci.
- Robí sa v spolupráci s PZS (Pracovná zdravotná služba).
- Samotná povinnosť sa začne uplatňovať až po nadobudnutí účinnosti nových vykonávacích predpisov. (Aktuálne nie sú vydané nové vykonávacie predpisy.)

31. december 2029
- Termín pre už existujúce prevádzky.
- Dovtedy musí mať zamestnávateľ vypracovaný elektronický posudok o riziku a kategorizáciu prác.

Fyzická a psychická pracovná záťaž

Novela rozdeľuje povinnosti zamestnávateľov omnoho prehľadnejšie a osobitne sa venuje fyzickým, psychickým aj špecifickým rizikám.

Najvýraznejšou zmenou prechádza fyzická záťaž, ktorá zahŕňa ručnú manipuláciu s bremenami, ako aj celkovú či lokálnu záťaž. Zamestnávateľ má po novom povinnosť zabezpečiť jej dôkladné posúdenie, dodržiavať limitné hodnoty, zabezpečiť ergonomické usporiadanie pracovísk a zaviesť technické či organizačné opatrenia na zníženie záťaže. Samotné posúdenie - v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou - je potrebné zabezpečiť najneskôr do 31. decembra 2027. Táto povinnosť však má svoju výnimku – kým nenadobudnú účinnosť nové vykonávacie predpisy, zostáva v platnosti doterajšia vyhláška č. 542/2007 Z.z. a spomínaný termín sa zatiaľ neuplatňuje.

Dôležitou zmenou prešla aj psychická pracovná záťaž, ktorá bola doteraz len súčasťou spoločných ustanovení, no po novom získala **vlastný § 38a**. Zamestnávatelia budú povinní zabezpečiť jej posúdenie a prijať opatrenia, ktoré zvýšenú záťaž buď úplne vylúčia, alebo aspoň znížia. V praxi sa táto povinnosť dotkne najmä pracovísk, charakteristických časovým tlakom, vysokou mierou zodpovednosti, monotónnou prácou či prácou s klientami.

Samostatnú úpravu v podobe § 38b po novom dostáva **aj práca so zobrazovacou jednotkou.** Zamestnávateľ je v tomto prípade povinný dodržiavať minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky podľa osobitného predpisu.

Zmeny pri prevádzkových poriadkoch a rizikových prácach

Legislatíva prináša zjednodušenie v podobe zrušenia povinnosti vypracovať prevádzkový poriadok pri rizikových prácach, spôsobených fyzickou záťažou či záťažou teplom alebo chladom z technológie. Nejde však o plošné rušenie – pri ostatných faktoroch práce a pracovného prostredia táto povinnosť naďalej platí podľa osobitných ustanovení.

Základná povinnosť chrániť zdravie zamestnancov sa, samozrejme, nemení a konkrétne preventívne či ochranné opatrenia sú po novom uložené priamo v posudku o riziku. V prípade záťaže teplom alebo chladom z technológie však musí zamestnávateľ zabezpečenie týchto opatrení oficiálne upraviť vo vnútornom predpise, a to po dohode so zástupcami zamestnancov a v plnom súlade s príslušnou vyhláškou Ministerstva zdravotníctva SR č. 99/2016 Z.z..

Pripomíname, že zamestnávateľ má naďalej povinnosť bezodkladne poskytnúť kópiu posudku o riziku zástupcom zamestnancov!

Vypracoval Ing. Jozef KOVÁČIK
zväzový inšpektor BOZP na Metodickom pracovisku OZ KOVO B.Bystrica

„Odborársky futsal“ v Žiline je nielen o športe

Komisia pre prácu s mládežou pri Rade Odborového zväzu KOVO, člen predsedníctva rady OZ KOVO, Martin ČECH a kovácke organizácie z KIA Slovakia a Mobis Slovakia zorganizovali 19. septembra tohto roku v Žiline už 4. ročník futsalového turnaja „O pohár predsedníčky OZ KOVO“. Ten víťazom turnaja odovzdala osobne garantka podujatia, predsedníčka Rady OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ.

Krátky report z podujatia ponúkol jeden z jeho zakladateľov, organizátor a člen predsedníctva Rady OZ KOVO za Žilinský región, Martin ČECH:

„Žilina sa už po štvrtýkrát stala dejiskom futsalového turnaja „O pohár predsedníčky Rady OZ KOVO“. Sily si zmeralo päť tímov kováckych základných organizácií, čo je síce slabšia účasť ako minulý rok, avšak kvalita herných výkonov v žiadnom prípade neutrpela. Tak, ako každý rok, aj tentokrát medzi nás zavítala aj pani predsedníčka zväzu, Monika BENEDEKOVÁ. Tá – spolu s ďalšími účastníkmi - mohla sledovať celodenné zápolenie, ktoré **nakoniec skončilo najúspešnejšie pre kolegov zo Základnej organizácie OZ KOVO Ti-Hanil z Krásna nad Kysucou, ktorí vo finále porazili kolegov z U. S. Steel Košice**. Je to pre nich prvé turnajové víťazstvo a putovný pohár preberajú práve od druhého finalistu z Košíc. **Na treťom mieste sa umiestnili kolegovia - kováci z Mobisu. Tzv. zemiakové medaily idú do Krušoviec na krku odborárov zo ZKW a na piatom mieste sa čestne umiestnili hráči zo ZO OZ KOVO KIA Žilina.**

Poďakovanie za podporu patrí všetkým, ktorí sa podieľali na realizácii občerstvenia, ale aj kolegom, ktorí priviedli svoje tímy z rôznych častí Slovenska. Vzhľadom na to, že ide o aktivitu Komisie pre prácu s mládežou pri Rade OZ KOVO, na mieste je aj diskusia o pokračovaní tradície turnaja tak, aby sa stal ešte atraktívnejším miestom pre spoločné stretávanie sa, výmenu skúseností a zápolenie v duchu fair-play. Už teraz sa tešíme na budúci rok.“



● *Víťazi futsalového turnaja zo ZO OZ KOVO TI-Hanil Krásno nad Kysucou s predsedníčkou M.BENEDEKOVOU.*

Všetkým zúčastneným za ich športové výkony tlieskame, organizátorom ďakujeme a víťazom srdečne blahoželáme. Nech nás šport, spoločné záujmy a práca v prospech pracujúcich ľudí naďalej spájajú a vzájomne posilňujú.

M.ČECH, A.FÁKOVÁ

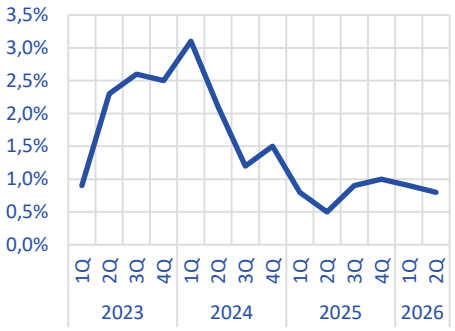
Ekonomika

Hospodárstvo SR v 2. štvrťroku 2026

Hrubý domáci produkt

Podľa údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky (ŠÚ SR), hrubý domáci produkt (HDP) v 2. štvrťroku 2026 medziročne vzrástol o 0,8 % v stálych cenách. Tempo hospodárskeho rastu sa však opäť spomalilo a dosiahlo najnižšiu úroveň za posledný rok. Medziročný rast HDP zároveň už šiesty štvrťrok po sebe zostal pod hranicou 1 %, čo poukazuje **na pretrvávajúcu nízku výkonnosť slovenskej ekonomiky.**

HDP
(medziročná zmena v %)



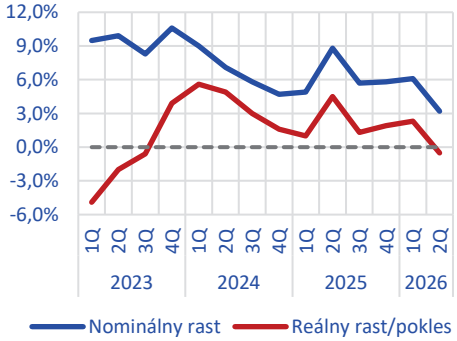
Z pohľadu výrobnej metódy sa na raste slovenskej ekonomiky podieľala väčšina odvetví, pričom hrubá pridaná hodnota medziročne vzrástla o 0,9 %. Priemysel, ktorý sa na tvorbe hrubej pridanej hodnoty podieľa 17,5 %, však zaznamenal len nízky rast o 0,3 %, pričom jednotlivé priemyselné odvetvia vykazovali diferencovaný vývoj. K rastu priemyslu prispela najmä výroba strojov a zariadení a výroba elektrických zariadení, zatiaľ čo pokles výkonu zaznamenalo 7 z 13 priemyselných odvetví, vrátane výroby dopravných prostriedkov.

Z hľadiska výdavkovej štruktúry HDP bol jeho vývoj v 2. štvrťroku 2026 podporený najmä domácim dopytom, ktorý medziročne vzrástol o 1,4 %. Pozitívne k nemu prispela spotreba domácností (+0,6 %), zatiaľ čo investičná aktivita naďalej zaostávala a tvorba hrubého fixného kapitálu medziročne klesla o 0,3 %.

Priemerná mesačná mzda

Podľa údajov ŠÚ SR dosiahla p**riemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v slovenskom hospodárstve v 2. štvrťroku 2026 úroveň 1 707 eur**, čo predstavovalo medziročný rast o 3,2 % (53 eur). Tempo nominálneho rastu miezd sa tak výrazne spomalilo a dosiahlo najnižšiu úroveň za posledných šesť rokov. Po zohľadnení inflácie priemerná reálna mzda medziročne klesla o 0,5 %. Išlo pritom o **prvý medziročný pokles reálnej mzdy po desiatich štvrťrokoch**.

PRIMERNÁ MZDA
(medziročná zmena v %)



Reálny rast miezd zaznamenalo 12 z 19 sledovaných odvetví, zatiaľ čo v siedmich odvetviach došlo k medziročnému poklesu reálnej mzdy. V priemysle dosiahla priemerná nominálna mzda 1 878 eur a medziročne sa zvýšila o 4,9 %. Po zohľadnení vývoja spotrebiteľských cien predstavoval rast priemernej mzdy v reálnom vyjadrení 1,2 %.

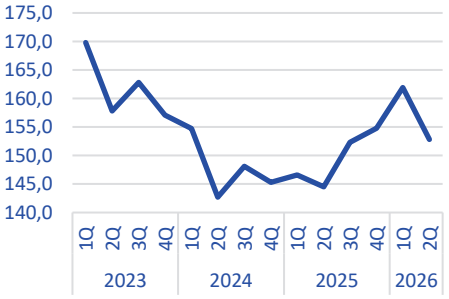
Z regionálneho hľadiska si nadpriemernú mzdu naďalej udržal iba Bratislavský kraj, kde dosiahla 2 012 eur. Hoci nominálna mzda medziročne vzrástla vo všetkých krajoch, po zohľadnení inflácie sa reálne mzdy zvýšili iba v troch. Najvyšší reálny rast zaznamenal Prešovský kraj (+0,9 %), nasledovaný Žilinským (+0,8 %) a Nitrianskym krajom (+0,3 %). V ostatných krajoch reálna mzda stagnovala alebo klesla, pričom najvýraznejší pokles evidoval Košický kraj (-2,7 %).

Kraj	EUR 2Q2026	REÁLNY RAST 2Q2026/2Q2025
SR spolu	1 707	-0,5%
Bratislavský	2 012	-1,0%
Trnavský	1 600	-0,3%
Trenčiansky	1 548	0,0%
Nitriansky	1 445	0,3%
Žilinský	1 521	0,8%
Banskobystrický	1 536	-0,1%
Prešovský	1 359	0,9%
Košický	1 643	-2,7%

Trh práce

Podľa údajov z Výberového zisťovania pracovných síl ŠÚ SR **dosiahol počet nezamestnaných na Slovensku v 2. štvrťroku 2026 152,8 tis. osôb**, čo predstavovalo medziročný nárast o 5,8 %. V porovnaní s rovnakým obdobím predchádzajúceho roka tak pribudlo 8,3 tis. nezamestnaných osôb.

NEZAMESTNANÍ
(tis. osôb)



Miera nezamestnanosti dosiahla úroveň 5,6 %, čo predstavovalo medziročné zvýšenie o 0,3 percentuálneho bodu. Napriek tomu sa naďalej udržala pod hranicou 6 %.

Kraj	Počet nezamestnaných v tis. osôb 2Q2026	Miera nezamestnanosti %
SR spolu	152,8	5,6
Bratislavský	9,7	2,4
Trnavský	9,2	3,1
Trenčiansky	12,7	4,4
Nitriansky	15,4	4,5
Žilinský	9,4	2,7
Banskobystrický	30,2	9,8
Prešovský	32,6	8,4
Košický	33,6	9,1

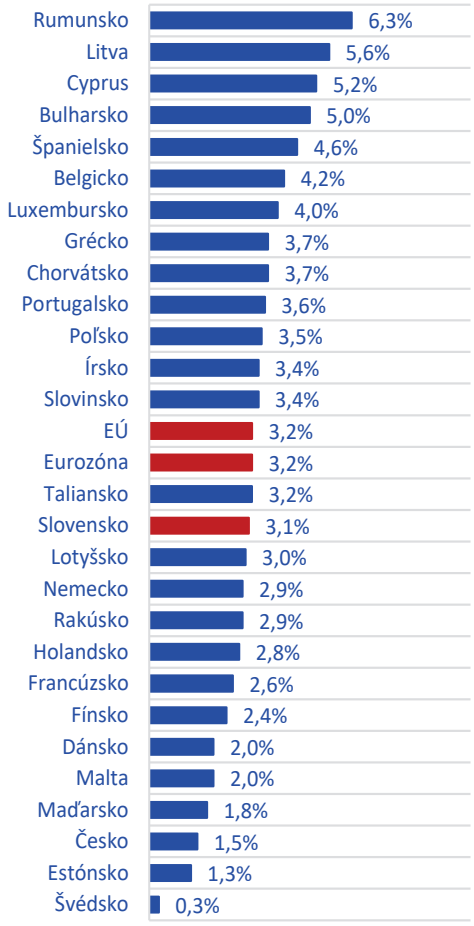
Regionálne rozdiely v nezamestnanosti zostávajú výrazné. Najvyšší počet nezamestnaných evidovali Košický, Prešovský a Banskobystrický kraj, ktoré spolu sústreďovali takmer dve tretiny všetkých nezamestnaných na Slovensku. Zatiaľ čo počet nezamestnaných medziročne vzrástol v piatich z ôsmich krajov, v Prešovskom kraji, ktorý patrí medzi regióny s najvyšším počtom nezamestnaných, došlo zároveň k najvýraznejšiemu poklesu (-21 %). Miera nezamestnanosti sa medzi krajmi pohybovala od 2,4 % v Bratislavskom kraji po 9,8 % v Banskobystrickom kraji.

Vývoj spotrebiteľských cien

Inflácia (CPI) dosiahla v auguste 2026 úroveň 3,1 %, čo bola najnižšia hodnota za posledných 20 mesiacov. K rastu cenovej hladiny naďalej najvýraznejšie prispievali ceny bývania s energiami, ktoré medziročne vzrástli o 7,4 %. Naopak, ceny potravín a nealkoholických nápojov klesli o 2,5 %, čo predstavovalo najvýraznejší pokles za posledných 10 rokov. Za prvých osem mesiacov roka 2026 dosiahla priemerná medziročná miera inflácie 3,6 %.

Podľa jednotnej európskej metodiky **inflácia (HICP)** na Slovensku v auguste 2026 **dosiahla 3,1 %**, čo bolo mierne pod priemerom EÚ 27 na úrovni 3,2 %. Po dlhšom období, keď slovenská inflácia prevyšovala priemer EÚ, sa tak Slovensko zaradilo medzi krajiny s podpriemerným rastom spotrebiteľských cien.

HICP
(august 2026)



Spracovala Ing. I.NOVÁKOVÁ,
Úsek kol. vyjednávania a ekonomiky OZ KOVO
Zdroj: Štatistický úrad SR

CENY DIAĽNIČNÝCH ZNÁMOK MAJÚ OSTAŤ ZACHOVANÉ

Ceny diaľničných známok na rok 2027 sa nebudú zvyšovať, ostanú rovnaké. Uviedol to v závere septembra minister dopravy SR, Jozef RÁŽ, na sociálnej sieti.

„Vidíte, čo sa deje na pumpách. Myslím si, že vodiči majú dosť iných problémov a dosť iných nákladov a určite nemáme záujem im ešte pridávať ďalšie," uviedol k danému J. RÁŽ.



Znamená to, že:

- **cena 365-dňovej diaľničnej známky** je a bude 90 eur,
- **30-dňová známka** stojí a mala by stáť 17,10 eur,
- **10-dňová známka** je a bude dostupná za 10,80 eur,
- **jednodňová diaľničná známka** má bude mať cenu 8,10 eur.

Naposledy zdraželi známky v roku 2025, a to o 30 eur pri 365-dňovej známke. Išlo o jedno z konsolidačných opatrení. Oficiálny predaj diaľničných známok je na www.eznamka.sk.

Krížovky s úsmevom

	1. časť tajničky	zlato (chem.)	fľaštička na úschovu liekov	značka pre inch	súlad, poriadok (knižn.)	Staršia kolegyňa poúča mladšie kolegyne: - Dievčatá, radím vám, vždy si hľadajte staršieho muža! - Prečo staršieho? - pýta sa jedna. - Pretože, v dobe, keď vás začne opúšťať... *(Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)*				
zakaľoval										
zrúcanina, rozvalina						úskokom oklamali (hovor.)	kozací	sova (zastar.)	Lujza (dom.)	3. časť tajničky
plošné miery				dokovalo zatýkací rozkaz (práv.)						
samica psa					húpavý pohyb tela citoslovce trúbenia					
uskutočňujú amortizáciu, umorujú										
Pomôcky: animato, aret, nuta	2. časť tajničky	úprimne oddaní hliník (chem.)						základná škola kto rád pije pivo		
ako-tak (bás.)				–			požívať tekutiny Alfonz (dom.)			
Elena (dom.)				prefíkaná žena šomral (expr.)						
citoslovce vyjadrujúce zdesenie			debniť (slang.) obyvatelia Ázie							
ohmatanie					odlišná vlastnil				zbierka fotografií v podobe knihy	4. časť tajničky
ukradomky niekam pozerám, nazízam						zrážka, zrazenie Anton (dom.)				
živo (hud.)								značka lawrencia tamtá		
urobilo čiarku							obidva značka amerícia			
žliabok, drážka (stav.)					mrazený krémový výrobok na paličke					
mužské meno					zbav jasného vedomia!					!

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

Zasmejme sa

Nikdy neplač vo voľnom čase. Nechaj si to do roboty, tam ti ten čas zaplatia...

■■■

Najlepšia aplikácia v aute, ktorá ťa na miestach s obmedzenou rýchlosťou upozorní na jej prekročenie, sa volá – manželka.

■■■

Na súde sa pýta sudca obžalovanej:
„Obžalovaná, prečo ste udreli svojho muža bejzbalovou pálkou?"
„Trénovala som odpal a omylom sa mi tam priplietol."
„Udreli ste ho 28-krát do hlavy."
„Tak keď tam stále zavadzal?"

■■■

Podľa mojich životných plánov z rannej mladosti som dnes mala zachraňovať chudobných. A nie sa stať jednou z nich...

■■■

Starý mládenec je človek, ktorý urobí ženu šťastnou už len tým, že si ju nezoberie za manželku.

■■■

Pýta sa chlapec svojej mamy:
Mami a ja som adoptovaný?
Nie, keď si začal viac jesť, tak sme ťa ponúkali, ale nikto ťa nechcel.

■■■

Príde Janko domov zo školy a hovorí svojej mame:
„Mami, predstav si, že som dostal jednotku."
Mama hovorí: „Vážne?"
Janko odpovie: „Nie, iba si to predstav."

■■■

Psychológ mi poradil: „Napíš list človeku, ktorý ťa vytáča do nepríčetnosti, a spáľ ho."
V poriadku. A čo teraz s tým listom??

■■■

– Ako sa má tvoj syn?
– Ale, má finančné ťažkosti.
– Netáraj, veď má iba tri roky!
– No hej, ale prehltol jedno euro.

■■■

„Tati, mne sa do tej Ameriky fakt nechce," bráni sa rodinnému výletu dospievajúci syn.
„Buď ticho a plávaj," radí mu otec.

■■■

„Šesť rokov som nefajčil, nepil a nechodil za dievčatami. Jedno krásne ráno ma však mama zaviedla do školy. Tým sa to všetko začalo."

■■■

Stretnú sa dve kamarátky.
Prvá: „Mám úžasného manžela! Nepije, nefajčí, nenadáva, nepodvádza ma a ani nemá rád futbal!"
Druhá: „A ako dlho je v kóme?"

