



**V U.S.Steel sa dohodli**  
– str. 1-2

**Novela Zákonníka práca**  
s viacerými zmenami – str. 5-6

**Prípustné teploty pri práci**  
v chladnom počasí – str. 6-7

Predsedníčka Rady Odborového zväzu KOVO

## Základom je osobná komunikácia!

Svet sa rýchlo a dynamicky mení, čo výrazne determinuje aj ľudské správanie a konanie vo všetkých sférach života.

Tlak na výkon, výsledky a nekonečný rast transformovali aj svet práce. Mnohé profesie sa digitalizujú, zamestnancov nahrádzajú roboty, zvyšuje sa dopyt po digitálnych zručnostiach zamestnancov, pričom rekvalifikácie a získavanie nových zručností sa stávajú nevyhnutnosťou.

Nastupujúca generácia zamestnancov má o svojej práci a živote iné predstavy, ako generácie pred ňou. Vyššie mzdy, kratší pracovný čas, väčšia časová flexibilita, viac priestoru pre osobný a rodinný život, možnosť vzdelávať sa a kariérne rásť a zároveň aj množstvo nových pracovných príležitostí, ktoré chcú využiť.

Odbory by mali reflektovať tieto meniace sa podmienky sveta práce a meniace sa priority zamestnancov. Na druhej strane, miera angažovanosti ľudí v akýchkoľvek komunitách a spolokoch je stále nízka. Ochoť urobiť niečo kolektívne pre spoločnú vec v prospech komunity, pre zlepšenie podmienok života, pre zvyšovanie pracovných štandardov je v spoločnosti limitovaná v priamom dôsledku narastajúceho individualizmu a nezaujmu o verejné veci.

Odbory by preto mali byť hnacím motorom pre zapojenie sa ľudí do aktivít, ktoré im môžu zlepšiť kvalitu života. **Nevyhnutnou súčasťou mobilizácie zamestnancov je pritom efektívna komunikácia.** Na zmenu presvedčení a nastavenia myslenia ľudí musia odbory využívať všetky možnosti, ale komunikácia len cez sociálne siete, odkazy na nástienkách či mailovou korešpondenciou nestačí. **Ak chceme ľudí mobilizovať a presvedčať o správnosti svojich postojov, ak chceme nimi efektívne diskutovať a argumentovať, musíme ich poznať a oni musia poznať nás. Osobne.**

Mýšlienky, filtrované médiami, môžu byť nesprávne pochopené, interpretované, aj realizované. Ak ako odbory chceme naplno rozvinúť svoj mobilizačný potenciál, musíme komunikovať s našimi členmi aj priamo a umožniť tak dialóg, ktorý môže prispieť k zmene presvedčení a pochopeniu nevyhnutnosti zapojenia sa do aktivít, smerujúcich k zmene. Len spoločným úsilím totiž môžeme zmenu aj dosiahnuť.

Základnou otázkou preto zostáva, či my sami to chceme a či sme ochotní pre to urobiť všetko. A na to si musíme odpovedať každý sám.

**Monika Benedeková**  
predsedníčka Rady OZ KOVO

CITÁT  
MESIACA

**„Ľudia pochybujú o tom, čo hovoríte, ale uveria tomu, čo urobíte.“**

Tomáš BAŤA, uznávaný český podnikateľ a verejný činiteľ

## Na demonštrácii Proti chudobe tisíce ľudí

Námestie SNP v Bratislave privítalo na sobotňajšej demonštrácii Proti chudobe (8.10.), organizovanej Konfederáciou odborových zväzov (KOZ) SR, niekoľko tisíc ľudí. Jej začiatok bol naplánovaný symbolicky - na 12:05 hod.

Zástupcovia KOZ SR a jednotlivých odborových zväzov, ktorých združuje – vrátane Odborového zväzu KOVO, ktorý mal asi najpočetnejšie zastúpenie - ale aj predstavitelia verejnosti, dôchodcovia či členovia rôznych mimovládnych združení vyzvali vládu SR a parlament, aby bezodkladne prijali opatrenia a kroky na riešenie energetickej a inflačnej krízy, poklesu životnej úrovne obyvateľov i stabilizáciu hospodárstva.

Spektrum účastníkov bolo rôzne, okrem niekoľkých rodín s deťmi mali prevahu stredná a staršia generácia.

### Anketa:

**1/ p. Monika M. (42 r.):** „Treba už konečne začať niečo robiť! Chodím do práce, pracujem na zmeny, platím bývanie, energie, jedlo, lieky, deťom veci do školy a na konci mesiaca nemám nič! A dookola vidím, ako všetko dražie, žiadna istota, žiadne opatrenia, len hádky a sľuby od výmyslu sveta!“

**2/ p. Ladislav S. (57 r.):** „Prosím vás, to, čo nám vládne, veď to je výsmech pre všetkých normálnych, pracujúcich ľudí! Som tu, nech vidia, že nie sme všetci úplné ovce! Ale dokedy to tu takto bude?! Ľuďom už nadobro trpezlivosť dochádza! Banda je to, nič ich nezaujímá, len vlastné vrecká, ty môžeš aj zdochnúť, čo aj do roboty chodíš!“

**3/ p. Emília F. (69 r.):** „Tak my sme sem dnes prišli ako seniori, na ktorých tento štát s obľubou zabúda. Aj dnes to tu zaznelo, pretože „to nie sú voliči tejto vlády“. Sú to však ľudia, ktorí v tomto štáte celý život pracovali, odvádzali



dane a teraz na nich všetci kompetentní zvysoka kašľú! Veď kto dnes vyžije zo 400 eur? Niektorí aj z menej? A čo nás čaká? Dobré nič!“

Ako zaznelo na pódiu počas programu, ktorý moderoval viceprezident KOZ SR František GAJDOŠ a kováč, predseda Základnej organizácie OZ KOVO KIA Žilina, Martin ČECH, adresná pomoc občanom, samosprávam, podnikom je nedostatočná, pripomínajú lepšiu pomoc v iných krajinách.

*Pokračovanie na 2. strane.*

## V U.S.Steel sa konečne dohodli

V košíckych oceliarniach U. S. Steel sa po 9-ich mesiacoch konečne dohodli. V zmysle podpísaného mzdového Dodatku č. 5 (podpísali ho 24.októbra 2022) k platnej kolektívnej zmluve sa tarifná mzda každého zamestnanca zvýši od 1.novembra o 80 eur mesačne.

Súčasťou podpísanej dohody je aj vyplatenie jednorazovej odmeny pre zamestnancov vo výške 100 eur. Za prácu v rozšírených špecifických profesiách sa mzdové zvýhodnenie zvýšilo na 30 eur mesačne.

### Rozvrhnutie pracovného času

Možné predĺženie pracovného času zamestnávateľom o dve hodiny týždenne sa mení na model štyri mesiace oznámením, plus ďalšie dva mesiace schvaľovaním odborami. Doposiaľ bol tento model 3 + 3, zamestnávateľ ho chcel zmeniť na model 6 + 6. Takýto model bude po novom platný len pre okruh zamestnancov v administratíve. Pre zamestnancov výroby to budú tri mesiace predĺženia pracovného času len po schválení odborami. Mzdové zvýhodnenie pri zvýšení pracovného času bude 11,2 % tarifnej mzdy.

Podľa hovorca podniku, Jána BAČU, bolo kolektívne vyjednávanie v tomto roku extrémne komplikované. „Chceli sme dosiahnuť viac v oblasti pružnosti pracovného ča-



● **Podpis dodatku - zľava M. Beregszási (ZO OZ NKOS KOVO - Metal USSK), Ing. J.Varga (predseda RO OZ KOVO USSK), Ing. S.Gaášlová (viceprezident pre financovanie USSK) a Ing. M.Novosad (viceprezident pre výrobu)**

su. Potrebujeme vedieť flexibilnejšie plánovať pracovné zmeny. Je veľa neistôt a nepredvídateľností, príkladom sú energie a veľké výkyvy cien. To má dosah aj na domácnosti našich zamestnancov, a preto sme radi, že sme sa dohodli,“ uviedol.

*Pokračovanie na 2. strane.*

## KOZ ku štátnemu rozpočtu

Predložený štátny rozpočet zožal očakávanú kritiku - a to nielen od opozičných poslancov, ale aj členov tripartity- zamestnávateľov a odborárov. Vyčítajú mu, že bol predstavený neskoro, chýba v ňom jasné rozdelenie peňazí medzi rezorty zdravotníctva či školstva, a že vláda pristupuje k verejným financiám nezodpovedne.

Vláda SR schválila návrh rozpočtu na budúci rok. Jeho deficit je identický s deficitom, ktorý vo svojom návrhu predložilo Ministerstvo financií SR, teda 6,44 % hrubého domáceho produktu (HDP).

Zhoda však nastala v bode, že sa treba vyhnúť rozpočtovému provizóriu, inými slovami - sociálni partneri apelujú na to, aby parlament schválil návrh rozpočtu na budúci rok, ale aj novelu rozpočtu štátneho, ktorý už v parlamente je. V tomto prípade ide o jeden a pol miliardy eur, o ktoré by sa mali navýšiť výdavky na tento rok.

Spor spočíval v tom, že v budúcoročnom rozpočte je veľmi veľa - asi až 1/5 výdavkov - umiestnená v takzvaných všeobecnej pokladničnej správe, čo je všeobecný balíček, o ktorom rozhoduje ministerstvo financií. Nie je to teda pridelené konkrétnym ministerstvám v konkrétnych kapitolách, tým pádom sociálni partneri - tak zamestnávateľia i odborári - požadovali od vlády, aby špecifikovala, ako teda bude peniaze na boj s energetickou krízou a infláciou presnejšie prerozdeľovať.



Vo vládnom návrhu rozpočtu je aj 3,4-miliardová rezerva na kompenzácie vysokých cien energií. Má sa rozdeliť tak, že najväčší diel z nej bude mať k dispozícii Ministerstvo hospodárstva SR (1,4 miliardy eur), nasleduje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (900 miliónov eur), Všeobecná pokladničná správa (940 miliónov eur), železničné spoločnosti a Slovenská správa ciest (160 miliónov eur).

Rozpočet verejnej správy na rok 2023 počíta s príjmami v objeme 50,6 miliardy eur a výdavkami vo výške 58,5 miliardy eur.

O rozpočte teraz môžu hlasovať poslanci NR SR. Keďže vládna koalícia nedisponuje parlamentnou väčšinou, v návrhu rozpočtu je zakomponované aj riziko rozpočtového provizória.

### Schválili aj zvýšenie tohtoročného rozpočtu

Vláda nakoniec v polovici októbra schválila aj návrh na zvýšenie tohtoročného štátneho rozpočtu v kapitole príjmov aj výdavkov o 1,5 miliardy eur. Išlo o prepracovaný návrh rozpočtu, ktorý už vláda schválila koncom septembra 2022. Zároveň rozhodla, že tento návrh by sa mal v parlamente schvaľovať v skrátenej legislatívnej konaní.

Z navýšenej sumy vo výške 1,5 miliardy eur by 206,7 milióna eur malo ísť na vyplatenie 14. dôchodkov, 190 miliónov eur na kompenzáciu pre ohrozené skupiny obyvateľstva, 900 miliónov eur na pomoc firmám, a podnikateľom na základe schémy štátnej pomoci a na kompenzácie pre verejnú správu je určených ďalších 200 miliónov eur.

A.Fáková, Síta

# Na demonštrácii Proti chudobe tisícky ľudí

Pokračovanie z 1. strany.

„Máme tu nový typ pandémie, pandemiou chudoby. Každý deň nečinnosti vlády a parlamentu má následky,“ zaznelo z pódia s tým, že každý takýto deň má potom za následok vznik „hladových dolín“ a „krachu regiónov“, ale aj frustrácia a beznádej občanov, ktorí prestávajú veriť v pomoc vlády a parlamentu. Pre zhoršujúcu sa sociálnu a ekonomickú situáciu majú ľudia obavy z blízkej budúcnosti.

Prítomní preto ústami rečníkov vyzvali vládu SR, aby urýchlene riešila súčasnú kritickú situáciu v SR. Požadujú tiež, aby zrozumiteľne prezentovala, čo čaká v najbližších mesiacoch firmy a domácnosti v súvislosti s neúnosne rastúcimi cenami energií. Zložitá energetická situácia sa začína odzrkadľovať aj v obmedzovaní výroby, pozastavení investícií a v likvidácii pracovných miest. Kolaps hrozí obciam a mestám, školám či nemocniciam. Vysoký nárast cien energií sa premieta do cien všetkých výrobkov, potravín či služieb. Chudoba obyvateľov Slovenska, do ktorej sa vplyvom inflácie a rastúcimi cenami všetkých komodít dostávajú, pritom stále stúpa. Zabúdať by sa nemalo ani na dôchodcov, z ktorých už takmer štvrtina balansuje na hranici chudoby.

### V rovnakom čase demonštrovali aj v Prahe

Demonštrácia s rovnakým názvom sa v tom istom čase a termíne (8.októbra o 12.05 hod.) uskutočnila aj na pražskom Václavskom námestí. Zorganizovala ju Českomoravská konfederácia odborových zväzov (ČMKOS) a takisto privítala dav nespokojných občanov. Aj týmto spoločným gestom vyzvali obidve odborové centrály svoje národné vlády, aby sa začali zaoberať sociálnou situáciou obyvateľov a nedopustili prepádanie občanov do chudoby.

Ako uviedol prezident ČMKOS, Josef STŘEDULA, citujúci bývalého česko-slovenského prezidenta Václava HAVLA: „Ľahostajnosť k druhým a ľahostajnosť k osudu celku je presne tým, čo otvára dvere zlu. A to nesmieme dopustiť.“ Aj to je, podľa neho dôvod, prečo sa takéto zhromaždenia musia a majú konať.

J.STŘEDULA sa prostredníctvom videopozdravu prihovoril aj slovenským demonštrantom, naopak, slovenská prezidentka KOZ SR, Monika UHLEROVÁ, zas adresovala videopozdravicu českým kolegom. „Pozdravujem vás z Námestia SNP, kde aj slovenskí odborári, naši občania, prišli vyjadriť svoju nespokojnosť s krokmi vlády, respektíve so žiadanými krokmi vlády a parlamentu smerom k zlepšeniu situácie, ktorá súvisí práve s inflačnou krízou, s energetickou krízou a s veľkou neistotou na najbližšie mesiace,“ odkázala.

Celá demonštrácia trvala takmer dve hodiny. Podobný protest sa deň predtým konal vo Varšave, ďalšie sú naplánované vo Viedni či Ríme.

### Odborári u prezidentky

V kontexte aktuálnych udalostí, zhruba dva týždne po demonštrácii Proti chudobe a so snahou riešiť neúnosnú, sociálno-ekonomickú situáciu v spoločnosti i problém tzv. pracujúcej chudoby, pozvala prezidentka SR, Zuzana ČA-

PUTOVÁ, vo štvrtok, 20. októbra, na krátke stretnutie do Prezidentského paláca v Bratislave predstaviteľov KOZ SR a vybraných odborových zväzov.

Za OZ KOVO sa stretnutia, vedeného prezidentkou KOZ SR Monikou UHLEROVOU, zúčastnil člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jaroslav KOPANICA a z U.S.Steel Košice predseda Základnej organizácie OZ KOVO Teplá valcovňa a zástupca OZ Pracujúca chudoba, Ján KOŠČ. Odborársku delegáciu doplnila predsedníčka OZ pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku, Jana ŽITNÁKOVÁ, predseda Slovenského odborového zväzu pracovníkov zdravotníctva a sociálnych služieb Anton SZALAY a predseda Energeticko-chemického odborového zväzu Andrej BUCH.

Po stretnutí uviedla prezidentka Z.ČAPUTOVÁ: „Vláda by mala čo najskôr a zrozumiteľne prezentovať opatrenia na zmiernenie dosahov inflácie a na znížovanie rizika chudoby. Ľudia na Slovensku dnes žijú vo veľkej neistote. Nevedia, čo príde zajtra, čo ich čaká v súvislosti s rastúcimi cenami energií či a aká bude forma pomoci pre podniky či domácnosti. Mnohí sa obávajú prepúšťania, zamestnanci s nízkymi mzdami už prepádajú do pásma chudoby. To boli hlavné posolstvá odborárov a odborárov, ktorí pred časom demonštrovali v Bratislave proti chudobe,“ priblížila. Podotkla, že práve v ťažkých časoch musí byť štát schopný zabezpečiť dôstojný život ľuďom, najmä tým najzraniteľnejším.



Prezidentka KOZ SR, M.UHLEROVÁ, k tomu doplnila: „Hovorili sme o konkrétnych opatreniach, ktoré sú momentálne pripravované v súvislosti s inflačnou a energetickou krízou. Diskutovali sme o návrhu štátneho rozpočtu pre rok 2023, ale aj o navýšení rozpočtu pre rok 2022 a o prerodzení zdrojov,“ priblížila M.UHLEROVÁ a pokračovala: „Informovala sme tiež pani prezidentku, že na najbližšom rokovaní tripartity sa už bude rokovať o prvom balíku opatrení, nasmerovaných na pomoc firmám, podnikateľom a zamestnávateľom. V najbližších dňoch by mala vláda predstaviť aj ďalšie opatrenia, ktoré budú nasmerované domácnostiam a sociálne slabším skupinám,“ spresnila s tým, že „chudoba“ je podľa nej politický problém, ktorý by sa mal oveľa viac dostávať do verejnej diskusie a do verejného záujmu. „Chudobná spoločnosť je chorá spoločnosť. Je to spoločnosť nesolidárna, neempatická a radikalizujúca sa. Dopady chudoby sú pre spoločnosť veľmi drahé, generuje ďalšie negatívne sociálne javy,“ podčiarkla na záver M.UHLEROVÁ.

A.Fáková, kozsr, TASR

# V U.S.Steel sa konečne dohodli

Pokračovanie z 1. strany.

### Štrajková pohotovosť a hlasovanie o štrajku

Pre spor v kolektívnom vyjednaní vyhlásila Rada odborov (RO) OZ KOVO U.S.Steel Košice v oceliarniach ešte 25. apríla tohto roku štrajkovú pohotovosť. Za hlavné dôvody označili zástupcovia zamestnancov neochotu zamestnávateľa adekvátne zvyšovať tarifné mzdy a jeho snahu o ďalšie predlžovanie týždenného pracovného času. V hlasovaní o podpore štrajku sa v auguste a septembri cca 70 % zamestnancov vyjadrilo za vyhlásenie štrajku.

„Je to taká silná kompromisná dohoda, určite tomu pomohol fakt, že sme vyzbierali podpisy na vyhlásenie štrajku. Na základe tohto prebiehali veľmi konštruktívne rozhovory s vedením a návrh znenia predmetného dodatku nakoniec – v zmysle Štatútu Rady odborov - hlasovaním podporil celý Výbor Rady odborov a 10 z 12-ich základných organizácií, združených v Rade odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, vrátane ďalšej odborovej organizácie v podniku - NKOS (Nezávislé

kresťanské odbory Slovenska)“, povedal šéf košických odborov, Juraj VARGA s tým, že takto prišlo k potvrdeniu zásadného demokratického spôsobu kolektívneho vyjednávania i pravdivého informovania v procese.

Ako ďalej dodal: „Tento výsledok je o to cennejší, že 9 mesiacov trvajúci sociálny dialóg prebiehal nielen počas úspešného obdobia firemného profitovania v prvom polroku 2022, ale v nasledujúcom období bol zaznamenaný nečakaný pokles objednávok našich výrobkov s pretrvávajúcimi, veľmi pesimistickým výhľadom až na 1.štvrtrok budúceho roka, ktorý nezlepšuje ani pretrvávajúca vojna na Ukrajine a nastupujúca recesia v dôsledku energetickej krízy.“

Šéf Rady odborov zároveň potvrdil, že podpisom Dodatku č. 5 došlo k odvolaniu štrajkovej pohotovosti, ktorá trvala 182 dní. „Cieľ nie je štrajk, cieľ je vždy dohoda, a toto je len nástroj na dosiahnutie cieľa“, dodal na záver J.VARGA.

Oceliarom k uzavretému kolektívnomu vyjednávaniu v tejto neľahkej dobe blahoželáme.

Text: Anita Fáková  
Foto: Arpád Kotoláč

## priority mesačník OZ KOVO

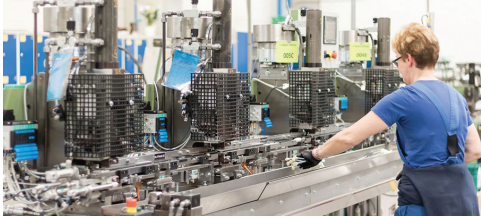
Vydáva: OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o.  
Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.  
Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk  
Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda,  
členovia: Robert MOLNÁR,  
JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA,  
Ing. Michal KUKOLÍK  
Šéfredaktorka: Mgr. Anita FÁKOVÁ  
Grafická úprava: Tomáš BLIČKA – BAWA  
Tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča.  
ISSN: 1338-3051

Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia.  
Priority nájdete aj na [www.ozkovo.sk](http://www.ozkovo.sk)

# Vo Vlkanovej sa dohodli

V strojárskych spoločnosti KÜSTER-automobilová technika, spol. s r. o. vo Vlkanovej pri Banskej Bystrici – sa podarilo uzavrieť od januára trvajúce náročné kolektívne vyjednanie a podpísať novú podnikovú kolektívnu zmluvu, účinnú od 1. septembra tohto roku až do 31. marca 2024. Pre 442 zamestnancov to znamená nielen garantované navýšenie ich základných mesačných miezd, ale aj výhody viacerých benefitov.

V strojárskych spoločnosti KÜSTER-automobilová technika, spol. s r. o. vo Vlkanovej pri Banskej Bystrici – sa podarilo uzavrieť od januára trvajúce náročné kolektívne vyjednanie a podpísať novú podnikovú kolektívnu zmluvu, účinnú od 1. septembra tohto roku až do 31. marca 2024. Pre 442 zamestnancov to znamená nielen garantované navýšenie ich základných mesačných miezd, ale aj výhody viacerých benefitov.



V rámci novej kolektívnej zmluvy dohodli odborári zo Základnej organizácie OZ KOVO KÜSTER Vlkanová pre zamestnancov navýšenie mesačných tarifných miezd o 6%, a to so spätnou platnosťou od 1. marca do 31. augusta 2022. Od 1. septembra tohto roku sa platy zamestnancov opäť zdvihli - spolu o 7 %. Ako potvrdil predseda základnej organizácie, Milan CIMERMAN, tím ešte nekončí: „Od marca 2023 budeme rokovať ďalej, a to o valorizácii miezd pre rok 2023 až do marca 2024.“

Pripomíname, že priemerná mzda zamestnancov v spoločnosti dosiahla v minulom roku 1 490 eur.

Čo sa týka benefitov, vyplývajúcej z kolektívnej zmluvy, predseda odborov M.CIMERMAN vymenúva: „Podarilo sa dohodnúť viacero výhod, napr. vyššie odstupné o 1 mesačný plat pre zamestnancov, pracujúcich vo firme viac ako 10 rokov, taktiež vyššie odchodné pre zamestnancov, ktorí vo firme pracovali aspoň 15 rokov, dvojňové voľno pri svadbe, narodení dieťaťa či úmrtí blízkeho rodinného príslušníka, príplatok za prácu v II. zmene, jubilejný odme-

ny od 100 eur pri dovŕšení 50. rokov veku – ktorá môže byť vyššia v závislosti od odpracovaných rokov atď.“

M.CIMERMAN dodáva: „Bolo to náročné kolektívne vyjednanie. Od predloženia návrhu v januári tohto roku, cez uskutočnených 10 kôl kolektívnych rokovaní, na ktorých sme našli zľahu skoro vo všetkom, okrem plátov. Preto sme požiadali ministerstvo práce a sociálnych vecí o pridelenie sprostredkovateľky. Po stretnutí s ňou sme my, ako odbory - ako aj vedenie firmy- obdržali kompro-



● Na demonstrácii Proti chudobe v Bratislave, predseda M.Cimerman prvý zprava.

misný návrh riešenia sporu v kolektívnom vyjednaní. Ten však zamestnávateľ odmietol. V neformálnom priestrechu o podpore štrajku v dôsledku sporu v kolektívnom vyjednaní medzi zamestnancami sme však nezískali dostatočnú podporu, a tak sme prijali posledný návrh vedenia spoločnosti, teda 6+1%,“ hovorí odborársky líder a dodáva: „Chcem sa úprimne poďakovať právničke JUDr. Márii KASANOVEJ a vedúcemu Metodického pracoviska OZ KOVO v Banskej Bystrici, Michalovi KUKOLÍKOVÍ, za ich pomoc pri príprave návrhu znenia kolektívnej zmluvy i za aktívnu účasť na rokovaníach. Rovnako úprimne ďakujem všetkým kolegom, vyjednávačom, odborárom i zamestnancom, za ich podporu. Je nesmierne dôležité vedieť – a počas kolektívneho vyjednanie obzvlášť - že za nami stoja ľudia, pre ktorých to nakoniec všetko robíte.“

A.Fáková

## Penzie stúpnu, ale nie rovnako

Dôchodcovia si majú od januára prílepiť. Ich penzie sa zvýšia o 11,8 % a udeje sa tak automaticky, nebudú musieť o zvýšení žiadať. Viac si polepšia seniori s vyššími penziami. Naopak, kto poberá minimálny dôchodok a ani po valorizácii sa nedostane nad jeho úroveň, ten si od januára neprilepí vôbec.

Za výraznejšou valorizáciou stojí medziročný rast cien tovarov a služieb, ktoré nakupujú dôchodcovské domácnosti. Porovnáva sa prvý polrok 2022 s prvými šiestimi mesiacmi roku 2021.

O navýšení dôchodku zašle Sociálna poisťovňa každému poberateľovi písomné rozhodnutie.

### Bohatší dostanú viac

Pri valorizácii o konkrétne percento – od budúceho roka o spomínaných 11,8 % – si viac prílepišia penzisti, poberajúci vyššie dôchodky. Napríklad dôchodca, ktorému každý mesiac štát posla 400 eur, dostane od nového roku o vyše 47 eur navyše. Penzista s dávkou vo výške 600 eur pocíti v peňaženke nárast v sume cez 70 eur mesačne. Seniori, ktorým na účte doteraz každý mesiac pribudla zo Sociálnej poisťovne tisícika, dostanú od januára 1118 eur.

Naopak, ľudia poberajúci minimálne dôchodky, si polepšiť nemusia vôbec. Aktuálne sa táto dávka týka viac ako 140 tisíc seniorov, čo je takmer 13 % všetkých poberateľov starobných dôchodkov. Výška minimálnej penzie je totiž „zmrazená“ na úrovni 334,30 eura pre ľudí, ktorí si odpracovali 30 rokov. Penzisti, ktorí si odrobili 40 rokov, dostávajú minimálne 378,50 eura.



### Pod hranicou chudoby

„Minimálne dôchodky sú obrovskou časovanou bombou v dôchodkovom systéme vzhľadom na fakt, že sú zmrazené do roku 2030. Ich poberatelia sú zväčša ženy, ktoré splnili podmienku odpracovaných 30 rokov, ale nemali dostatočný príjem zväčša z dôvodu výchovy detí a starostlivosti o rodinu,“ uviedla Valéria POKORNÁ, podpredsedníčka Jednoty dôchodcov na Slovensku.

Aktuálna výška minimálneho dôchodku je 90 eur pod hranicou chudoby (tá je cca 424 eur na jednotlívca) a štát by mal podľa nej urobiť niečo aj pre týchto seniorov. Platí totiž, že ak penzista s veľmi nízkym dôchodkom ani po valorizácii nedosiahne nad úroveň minimálnej penzie, bude dostávať stále rovnaké minimum. Ak by penzisti po valorizácii vychádzala dávka vyššia, bude od Sociálnej poisťovne dostávať viac.

Či ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny rozmrazí najnižšie penzie a kedy by sa tak mohlo stať, zatiaľ nie je jasné. „Evidujeme meniace sa sociálno-ekonomické prostredie, najmä nárast inflácie. Preto prehodnocujeme pôvodné analýzy, z ktorých sa vychádzalo pri nastavení súm minimálneho dôchodku,“ reagoval rezort práce. Na vyššie penzie však zatiaľ ministerstvo nemá peniaze. „Privítame, ak budú pre pomoc ľuďom vyčlenené ďalšie financie,“ dodal rezort práce. Minister aj ďalší predstavitelia rezortu sa so zástupcami dôchodcov stretávajú a vnímajú túto skupinu ako ohrozenú, ktorá obzvlášť v období vysokej inflácie potrebuje urgentnú pomoc.

V roku 2021 bolo pritom až 12,3 % obyvateľov Slovenska ohrozených príjmovou chudobou. Znamená to, že ich príjmy boli nižšie ako vypočítaná národná hranica chudoby. S príjmom nižším, ako je hranica príjmovej chudoby, si muselo vystačiť 660 tisíc Slovákov, čo bolo o 45 tisíc osôb viac, ako v predchádzajúcom roku, teda každý ôsmy obyvateľ. Najviac ohrozené boli viacdietne domácnosti, neúplné domácnosti s deťmi a osamotení seniori.

A.Fáková

## Príplatky v parlamente

Príplatky za nadčasy a sviatky sa možno aj výpočet minimálnej mzdy a jej výška. Potom, čo s rokovaniemi na pôde tripartitny otvorila túto tému Konfederácia odborových zväzov SR, iniciatívy sa chopili dvaja poslanci strany Smer-SD a predložili do parlamentu novelu Zákonníka práce. Tá už prešla prvým čítaním – a to aj s hlasmí koalície, a teraz sa o nej rokuje. Ministerstvo práce tvrdí, že je na poslancoch, ako sa dohodnú.

Vláda pred dvomi rokmi zastavila zamestnancom rast príplatkov za nadčasovú prácu, prácu v noci a vo sviatky, a to z dôvodu pomoci firmám zvládnuť ekonomicky náročnú situáciu, ktorú spôsobila pandémia Covidu-19.

Poslanci Martin NEMKY a Boris SUSKO (Smer – SD) však podali opozičný návrh k novele Zákonníka práce. Podľa neho by sa od januára 2023 príplatky znovu naviazali na minimálnu mzdu. A keďže tá rastie, zvýšili by sa aj príplatky. Dobrá správa pre zamestnancov však veľmi nahnevala zamestnávateľov. Ako hovoria, stále bojujú s vysokými cenami vstupov a energií a musia obracať každé euro. Ďalšie výdavky sú pre nich údajne „likvidačné“.

### Zmena pri výpočte minimálnej mzdy i príplatkov

Ak by návrh opozičných poslancov prešiel, zmenil by sa aj výpočet minimálnej mzdy. Tá má šesť stupňov. Poslanci v návrhu uvádzajú, že chcú upraviť výpočet rastu týchto stupňov. Od roku 2020 stupne rastú o rovnakú sumu, o akú sa zvyšuje základná minimálna mzda. Čo znamená, keď sa budúci rok zvýši minimálna mzda o 54 eur, tak aj ostatné stupne sa zvýšia presne o tú istú sumu.

Podľa návrhu opozičných poslancov by sa však mali stupne opäť počítať ako násobok základnej sumy minimálnej mzdy. V praxi by to znamenalo to, že napríklad druhý stupeň by bol 1,2 násobok minimálnej mzdy, čo by zo sumy 816 eur spravilo 840. Tretí by sa násobil koeficientom 1,4, štvrtý - 1,6, piaty - 1,8 a šiesty koeficientom 2. Napr. pri výpočte minimálnej mzdy v druhom stupni by to v súčasnosti bola suma 762 eur. Od januára 2023 sa k nej pripočíta dohodnuté zvý-

šenie 54 eur. Dokopy je to 816 eur. Ak by prešla novela, základná minimálna mzda 700 eur by sa od januára násobila v druhom stupni koeficientom 1,2. Výsledná suma by tak dosiahla 840 eur. Číže o 24 eur viac ako pôvodne.

### Rozmrazenie príplatkov

Od novej minimálnej mzdy by sa mali odrážať aj príplatky, ktoré sa snažia poslanci opozičnej strany presadiť. Každý zamestnanec má podľa Zákonníka práce nárok na peniaze navyše, pokiaľ pracuje v noci, má sťažené podmienky, pracuje cez víkend alebo cez sviatok. Príplatok za prácu v sobotu by sa mal podľa navrhovateľov zvýšiť minimálne o 50 % minimálnej mzdy za hodinu, no najmenej aby bola vo výške 45 % minimálky za hodinu. Okrem iného chcú, aby sa príplatok za nedeľu zvýšil na najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy za hodinu, no najmenej na 90 percent minimálnej mzdy za hodinu.

S predloženým návrhom navýšenia príplatkov odborov súhlasia. Prezidentka Konfederácie odborových zväzov - Monika UHLEROVÁ pripomenula, že pre zníženie a následné zmrazenie príplatkov len v roku 2021 prišli zamestnanci o takmer 50 miliónov eur. Upozorňuje aj na to, že v rámci Európskej únie odpracujú najviac hodín v noci práve zamestnanci na Slovensku. „Nočná práca je zdravotne veľmi škodlivá. Nočná práca neprospeje samotným zamestnancom, a preto si myslím, že ak nemá byť eliminovaná, tak musí byť minimálne dobre zaplatená.“

Situáciu okolo príplatkov budeme aj naďalej monitorovať.

Af, TASR

# KRÁTKO

## Rodičovský bonus 5 rokov

Ak Sociálna poisťovňa prizná dôchodkoví rodičovský bonus, bude to platiť päť rokov. Počas tohto obdobia sa môže meniť jeho výška podľa zárobku pracujúcich detí. Ak však niekto bude chcieť zmeniť svoje rozhodnutie a rodičom neprispievať, môže tak urobiť až po uplynutí päťročného obdobia. Rodičovský bonus bude Sociálna poisťovňa prvýkrát počítať z odvodov pracujúcich detí pred dvoch rokov. Dieťa, pracujúce na Slovensku, tak bude môcť od začiatku budúceho roka odvieť každému rodičovi na penziu 1,5 percenta z jeho hrubej mzdy, resp. vymeriavacieho základu Všetky legálne príjmy, ktoré dieťa malo dva roky dozadu a z ktorých bolo odvedené na dôchodkové poistenie, sa zarátavajú práve do výpočtu rodičovského dôchodku. Terajšie príjmy detí sa tak premietnu do dôchodkov rodičov v roku 2024. Mnohí však z obavy, že to ovplyvní ich budúce penzie, ale aj preto, že sa rodina dozvie o ich zárobkoch, už teraz žiadajú, aby rodičia nedostávali bonus. Do roku 2027 sa môže znova dieťa rozhodnúť, či chce opätovne tomu svojmu rodičovi priznávať ten rodičovský dôchodok, alebo nie. Ak neurobí nič, má sa za to, že automaticky sa predlžuje nárok na rodičovský dôchodok. Sociálna poisťovňa bude výšku rodičovského bonusu prehodnocovať každý rok. Hovorca Sociálnej poisťovne, Martin KONTÚR, upresňuje: „Pokiaľ nastane situácia, že napríklad v roku 2022 dieťa nezarábalo, tak v roku 2024 rodičovi nezanikne nárok na rodičovský dôchodok, akurát sa v tomto roku len nebude vyplácať.“ Suma rodičovského dôchodku bude zastropovaná, bude sa počítať najviac z 1,2-násobku priemernej mzdy na Slovensku. Z minuloročnej priemernej hrubej mzdy vo výške 1 211 eur by maximálny rodičovský dôchodok v budúcom roku dosiahol 21,80 eura pre každého rodiča. Takýto rodičovský dôchodok by svojim rodičom mohli dopriať deti, ktorých hrubá mzda alebo vymeriavací základ dosahuje 1 453,60 eura a viac. Celé opatrenie na budúci rok bude podľa odhadov stať zhruba štyristo miliónov eur, ktoré zatažia štátny rozpočet. Rada pre rozpočtovú zodpovednosť už upozornila, že opatrenia, ktoré majú výdavky na rodičovský bonus kompenzovať, budú nabiehať len veľmi pomaly.

## Od marca bude pre neplatičov generálny pardon

Od marca budúceho roka sa na Slovensku zaviedie tzv. generálny pardon pre dlžníkov Sociálnej poisťovne. Ide o odpustenie povinnosti zaplatiť penále za podmienu, že dlžníci poistovní uhradia dlžné poistné. Penále dlžníkom poisťovňa odpustí vtedy, ak zaplatia celú dlžnú sumu poistného najneskôr do 31. augusta 2023. Na zaplatenie celej istiny tak budú mať dlžníci Sociálnej poisťovne šesť mesiacov. Generálny pardon sa týka takmer 1,07 milióna subjektov, voči ktorým Sociálna poisťovňa eviduje penále v celkovej sume 885 miliónov eur a istinu vo výške 600 miliónov eur. Ide o 354 tisíc zamestnávateľov, takmer 500 tisíc samostatne zárobkovo činných osôb a cez 218 tisíc fyzických osôb. Sociálna poisťovňa eviduje voči týmto subjektom penále v celkovej sume 885 miliónov eur a istinu vo výške 600 miliónov eur.

## Železničiar v štrajkovej pohotovosti

Odborové organizácie Železníc Slovenskej republiky vstúpili do štrajkovej pohotovosti. Dôvodom je neúspešné kolektívne vyjednanie o kompenzácií rastu životných nákladov. Odvolávajú sa na rekordnú infláciu a časť íst do ulíc. Výpadok železničnej dopravy však zatiaľ nehrozí. Železnice Slovenskej republiky majú viac než 13 tisíc zamestnancov. Predseda odborárov Peter HOFFMAN vysvetľuje, že kompenzáciu majú zakotvenú aj v kolektívnej zmluve, tá sa však odsúva z termínu na termín. Doteraz sa tak s vedením železníc nedohodli. Odbory tvrdia, že železnice odsúvajú riešenie ich problémov na neurčito a vyzvali ministra dopravy Andreja DOLEŽALA, ako aj ministra financií Igora MATOVIČA, aby sa osobne začali zaoberať situáciou. Vedenie železníc odkazuje, že hľadá finančné zdroje a rokuje so spomínanými ministerstvami. Dodáva, že spoločnosť je financovaná z rozpočtu verejnej správy a nebola súčasťou inflačného navýšenia pre štátnu správu. Odborári však ustúpili nechcú. Ak od vedenia nedostanú konkrétny protinávrh, avizovali, že sú pripravení íst do ulíc a protestné akcie časom stupňovať.

Sita, TASR, hn

# Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

## V KII ZAČAL BOJ O MZDY

**V Žilinskej automobilke Kia Slovakia sa začiatkom októbra začal boj o vyššie mzdy. Aktuálne majú sociálni partneri – zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľa - za sebou už štyri kolá spoločných rokovaní, piate ich čaká začiatkom novembra.**

Odborári zo Základnej organizácie OZ KOVO KIA Žilina predložili začiatkom októbra vedeniu fabriky návrh mzdového dodatku ku Kolektívnej zmluve na roky 2020 – 2024, v ktorom od 1. apríla budúceho roka žiadajú nárast tarifných miezd zamestnancov o 150 eur mesačne. Navrhovaný rast podľa nich - zodpovedá potrebám zamestnancov v súvislosti so zdražovaním a stúpajúcou infláciou, pričom by mal byť dostupný aj vzhľadom na možnosti zamestnávateľa.



Zástupcovia zamestnancov však majú aj ďalšie požiadavky, napr. vyplatenie mimoriadneho bonusu vzhľadom na „dramaticky sa zvyšujúcu hrozbu prepadu životnej úrovne zamestnancov v súvislosti so zvyšujúcimi sa

životnými nákladmi“ a s ohľadom „na odpracovaný čas zamestnancov v roku 2022“, a to vo výške 1 300 eur.

Žilinská automobilka už ústami svojho hovorca, Tomáša POTOČKA, potvrdila prijatie návrhu, ocenila jeho včasné predloženie a potvrdila aj predloženie ich protinávrhu. „Sme pripravení na konštruktívny dialóg, smerujúci k skorému uzavretiu kolektívnej zmluvy s ohľadom na aktuálnu sociálnu a hospodársku situáciu,“ zdôraznil hovorca a dodal, že podniková kolektívna zmluva je v automobilke platná do konca marca 2024, účinnosť mzdovej časti končí v marci 2023.

Po 4. kole napr. zamestnávateľ odmietol návrhy odborov ohľadom III. piliera a odchodného do dôchodku, a v kritériách pre vyplatenie 13. a 14. mzdy zamestnancov nesúhlasil s návrhom vykrývať dochádzkové kritériá prácou nadčas. Rokovania budú pokračovať začiatkom novembra.

Kia Slovakia je jediným výrobným závodom spoločnosti Kia Motors Corporation v Európe. V minulom roku vo fabrike pracovalo cca 3 460 zamestnancov. Za prvý polrok aktuálneho roka vždy vyrobil 164 300 osobných automobilov modelov Sportage a Ceed a vcelom 230 tisíc motorov.

af

## Z Vašich postrehov - glosa Jána ŠLAUKU:

# Prestaňme čakať na niekoho, kto za nás bude bojovať!



Hneď na úvod musím - ja, ako osoba, a dovoľm si, aj ako predstaviteľ vedenia Odborového zväzu KOVO - odsúdiť ohavnosť, aká sa neďávno znova na Slovensku udiala. Nech už sa na to pozerám akokoľvek, aj toto bola vražda, hnusná odporná dvojnásobná vražda, spáchaná človekom na človeku.

Zároveň to mne vrú otázky. Vyjdú ľudia do ulíc, začnú sa konečne brániť a obhajovať svoje práva len vtedy, ak tomu bude predchádzať vražda? Začneme aktívne obhajovať svoje práva, až keď vyhasne ľudský život? Začneme sa aktivizovať, až keď prepuknú veľké kauzy a ujdú „gorily z klietky“?

Alebo sa začneme konečne aktivizovať a vyvíjať verejný tlak, aj keď nám nepôjde skutočne o život, ale o slušné žitie a dožitie? Keď bude treba, brániť práva zamestnancov alebo dôchodcov? Keď bude potrebné tlačiť na politikov, aby upravili pracovné a sociálne podmienky zamestnancov a bývalých zamestnancov? Skutočne potrebujeme vidieť niekoho smrť za tieto naše požiadavky? Alebo sa konečne zamyslíme nad sebou, zahodíme ideologické predsudky voči jednotlivcom, skupinám, ktoré častokrát vyťahujeme len preto, aby sme si sami pred sebou obhájili vlastný nezaujím, nechotu spraviť niečo pre druhých a začneme spoločne hľadať cesty, ako vytvoriť účinný tlak?

Nie tak dávno sa konali niekoľkotisícové verejné protesty proti gorilám v „neslušnom Slovensku“ s novinárskym perom v ruke a dúhovou vlajkou okolo pása. Pri všetkých týchto protestoch bol ideovou myšlienkou odpor proti arogancii moci (vlád a politikov) voči vlastným občanom. Napriek tomu, že som nemal pripnutý odznak príslušnosti k slušnému Slovensku, snažil sa byť slušným človekom. Nie som novinár a kamarátov v inakosti, v inej viere (ja sa nehlásim k žiadnej), politického zmýšľania a dokonca aj odporcov odborových organizácií, mám vo svojom okolí dost. Ale snažím sa rešpektovať ich aj z ich názorami a postojmi, a oni mňa. Napriek tomu odsudzujem akokoľvek násilie voči ktorejkoľvek názorovej skupine.

No, ale som aj odborár a funkcionár, a tak si kladiem opakovanú otázku, čo spraviť, aby sme prebudili masu zamestnancov postaviť sa sami za seba a svoje pracovné podmienky? Za svoje lepšie odmeňovanie. Za spravodlivejšie odmeňovanie v častokrát fyzicky náročnej práci, práci v noci, či práci v nikdy sa nekonečiacich zmenách 24/7/52/365...

**Ako postaviť, ako vyburcovať zamestnancov? Nie proti konkrétnemu človeku, zamestnávateľovi či politikovi, ale proti nastavenému systému odmeňovania práce,**

proti nespravodlivému systému prerozdelenia vytváraných hodnôt. Proti systému, ktorý núti zamestnanca každé ráno vstať a znova íst do tej mizerne platenej práce len preto, lebo potrebuje zaplatiť účty za bývanie, lekára, školu alebo krúžok pre svoje dieťa, alebo cestovný lístok na autobus do práce či základné jedlo. **Proti systému, ktorý vám nepoukne nič viac, len aby sme nemali čas myslieť na iné veci alebo témy, ktoré by nás mohli povzniesť na duši, dali možnosť vzdelávať sa, byť kreatívny. BYŤ SLOBODNÝ.**

Zamestnávateľia len využívajú systém, ktorý im umožňuje platiť za fyzické a psychické schopnosti zamestnanca, nízku mzdu. Umožňuje im vytvoriť podmienky pre povinnosť byť po ruke, makať a neodvrávať. V absurdných prípadoch, ktorých ale nie je zas tak málo, im dáva možnosť zneužívať systém voči vlastným zamestnancom (inak tvorcom hodnôt) až do takej miery, že za zamestnancami odvedenú prácu nie sú ochotní zaplatiť vôbec.

Opakované udalosti, kedy vyšli davu ľudí do ulíc, len aby upozornili na niečo, čo sa im nepáči, čo je mimo ľudského chápania (a vražda dvoch mladých ľudí takou udalosťou určite je), mi vnucujú názor, že sa asi musí stať niečo tak radikálne (nech sa to nikdy nestane!) aj v niektorom z našich podnikov alebo firiem, aby sme spoločne v húfch vyšli do ulíc a nebáli (alebo nehanbili?) pýtať si vyššiu mzdu a lepšie podmienky v práci. Čakáme, kým niektorý zo zamestnancov spraví radikálny čin (ktorý inak odsudzujeme) zo zúfalstva, biedy, hladu alebo ako reakciu na neriešenú, opakovanú situáciu útlaku a ponižovania zo strany nadriadeného? Alebo čakáme na robotníckych „palachov“, ktorí sami, podobne radikálnym činom, budú nútení upozorniť na zlé, neznesiteľné podmienky a slabé odmeňovanie?

Čakáme, kým iní rozhodnú za nás, čakáme, kým vláda príde s nejakou pomocou, čakáme od predsedov zväzov alebo prezidentky konfederácie, že niečo vyriešia, vyrokujú. Čakáme. A ak to nie je podľa našich predstáv, tak aspoň máme ďalší terč na hodenie kameňa. Nikto z nás, sám o sebe, a už vôbec nie bez podpory okolia, členov a zamestnancov - a áno, aj politickej podpory - nevybaví, nezmení, nevyrieši nič.

**Prestaňme čakať na niekoho z vonku, kto za nás bude bojovať, prestaňme čakať na niečiu smrť len preto, aby sme vyšli do ulíc. Všímajme si okolie, pracujme na seba, spolupracujme, komunikujme a konajme!**

Ing. Ján Šlauka  
člen predsedníctva Rady OZ KOVO

## Pracovno-právna poradňa

# Od novembra platí novela Zákonníka práce. Čo prináša zamestnancom?



Od 1. novembra 2022 vstupuje do platnosti novela Zákonníka práce, ktorá prináša niekoľko zmien. Jej cieľom je totiž transpozícia novoprijatých smerníc Európskej únie (EÚ), a to konkrétne smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (ďalej len „smernica 2019/1152“) a smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami. Tou sa zároveň ruší 12 rokov platná smernica Rady 2010/18/EÚ.

Novela smeruje k tzv. work-life balance, t. j. rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom.

Najdôležitejšie zmeny boli prijaté v oblasti:

- presun dôkazného bremena,
- vykonávanie inej zárobkovej činnosti,
- doručovanie písomností,
- forma poskytovania informácií,
- trvanie pracovného pomeru,
- obsah pracovnej zmluvy,
- výkon práce v zahraničí,
- skúšobná doba,
- vyslanie zamestnanca,
- zrážky zo mzdy,
- neplatnosť skončenia pracovného pomeru v dôsledku uplatňovania práv zamestnanca,
- predvídateľnosť práce,
- prechod na inú formu zamestnania,
- úprava pracovného času a formy výkonu práce,
- otcovská dovolenka,
- rozšírenie oprávnení odborovej organizácie.

### K presunu dôkazného bremena

Ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy, vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, **zamestnávateľ musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov.**

### K vykonávaniu inej zárobkovej činnosti

Po novom zamestnávateľ nemôže zamestnanca zakázať vykonávanie inej zárobkovej činnosti, samozrejme, mimo jeho pracovného času. Uvedené sa však nevzťahuje na vykonávanie konkurenčnej činnosti, resp. zárobkovej činnosti, ktorá má konkurenčný charakter k činnosti zamestnávateľa. V takom prípade stále pretrvávajú jej zákaz a zamestnanec môže konkurenčnú zárobkovú činnosť naďalej vykonávať len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa.

### K doručovaniu písomností

Písomnosti, týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo práv a povinností zamestnanca, vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, prípadne z dohody o práci, vykonávanej mimo pracovného pomeru, doručuje zamestnávateľ zamestnancom prioritne na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku. Zákonník práce neupravuje dĺžku uloženia zásielky na pošte, čo v praxi viedlo k viacerým problémom pri doručovaní písomností zamestnancom. Novelou sa tak upravuje dĺžka lehoty uloženia zásielky priamo v zákone. Po novom **zamestnávateľ nesmie určiť pre takúto zásielku odbernú lehotu kratšiu ako desať dní!**

### K forme poskytovania informácií

Zákonnodarca spresnil formu informácií, poskytovaných zamestnancom, zavedením ustanovenia §38a. **Zamestnávateľ poskytne zamestnancom informáciu, ktorá sa podľa tohto zákona alebo iného pracovnoprávneho predpisu poskytuje v písomnej forme, v listinnej podobe; zamestnávateľ môže túto informáciu poskytnúť v elektronickej podobe, ak zamestnanec má k elektronickej podobe informácie prístup, môže si ju uložiť a vytlačiť a zamestnávateľ uchová doklad o jej odoslaní alebo o jej prijatí, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Rovnako to platí aj na písomnú odpoveď zamestnávateľa, ak je zamestnávateľ povinný zamestnancom písomne odpovedať.** Novela tak spresňuje, že „písomne“ znamená v listinnej podobe, rovnako novela zavádza pravidlá poskytovania informácií v elektronickej podobe.

### K trvaníu pracovného pomeru

Novela upravuje výklad pojmu **trvanie pracovného pomeru**, a to tak, že trvanie pracovného pomeru v zmysle Zákonníka práce zahŕňa aj trvanie predchádzajúceho pracovného pomeru, na ktorý bezprostredne nadväzuje trvanie nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.

### K obsahu pracovnej zmluvy

Rozširuje sa zoznam podstatných náležitostí, ktorých zakotvenie v pracovnej zmluve je nevyhnutné pre jej vznik, resp. vznik pracovného pomeru. Popri doterajších podstatných náležitostiach, ktorými sú druh práce a jeho stručná charakteristika, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a mzdové podmienky, dochádza k zavedeniu ďalších, a to:

- identifikácia zamestnávateľa v rozsahu názov a sídlo (ak je právnickou osobou) alebo meno osoby a miesto podnikania (ak ide o fyzickú osobu),
- identifikácia zamestnanca v rozsahu meno, priezvisko, dátum narodenia a miesto trvalého pobytu,
- miesto výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec (pozn.: táto zmena sa zavádza z dôvodu vykonávania práce z rôznych miest pri tzv. digitálnych nomádoch).

Pokiaľ ide o ostatné podmienky, resp. náležitosti pracovnej zmluvy, zamestnávateľ bude mať právo rozhodnúť sa, akou formou ich zamestnancom poskytne – či už samostatne v písomnej podobe, alebo ich uvedie priamo v pracovnej zmluve.

**Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom písomnú informáciu o jeho pracovných podmienkach a podmienkach zamestnania najmenej v rozsahu týchto údajov, ak ich neobsahuje pracovná zmluva:**

- a) spôsob určovania miesta výkonu práce alebo určenie hlavného miesta výkonu práce, ak sú v pracovnej zmluve dohodnuté viaceré miesta výkonu práce,
- b) ustanovený týždenný pracovný čas, údaj o spôsobe a pravidlách rozvrhnutia pracovného času, vrátane predpokladaných pracovných dní a vyrovnávacieho obdobia podľa § 86, § 87 a 87a, rozsah a čas poskytnutia prestávky v práci, nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, pravidlá práce nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas,
- c) výmera dovolenky alebo spôsob jej určenia
- d) splatnosť mzdy a výplata mzdy, vrátane výplacných termínov,
- e) pravidlá skončenia pracovného pomeru, dĺžka výpovednej doby alebo spôsob jej určenia, ak v čase poskytnutia informácie nie je známa, lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru,
- f) právo na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom, ak sa poskytuje, a jej rozsah.

**Uvedené informácie sa poskytnú v rozmedzí od 7-ich dní (informácie pod písm. a), b) a d) až 4-och týždňov (informácie od písm. c), e) a f)) od vzniku pracovného pomeru v závislosti od typu informácií, ktoré majú byť oznámené.**

Zamestnávateľ je povinný pri zmene pracovných podmienok a podmienok zamestnávania poskytnúť informáciu o zmenených pracovných podmienkach, podmienkach zamestnávania a o zmenených údajoch bez zbytočného odkladu, najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti zmeny.

**Podľa prechodného ustanovenia Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom, ktorého pracovný pomer vznikol pred 1. novembrom 2022, písomnú informáciu v rozsahu vyššie uvedených údajov, ak zamestnanec o tieto údaje požiada a ak mu zamestnávateľ tieto údaje už neposkytol podľa predpisov, účinných do 31. októbra 2022.**

Ostáva zachované, že v pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú zamestnávateľ a zamestnanec záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.

Zmena Zákonníka práce nastáva aj pre prípad zmeny pracovnej zmluvy, pokiaľ ide o odovzdanie rovnopisu takejto zmeny zamestnancom, dopĺňa sa tak, že **jedno vyhotovenie písomne vyhotovenej zmeny pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancom.**

### K výkonu práce v zahraničí

Zmenou prechádza aj pracovná zmluva v prípadoch, ak zamestnanec vykonáva prácu v zahraničí. V zmysle novely, okrem podstatných náležitostí pracovnej zmluvy, ak je miesto výkonu práce mimo územia Slovenskej republiky, zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodne so zamestnancom aj:

- a) miesto výkonu práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky,
- b) dobu výkonu práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky.

Ak je miesto výkonu práce mimo územia Slovenskej republiky, zamestnávateľ je povinný zamestnancom poskytnúť písomnú informáciu najmenej v rozsahu týchto údajov, ak ich neobsahuje pracovná zmluva:

- a) mena, v ktorej sa bude vyplácať mzda alebo jej časť,
- b) údaj o ďalších plneniach, spojených s výkonom práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky v peniazoch alebo naturáliách,
- c) údaj o tom, či je zabezpečená repatriácia zamestnanca a aké sa na ňu vzťahujú podmienky.

Tieto informácie, resp. údaje musia byť poskytnuté formou písomnej informácie v prípade, ak zamestnanec pracuje v zahraničí viac ako 4 po sebe nasledujúce týždne.

### Ku skúšobnej dobe

Novela sa týka aj skúšobnej doby, pričom zakotvuje, že **u zamestnanca s pracovným pomerom, uzatvoreným na určitú dobu, nesmie byť dohodnutá skúšobná doba dlhšia ako polovica dohodnutého času trvania pracovného pomeru na určitú dobu.**

### K vyslaníu zamestnanca

Nové ustanovenie §54b Zákonníka práce upravuje zmenu pracovných podmienok a podmienok zamestnávania z dôvodu vyslania na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu Európskej únie.

V prípade vyslania sa informácie musia poskytnúť len v rozsahu, v ktorom dochádza k zmene oproti informáciám, ktorú dostal zamestnanec v kontexte práva SR, t. j. podľa ustanovenia § 47a.

Ak doba vyslania v jednotlivom prípade nepresiahne štyri po sebe nasledujúce týždne, zamestnávateľ nie je povinný písomne informovať zamestnanca o údajoch, uvedených pod písmenom b) až d).“

### K zrážkam zo mzdy

Zamestnávateľ je po novom oprávnený po vykonaní prednostných (obligatórných) zákonných zrážok, zraziť zo mzdy aj sumu finančného príspevku na stravovanie.

### K smrti zamestnanca

Od novembra 2022 sa spresňujú nároky v prípade úmrtia zamestnanca. Ak zamestnanec zomrie pred uplynutím výpovednej doby alebo pred dohodnutým dňom skončenia pracovného pomeru, na účely odstupného sa za deň skončenia pracovného pomeru výpoveďou považuje deň smrti zamestnanca. Obdobne to platí aj pre účely odchodného.

### K neplatnosti skončenia pracovného pomeru v dôsledku uplatňovania práv zamestnanca

Novelou sa riešia právne otázky, týkajúce sa lehoty na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ak sa pracovný pomer zamestnanca predlžuje z dôvodu plynutia ochranného doby.

Pokračovanie na 6. strane.

# Pracovno-právna poradňa a BOZP

## BOZP: Aké je primerané pracovné prostredie počas chladných dní?

### II. časť

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



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

Pri určovaní **optimálnych, prípadne prípustných hodnôt faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklímy** je dôležité **správne určiť triedy práce podľa celkového priemerného energetického výdaja pri práci**.

V septembrových Prioritách sme sa venovali optimálnym a prípustným teplotám na pracovisku pri triedach práce 1a, 1b a 1c (uvedené sú v Prilohe č. 1. Vyhlásky č. 99/2016 Z.z.)



**Ďalšou skupinou sú zamestnanci, pracujúci manuálne na ťažkých pozíciách s ťažším náradím, tí sú zaradení do skupín:**

- **2 - 2a** (s celkovým energetickým výdajom 131-165 qM [W · m<sup>2</sup> ]) a **2b** (s celkovým energetickým výdajom 166-200 qM [W · m<sup>2</sup> ]), pričom ako opis práce je uvedená: **kontinuálna práca rúk a paží** (zatĺkanie klinov, plnenie); **práca paží a nôh** (riadenie nákladných áut, traktorov alebo stavebných strojov mimo cestnej komunikácie alebo v teréne); **práca paží a trupu** (práca s pneumatickým kladivom, montáž traktora, omietanie, prerušovanie manipulácia so stredne ťažkým materiálom, ťhanie buriny, okopávanie, zber ovocia alebo zeleniny, tlačenie alebo ťhanie ťahákových vozíkov alebo fúrikov, chôdza rýchlosťou 2,5 až 5,5 km/h, kovanie), pričom **optimálnou hodnotou faktoru tepelno-vlhkostnej mikroklímy** pre chladné obdobie roka (operatívna teplota), **pre triedu práce 2a je 13 - 18°C**, a prípustnou hodnotou faktoru tepelno-vlhkostnej mikroklímy je **minimálne 13°C**.

**Pre triedu 2 je optimálnou hodnotou faktoru tepelno-vlhkostnej mikroklímy** pre chladné obdobie **12 - 16°C** a **prípustnou hodnotou faktoru tepelno-vlhkostnej mikroklímy je minimálne 12°C**.

- **Trieda práce 3** (s celkovým energetickým výdajom 201-260 qM [W · m<sup>2</sup> ]), ktorá je definovaná ako: **intenzívna práca paží a trupu** (nosenie ťažkého materiálu, práca s lopatou, práca s ťažkým kladivom, pílenie, hoblovanie alebo opracovávanie tvrdého dreva, chôdza rýchlosťou 5,5 až 7 km/h, tlačenie alebo ťhanie ťažko naložených vozíkov alebo fúrikov, otlkanie odliatok, kladenie betónových panelov).

*Pokračovanie na 7. strane.*

## Od novembra platí novela Zákonníka práce. Čo prináša zamestnancom?

*Pokračovanie z 5. strany.*

Ak sa pracovný pomer predlžuje z dôvodu plynutia ochranného doby (napr. dočasná práceneschopnosť zamestnanca), zamestnanec môže neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpovedou uplatniť na súde v lehote 2-och mesiacov odo dňa uplynutia posledného dňa ochranného doby, najneskôr však do 6-ich mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, ak by zamestnanec nebol v ochrannom období. Zmena Zákonníka práce nadväzuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu, sp. zn. 1VCdo/2/2019.

### K minimálnej predvídateľnosti práce

Novelou dochádza k sprísneniu povinností zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancom – „dohodám“. Znamená to, že, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť pri uzatvorení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti písomnú informáciu o

- a) dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce,
- b) lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom, ktorá nesmie byť kratšia ako 24 hodín.

V prípade, že zamestnanec nebude informovaný podľa predchádzajúcej vety, nie je povinný prácu vykonať.

Okrem toho, ak zamestnávateľ zruší výkon práce v lehote, ktorá je kratšia ako uvedená lehota, oznámená zamestnancovi, zamestnancovi v takom prípade patrí náhrada odmeny, ktorú by dosiahol, ak by sa práca vykonala, najmenej v sume 30 % odmeny.

*Poznámka:* Uvedené sa neuplatní, ak:

- a) zamestnávateľ postupuje podľa § 90 ods. 4 a 9 Zákonníka práce,
- b) zamestnávateľ sa dohodne so zamestnancom, že si zamestnanec sám rozvrhne pracovný čas alebo
- c) priemerný týždenný pracovný čas nepresiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov.

### K prechodu na inú formu zamestnania

Novela upravuje právo zamestnanca, ktorého pracovný pomer trvá viac ako 6 mesiacov (a ktorému uplynula skúšobná doba, ak bola dohodnutá), **požiadať zamestnávateľa o prechod z pracovného pomeru uzatvoreného na určitú dobu na pracovný pomer na neurčitý čas, alebo o prechod z pracovného pomeru uzatvoreného na kratší pracovný čas na ustanovený týždenný pracovný čas**. Zamestnávateľ, ktorý nie je fyzickou osobou a zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 50 zamestnancov, bude mať povinnosť odpovedať do jedného mesiaca odo dňa podania žiadosti; to sa vzťahuje aj na každú ďalšiu žiadosť zamestnanca podanú najskôr po uplynutí 12 mesiacov od podania predchádzajúcej žiadosti.

Zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou, a zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, bude povinný na žiadosť zamestnanca odpovedať najneskôr do troch mesiacov odo dňa podania žiadosti; pri opakovanej žiadosti môže zamestnávateľ poskytnúť odpoveď v ústnej forme, ak sa odôvodnenie odpovede nezmenilo.

**Novela zaväzuje zamestnávateľa k povinnosti písomnej a zdôvodnenej odpovede k žiadosti zamestnanca, avšak nezaväzuje zamestnávateľa k povinnosti žiadosti vyhovieť.** To znamená, že zamestnanec na takúto zmenu – prechod na inú formu zamestnania, nebude mať právny nárok.

### K úprave pracovného času a forme výkonu práce

**Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž, trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov, o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo v odôvodnených prípadoch o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Odmietnutie žiadosti musí zamestnávateľ písomne odôvodniť.**

Ak požiada žena alebo muž, trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako osem rokov o domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti tzv. „home office“ na účely starostlivosti o dieťa, zamestnávateľ je povinný poskytnúť im písomnú odôvodnenú odpoveď, ak ich žiadosti nevyhoveli v primeranej lehote. Pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľ prihliada na jeho úlohy a oprávnené záujmy zamestnanca.

Ide o zavedenie nároku tejto skupiny zamestnancov na vykonávanie práce formou domáckej práce alebo home office, ktoré podľa súčasnej právnej úpravy podliehajú dohode so zamestnávateľom. Ak zamestnávateľ takejto žiadosti zamestnanca nevyhoví, musí to riadne odôvodniť.

### K otcovskej dovolenke

Novelou sa zavádza nový pojem – otcovská dovolenka. V podstate **dochádza k premenovaniu a odčleneniu rodičovskej dovolenky muža** podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý platí do 31.10.2022.

**Trvať môže 28 týždňov po narodení dieťaťa, v prípade osamelého otca 31 týždňov, a u otcov, ktorým sa narodila dve a viac detí, otcovská dovolenka môže trvať až 37 týždňov.**

Podľa predchádzajúceho právneho stavu mohol otec dieťaťa poberať materské, avšak iba v situácii, kedy materské nepoberá na dané dieťa matka a až od 7.týždňa veku dieťaťa.

**Po novom môžu otcovia stráviť 2 týždne s dieťaťom už tesne po jeho narodení, najneskôr však do šiestich týždňov od pôrodu. Za uvedené obdobie im patrí nárok na materské, pričom prekážkou tohto nároku nie je poberanie materského alebo rodičovského príspevku matkou dieťaťa.**

Obdobie výplaty materského, poskytovaného otcovi po narodení dieťaťa, sa bude započítavať do úhrnného obdobia nárokov na materské pri tom istom dieťati, teda napr. do 28 týždňov (v prípade, ak ide o starostlivosť o jedno dieťa).

To znamená, že **obdobie poberania materského (napr. 28 týždňov) sa rozdelí na dve obdobia poberania materského** (napr. 2 týždne a 26 týždňov).

### K rozšíreniu oprávnení odborovej organizácie

**Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom osloviť zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v nej. Spôsob oslovenia zamestnanca dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom.**

**AK K DOHODE NEDÔJDE, ZAMESTNÁVATEĽ JE POVINNÝ POSKYTNÚť ZAMESTNANCOVI PÍSOMNÚ INFORMÁCIU O ODBOROVEJ ORGANIZÁCIÍ, KTORÁ U NEHO PÔSOBÍ, V ROZSAHU ZÁKLADNÝCH ÚDAJOV, POSKYTNUTÝCH ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU ZAMESTNÁVATEĽOVI, KTORÉ ZAHŔŇAJÚ NAJMA NÁZOV, SÍDLO, ADRESU WEBOVÉHO SÍDLA, ADRESU ELEKTRONICKEJ POŠTY, ADRESU PROFILU NA SOCIÁLNYCH SIEŤACH, TELEFÓNNE ČÍSLO A ADRESU VYHRADENÉHO PRIESTORU V RÁMCI ELEKTRONICKEHO INFORMAČNÉHO SYSTÉMU ZAMESTNÁVATEĽA, A TO:**

- a) najneskôr do siedmich dní odo dňa začatia jej pôsobenia u zamestnávateľa,
- b) najneskôr do siedmich dní odo dňa vzniku pracovného pomeru zamestnanca, ak odborová organizácia začala u zamestnávateľa pôsobiť pred vznikom pracovného pomeru zamestnanca,
- c) najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada z dôvodu zmeny základných údajov,
- d) jedenkrát za kalendárny rok, najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada.

**Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo informovať zamestnancov o jej činnosti.** Spôsob informovania zamestnancov o jej činnosti dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný odborovej organizácii umožniť, aby mohla primeraným spôsobom zverejňovať oznamy o jej činnosti na mieste prístupnom pre zamestnancov. Ak majú zamestnanci prístup do elektronického informačného systému zamestnávateľa, povinnosť podľa tretej vety je splnená, ak zamestnávateľ vyhradí odborovej organizácii priestor v tomto systéme.

**Zdroj:**

<https://www.nrsrsk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=518746>  
 Dôvodová správa k novele Zákonníka práce  
<https://www.finreport.sk/ekonomika/novela-zakonnika-prace-prinasa-viace-rozmien-ktore-novinky-platia-uz-od-1-novembra-2022/>  
<https://www.pravnovenoviny.sk/zmeny-v-zakonniku-prace-od-1-11-2022>  
<https://www.legalfirm.sk/sk/stranky/clanok/novela-zakonnika-prace-2-z-c3%a1sadn%C3%A9-zmeny-v-roku-2022>  
<https://www.nsud.sk/rozhodnutia/1vcdo2019/pracovnepravo.sk>

**Prípravila JUDr. Mária Kasanová  
 právnička Metod.pracoviska OZ KOVO Banská Bystrica**

# Kováci v celoeurópskom boji za vyššie mzdy

Odborový zväz KOVO požaduje v jesennom odvetvom kolektívnom vyjednávaní zvýšenie reálnych miezd o vyššiu sumu, ako je inflácia. Aj preto sme sa zapojili do celoeurópskej kampane za vyššie mzdy s názvom:

**#Together4HigherWages alebo #Spoločne.Aktívne.Zavyššiemzdy.**

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

Žijeme vo výnimočných časoch a to si vyžaduje mimoriadnu mobilizáciu. Ekonomické oživenie po Covide je v plnom prúde, no životná úroveň sa vo väčšine európskych krajín rýchlo zhoršuje. Zamestnanci zažívajú masívne znížovanie príjmov, keďže ceny energií a spotrebiteľských cien rastú a inflácia raketovo stúpa – situáciu ešte zhoršuje vojna na Ukrajine a súvisiace sankcie. Aj toto sú dôvody, prečo sa odbory mobilizujú a požadujú od jednotlivých štátov - aj celkovo od EÚ - pomoc pre zamestnancov. A pomôcť môžu jedine vyššie mzdy!

## Spotrebiteľské ceny na Slovensku stúpili medziročne o 13,4%



Toto číslo je najmä pre nízkoпрíjmové domácnosti takmer likvidačné a s prichádzajúcou zimou sa môže stať, že si niektorí budú musieť vybrať medzi tým, či si niečo kúpia, alebo radšej zaplatia energiu. Pre priemernú domácnosť SR, žijúcu v byte, by mohol byť celkový medziročný nárast nákladov na elektrinu približne o 3 až 4 eurá za mesiac. Podľa Úradu pre reguláciu sieťových odvetví domácnostiam, ktoré využívajú elektrinu aj na kúrenie a ohrev vody, by mohli vzrásť náklady na elektrinu približne o 14 eur za mesiac. Aj toto je dôvod, prečo treba spojiť sily a bojovať za vyššie mzdy.

## Až 53 % Európanov nevie vyžiť z platu

Napriek rekordným ziskom niektorých spoločností sa vo väčšine krajín neočakáva vysoký rast miezd. Namiesto toho zamestnávateľia vytrvalo varujú pred „špirálou mzdovej inflácie“ a tou argumentujú umiernenosť miezd. To však už vyvrátili mnohí analytici, ktorí povedali, že **neexistujú žiadne známky toho, že by mzdy pohľadali súčasnej inflácii.** Tú pohľadajú práve ceny energií. S tými sa borí celá Európa a až 53% Európanov už nedokáže vyžiť zo svojho platu. Jedinou cestou k náprave je preto rast miezd. Po koronakríze už niektoré podniky hlásili priaznivé hospodárske výsledky a verili, že nateraz majú vyhrané. Situácia sa však zlepšila len na chvíľku. V súčasnosti sa už nielen malé podniky zmietajú v problémoch, ktoré aj im spôsobujú tak stúpajúca inflácia, ale hlavne ceny energií po celom svete.

Spoločne sa postavme aj tejto kríze a upozorňujme najmä naše vlády, aby mysleli na najslabšie skupiny obyvateľov a tých, ktorí v tejto ťažkej dobe prichádzajú o prácu. Len zvýšenie miezd zamestnancov a riešenie rastúcich cien na národných úrovniach prinesie nejaký výsledok.



V danom kontexte predsedníčka Rady OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ, priblížila spoločné myšlienky kampane:

„Ukončíte krízu životných nákladov: Zvýšte mzdy, zďte zisky! Túto krízu pohľadajú nadmerné zisky – nie mzdy. Mzdy nie sú príčinou inflácie. Zamestnanci sú obeťami tejto krízy, pričom hodnota ich miezd klesá, zatiaľ čo ceny tovaru každodennej potreby rastú. To zväčšuje existujúce nerovnosti, pričom najviac sú postihnutí nízko platení pracovníci a zraniteľní ľudia. Zamestnávateľia, vlády a Európska únia sú zodpovední za prijatie naliehavých opatrení na riešenie krízy životných nákladov zabezpečením zvyšovania miezd, núdzovej podpory pre rodiny v ťažkostiach, cenového stropu, zdanovania a prerozdelenia nadmerných ziskov a bohatstva. To je dôvod, prečo **pracovníci a odbory v celej Európe požadujú šesťbodový plán na riešenie krízy životných nákladov a na vybudovanie ekonomiky, ktorá prináša výhody pre pracovníkov.**



## Požadujeme:

**1/** Zvýšenie plátov, aby sme pokryli zvýšenie životných nákladov a zabezpečili, že pracovníci dostanú spravodlivý podiel na prírastkoch produktivity, ako aj opatrenia na podporu kolektívneho vyjednávaného ako najlepšieho spôsobu dosiahnutia spravodlivého odmeňovania a udržateľného hospodárstva.

**2/** Finančnú pomoc ľuďom, ktorí majú problém zaplatiť účty za energiu, potraviny a nájom; právo na jedlo a teplo sú ľudské práva a treba ich chrániť. Od ľudí, zažívajúcich chudobu, nemožno očakávať, že budú platiť nedostupné účty.

**3/** Cenové stropy, najmä na energiu a daň z nadmerných ziskov energetických a iných spoločností, ktoré zabráni špekuláciám, spolu s ďalšími opatreniami na zastavenie ziskuchtivosti, ako je obmedzenie dividend, a na zabránenie špekuláciám o cenách potravín.

**4/** Vnútroštátne a európske protikrizové podporné opatrenia na ochranu príjmov a pracovných miest v priemysle, službách a verejnom sektore vrátane opatrení typu SURE na ochranu pracovných miest, príjmov a na financovanie sociálnych opatrení na zvládnutie tejto krízy a procesov spravodlivého prechodu.

**5/** Reformovať fungovanie energetického trhu EÚ. Uznať, že energia je verejným statkom a investovať do riešenia základných príčin krízy, ako sú nedostatkové investície do zelenej energie a dôsledky privatizácie.

**6/** Účastť odborov na rokovaniach o protikrizových opatreniach prostredníctvom sociálneho dialógu.



**Spoločne. Aktívne. Za vyššie mzdy.**

industriAll

## BOZP: Aké je primerané pracovné prostredie počas chladných dní?

Pokračovanie  
zo 6. strany.

### II. časť

• **alebo 4** (s celkovým energetickým výdajom >260 qM [W · m<sup>2</sup>]), definovanú ako: **veľmi intenzívnu činnosť v rýchlom až maximálnom tempe** (práca so sekerou, intenzívna práca s lopatou alebo kopy, stúpanie po schodoch, na rampu alebo po rebríku, rýchla chôdza malými krokmi, chôdza rýchlosťou väčšou ako 7 km/h).

Pre triedy práce 3 a 4 sa optimálna hodnota faktoru tepelno-vlhkostnej mikroklimy pre chladné obdobie roka, čiže **operatívna teplota neurčuje, postupuje sa podľa tabuľky č. 3 uvedenej vyhlášky**, ktorá upravuje dlhodobu únosnosť č. 3 práce a krátkodobu únosnosť č. 3 práce, ako aj režim práce a odpočinku a ďalšie opatrenia pri záťaži chladom pri práci, platná legislatíva stanovuje **iba minimálnu prípustnú hodnotu faktoru tepelno-vlhkostnej mikroklimy, ktorá je pre obe triedy práce, teda 3 aj 4, celkom 10°C.**

Je potrebné pamätať na skutočnosť, že uvedené príklady činností sú iba orientačné a práce, ktoré nie sú uvedené v tabuľke, možno zaradiť podľa podobných činností. Zatriedenie do tried práce v rámci základnej triedy 2 (2a alebo 2b) sa vykoná podľa toho, či práca je vykonávaná s nižšou alebo vyššou intenzitou. Na spoľahlivé zatriedenie práce sa vykoná objektívne meranie energetického výdaja s podrobnou analýzou vykonávanej činnosti.

V zmysle uvedenej vyhlášky je zamestnávateľ povinný, v prípade, ak operatívna teplota na vnútornej pracovisku alebo korigovaná teplota vzduchu na vonkajšom pracovisku (ďalej len „teplota prostredia“) klesne pod 10 °C, poskytnúť zamestnancom ochranný pracovný odev s takými tepelnoizolačnými vlastnosťami, ktoré zabezpečia tepelne neutrálnu podmienku ľudského organizmu vyjadrenú teplotou vnútorného prostredia organizmu 36 °C až 37 °C, a pracovnú obuv chrániacu pred chladom (v prípade, ak rýchlosť prúdenia vzduchu prekračuje 1,8 m·s<sup>-1</sup>, tepelnoizolačné vlastnosti odevu majú splniť uvedené podmienky v závislosti od teploty vzduchu korigovanej podľa rýchlosti prúdenia vzduchu na pracovnom mieste). Rovnako, ak pri dlhodobej práci, vykonávanej na pracovisku s teplotou prostredia 10 °C a nižšou, nepostačujú tepelnoizolačné vlastnosti ochranného odevu na zabezpečenie tepelne neutrálnych podmienok, zamestnávateľ zabezpečí ohrievareň a umožní zamestnancom bezpečnostnú prestávku v práci v ohrievaní; v odôvodnených prípadoch sa pri záťaži chladom vykonajú aj ďalšie primerané opatrenia na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže chladom na zdravie zamestnancov a v prípade, ak teplota prostredia klesne pod 4 °C, zamestnávateľ poskytne zamestnancom aj ochranné rukavice, chrániace pred chladom.

Primeranými ochrannými a preventívnymi opatreniami na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže chladom na zdravie zamestnancov sú, v zmysle § 5 ods. 12 a 13 najmä:

- zmena trvania času práce,
- posun začiatku pracovnej zmeny,
- poskytovanie prestávok v práci,
- predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie,
- striedanie zamestnancov,
- osobné ochranné pracovné prostriedky,
- ohrievareň a sušiareň pracovného odevu a obuvi.

Súčasťou opatrení na ochranu zdravia pri záťaži chladom je aj zabezpečenie pitného režimu podľa § 7.

Vyhláška č. 99/2016 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplotou a chladom pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len „vyhláška č. 99/2016 Z.z.“), komplexne upravuje optimálne a prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy na pracoviskách, avšak existujú aj iné priestory zamestnávateľa (šatne, sprchy, odpočinkové miestnosti), pre ktoré minimálne teploty upravujú iné právne predpisy (STN, Vyhláška č. 259/2008 Z. z.).

Spracovala Ing. Timea Szabóová  
vedúca Úseku vzdelávania a ZIBP OZ KOVO

Tip na večeru rýchlu a chutnú večeru:

# Krémové cesnakovo-syrové cestoviny

Prinášame vám rýchly a jednoduchý recept, ktorý si zamilujete. Ideálny pre milovníkov cesnaku a syra. Ak hľadáte rýchlu večeru, ktorá uspokojí celú rodinu, nechajte sa inšpirovať.

**Suroviny:**

- 1 penne cestoviny
- 100 g masla
- 5-6 strúčikov cesnaku
- 4 lyžice hladkej múky
- 1 a 1/2 hrnčeka kuracieho vývaru
- 1 a 1/2 hrnčeka plnotučného mlieka
- podľa chuti petržlenová vňať
- 100 g nastrúhaného parmezánu
- podľa chuti soľ a čierne korenie

**Postup:**

1. Cestoviny pripravíme podľa návodu.
2. Na miernom ohni rozpustíme maslo a pridáme pretisovaný cesnak. Pražíme 2 minúty.
3. Pridáme mlieko, múku a kurací vývar a varíme do zhustnutia.
4. Keď máme hustú omáčku, pridáme petržlen a syr.
5. Počkáme, kým sa syr rozpustí a zamiešame cestoviny.



## Krížovky s úsmevom

Lekár sa pýta pacientky: - A ako je to s vašim sexuálnym životom, pani Kováčiková? - Môj je úplne v poriadku, pán doktor a pokiaľ ide o môjho muža,...			strati- grafický stupeň paleocénu	Imrich (dom.)	citoslouve vyjadrujú- ce radosť	trasením uprav	2. časť tajničky	pomäte- nosť
(Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)		obec na Slovensku väčší dvorec						
Pomôcky: okánik, Milpoš, bolas	zahnívanie	1. časť tajničky	donivočí (hovor.) epopeja					
hnevivo, nahnevane (zried.)					Emanuela (dom.) malý cíp, cípček			
pápežov pribuzný (hist.)				mal v úcte vysádzal				
mužské meno				sírové pokrop rosou				
ihličnatý strom			papaín, po česky laserový lokátor					
dvojláska			veľká loď pachola, bitva (lod.)					
stúpenec empirizmu						EČV Dun. Stredy brúsna látka		
Pomôcky: nepot, po- ler, lídar, mont	rovnováha	zn. ústnej vody druh motýľa			existovať druh nylonovej priadze			
primitívna indiánska zbraň				skratka doktora vrieska (expr.)			žič (v med.)	vedieť (kniž.)
anglická plošná poľná miera				sekerou výrúbu hľadaj riešenie				
rímsky domáci bôžik			zberám, neberám kosia obilniny					
typ ruské- ho lietadla (Antonov)		preživali žiať skr. Čes. republiky						
3. časť tajničky								
pokomnosť, ponížene- nosť								

# Zasmejme sa

Pani učiteľka na hodine slovenčiny nakáže deťom napísať sloh na tému: Keby som bol riaditeľom firmy. Deti začnú písať, len Ferko sedí opretý o stoličku a nepíše.  
Učiteľka sa ho pýta: „Fferko, a ty prečo nič nepíšeš?“  
„Ja čakám na sekretárku.“

Rozprávajú sa dvaja štamgasti v krčme:  
„A ty máš aké plány na jeseň?“  
„No, budem piť!“  
„Ale veď taký plán si mal aj na leto!“  
„No ale ty si nemýšľ veselé letné pitie s depresívnym jesenným!“

Na dedine zastaví suseda oproti idúcu kamarátku:  
„Marka, a kde že sa ty tak náhliš?“  
„Ale veď do kostola!“  
„Do kostola? A prečo máš pod pazuchu slaninu?“  
„No, bisťu, tak potom je moja modlitebná knižka v kapuste!“

Hovorí v krčme kamarát kamarátovi:  
„Vieš, priateľu, niektoré priateľstvá sú veľmi zlé – najmä pre pečeň.“

„Jančí, a ty prečo stále piješ tvrdú pálenku?“  
„No predsa na krásu.“  
„Na krásu? Funguje to?“  
„Jasne, každý deň totiž počúvam:  
Aha, krásavec už ide!“

Otec cúva s autom do garáže a kričí na syna:  
„Povedz mi, kedy budem pri stene!“  
Cúva, cúva... a zrazu bum! Buchne do steny.  
A syn zakričí: „Je 17.45!“

Aký je rozdiel medzi posteľou a zadkom?  
Do postele sa lezie pre potešenie,  
do zadku pre povýšenie.

Občan dostane úradný list:  
„Vážený pane, vraciame Vám daňové priznanie.  
Do kolónky „Vyživované osoby“ totiž nemôžete napísať vláda, parlament, úrady...“

-Čítal si o škodlivosti alkoholu?  
-Áno.  
-A prestal si piť?  
-Nie. Čítal.

Lenin mal pravdu, socializmus sa ukázal ako éra elektriny:  
Do práce sa chodí s odporom,  
na plat sa čaká s napätím  
a vedenia se dotknúť nemôžeš.

Bezwudov zákon:  
Keď potrebuješ poklopať na drevo,  
zistíš, že svet pozostáva len z kovu a plastu.  
Sleepovo pravidlo:  
Najlepšie spí ten, kto netuší, že zle spí.  
Zlotovov zákon:  
Keď je niečo zlé, tak je toho aspoň veľa.

Klamenov zákon:  
Omnoho dôležitejšie ako fakty,  
sú názvy, ktoré im dáš.  
Noworkeho zákon:  
Najviac najlepších riešení poskytuje ten,  
kto nič nerobí.

Flasterove pravidlo:  
Existujú dva druhy náplastí.  
Tie, ktoré nedržia a tie,  
ktoré sa nedajú odlepiť.

Americkým chirurgom sa podarila jedinečná operácia:  
Oddelili teenagera od mobilu!

Žena sa vieze taxíkom a keď príde na platenie, zistí, že nemá peniaze. Taxikár zlostne zabuchne dvere a odvieze ženu na okraj lesíka. Tam vytiahne z kufra deku a prestrie ju na trávu. Žena na neho zaskočené pozerá a o chvíľu sa spýta: „Čo chcete robiť?“  
Mám doma muža a tri deti!  
Taxikár odvrkne: „Ja mám doma 60 zajacov, tak nerozprávaj a trhaj trávu!“