

Kia dostane investičnú pomoc – str. 3

Štrajky v zahraničí – str. 3

Mladí odborári – perspektívni lídri – str. 4

Bud' súčasťou Priorít A ZAPOJ SA!

Napíš svoje námety, postrehy alebo články a staň sa spoluvorcom kováckych Priorít.

Posli ich mailom na fakova@ozkovo.sk alebo poštou na Redakcia Priority, ČSA 25, 974 05 Banská Bystrica.

A noviny budú aj Tvojim dielom.

CITÁT
MESIACA

„Správajme sa tak, aby sme po našom odchode zanechali svet o niečo lepší.“

George Draper DAYTON, americký obchodník a filantrop

Budeme mať štvordňový pracovný týždeň?

Nevyhnutnosť skracovania pracovného času prinesie so sebou aj digitálna a hospodárska transformácia. Na konferencii o budúcnosti pracovného času v 21. storočí, ktorú Konfederácia odborových zväzov SR zorganizovala 22. novembra v Bratislave, to uviedla prezidentka KOZ SR Monika UHLEROVÁ.

Ako ďalej uviedla: „My vychádzame z predpokladov nevyhnutnosti skracovania pracovného času vzhľadom na digitálnu revolúciu, resp. nevyhnutnosť hospodárskej transformácie, a to vzhľadom na klimatické zmeny, demografický vývoj, vzhľadom na potreby trhu práce a na to, akým spôsobom sa v súčasnosti - aj pod vplyvom všetkých spomínaných výziev - formuje svet práce,“ priblížila M. UHLEROVÁ a pokračovala: „My, ako odbory, sa snažíme touto konferenciou otvoriť a posilniť odbornú diskusiu na tému skracovania pracovného času.“

Trojdný víkend?

Otázka už podľa nej nestojí tak, či skracovať pracovný čas, ale **vyvstáva otázka, ako k skráteniu pristúpiť a akú formu zvoliť.** „Tých možností je niekoľko. My sa snažíme docieľiť stav, aby raz bol pracovný týždeň štvordňový a víkend trojdňový. Diskutujeme však aj o všetkých iných možnostiach a formách skracovania, aj o skúsenostiach zo zahraničia,“ informovala prezidentka KOZ SR.

Okolo témy skracovania pracovného času, podľa prezidentky KOZ SR, existujú rôzne mýty a legendy, ktoré vedú hlavne odporcovia skracovania pracovného času - hovoria napríklad o zrútení ekonomiky či o spomalení rastu produktivity práce. „My však tvrdíme opak. **Skrátenie je možné realizovať aj v podmienkach, aké má Slovensko. Bude to však vyžadovať zmenu organizácie práce či isté počiatkové transformačné náklady,**“ zdôraznila M. UHLEROVÁ.

Kedy je správny čas?

Už je to pritom viac ako sto rokov, kedy prvá Československá republika zaviedla osemhodinový pracovný čas, ktorý funguje doteraz. Rovnako aj zrušenie pracovných sobôt pred vyše päťdesiatimi rokmi ekonomiku nepoložilo.

Správny čas na takúto zmenu je, podľa spoluzakladateľky a výkonnej riaditeľky Stredoeurópskeho inštitútu pre výskum práce (CELSI) Marty KAHANCOVEJ, vždy, je však potrebné najskôr definovať, čo presne skracovanie pracovného času znamená a zodpovedať všetky otázky, ktoré sa spolu s touto problematikou vynárajú. Dodala, že „spoločnosť sa mení a posúva sa k oveľa väčšej diverzifikácii, pričom stále menej a menej zamestnancov sa týka štandardný pracovný pomer, ktorý je ukotvený v legislatíve. Dnes už máme veľa foriem zapojenia sa na trh práce, niektoré sú, dokonca, až veľmi prekérne, preto musíme zohľadniť aj to, ako sa dotkne skracovanie času ľudí, ktorí nemajú úplne štandardné pracovné úväzky“.

Problémom skracovania pracovného času je - podľa slov štátneho tajomníka Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR Branislava ONDRUŠA - najmä strnulosť myslenia v spoločnosti. „Nehovoríme o tom, nenujeme sa tejto téme. Najprv musíme zmeniť naše vlastné myslenie,“ povedal B.ONDRUŠ.

Odborníci sa zhodujú, že skracovanie pracovného času je jednoznačne výzva, ktorej by sme sa však nemali obávať. Je niekoľko dôvodov, prečo je potrebné a vôbec žiaduce sa problémom trhu práce venovať. „**Pracovné miesta totiž nemajú len byť, ale majú byť najmä kvalitné a dobré. Hoci je miera nezamestnanosti nižšia, ako sa zlepšili pracovné miesta? Práca je najväčší výrobný faktor, ktorý nie je nahraditeľný,**“ zdôraznil špecialista na regionálny rozvoj a ekonóm Anton MARCINČIN.



Zmeniť by sme mali podľa expertov v prvom rade pohľad na to, že Slovensko je a má byť naďalej iba montážnou dielňou. Rovnako je potrebné prestať nazeráť na pracujúcich ľudí v tomto priemysle len cez optiku nízkych miezd a lacnejšej pracovnej sily, ktorá je ochotná pracovať, doslova, vo dne v noci.

Nutnosť aj pre klimatické zmeny?

Potreba a tlak na skrátenie pracovného času budú potrebné aj v súvislosti s čoraz naliehavejšou klimatickou krízou. Ako poznamenal Richard ŠTAHEL z Filozofického ústavu Slovenskej akadémie vied, „či chceme, či nechceme, sme súčasťou globálneho priestoru“. Upozornil, že „Slovensko tiež čelí dôsledkom klimatických zmien, pričom podľa predikcií budeme mať okolo roku 2050 v našej krajine klímu, ktorá je typická pre Stredomorie, avšak bez efektu Stredozemného mora, a to výrazne ovplyvní všetko, aj prácu“.

Tieto predpovede sa nám môžu zdať, v niektorých prípadoch, nereálne, keďže hovoríme o desiatkach rokov dopredu. Faktom je, že už v dnešných klimatických podmienkach, počas letných mesiacov, nariaďujú niektorí zamestnávateľia napr. skorší odchod a ukončenie práce.

Na stole máme tiež novú európsku smernicu, ktorá sa týka tzv. platforiem. Podľa Marty KAHANCOVEJ z CELSI smernica odpovedá na dôležité otázky, pri ktorých je zásadne zadeľňovať, či vystupujú platformy ako zamestnávateľia, alebo sú len prostredkovateľmi práce.

Pokračovanie na 2. strane.

Nerovnosť v odmeňovaní deštruuje spoločnosť

Napriek tomu, že dnes ženy už nemusia bojovať o svoje volebné právo či postavenie v spoločnosti, v pracovnom živote a v zárobkoch sú stále v nevýhodnejšej pozícii ako muži.

Na rozdielnom odmeňovaní žien a mužov sa podieľa množstvo faktorov, ktoré súvisia s rodovou štruktúrou pracovného trhu, so systémami odmeňovania u zamestnávateľov, s nedostatočným zosúlaďovaním rodinného a pracovného života, ale aj s rodovými stereotypmi. Tie si spájame najmä s úlohami žien a mužov v rodinách a následne aj s výberom ich vzdelania a ďalšieho povolania.

Platové rozdiely medzi mužmi a ženami sú na Slovensku vyššie, ako je priemer Európskej únie, aktuálne sa pohybujú na úrovni 16,6%.

15. november - Deň rovného odmeňovania

V krajinách Európskej únie sa každý rok zverejňuje dátum tzv. Dňa rovného odmeňovania ako symbolický deň, slúžiaci na zvyšovanie povedomia o skutočnosti, že ženy, pracujúce v Európe stále zarábajú v priemere menej ako ich mužskí kolegovia. Tento rok Deň rovného odmeňovania v EÚ pripadol na 15. novembra. Vzhľadom na výšku platového rozdielu na Slovensku, ktorý je vyšší ako priemer EÚ, by tento deň u nás bol približne o dva týždne skôr.

Nerovnosť v odmeňovaní negatívne zasahuje nielen do života konkrétnych žien a mužov, ale významne ovplyvňuje existenciu a životnú úroveň tej-ktorej rodiny a de facto aj fungovanie celej spoločnosti. „Na rozdielnom odmeňovaní žien a mužov sa podieľa množstvo faktorov, ktoré súvisia s rodovou štruktúrou pracovného trhu, so systémami odmeňovania u zamestnávateľov, s nedostatočným zosúlaďovaním rodinného a pracovného života, ale aj s rodovými stereotypmi, hlboko zakorenenými v našej spoločnosti. Žena má úlohu matky a opatrovateľky a o príjem rodiny sa stará muž,“ uviedla Monika UHLEROVÁ, prezidentka KOZ SR.

Pokračovanie na 2. strane.

Nerovnosť v odmeňovaní deštruuje spoločnosť

Pokračovanie z 1. strany.

Výber vzdelania, ale aj ďalšieho povolania je tiež v rodinách formovaný rodovými stereotypmi. Na žene sú „zavesené“ tzv. opatrovatelské činnosti, t. j. starostlivosť o deti, rodinných príslušníkov a domáce práce. Na Slovensku je 68 % domácej práce, vykonávanej ženami, žena tak v priemere venuje tejto neplatennej domácej práci 38 hodín týždenne. Materstvo, nižšie platené pozície, chýbajúca infraštruktúra predprimárnej starostlivosti (i sociálnych služieb pre seniorov) sú zásadnými ťaživými faktormi, ktoré ženy ovplyvňujú v ich pracovnej kariére až do dôchodku.

Nižšie mzdy = nižšie dôchodky

Nízke platy a mzdy žien, napriek vyššiemu dosiahnutému vzdelaniu, teda spôsobujú, že ženy sú ohrozené chudobou viac ako muži. To sa prejavuje nielen v ich produktívnom veku, ale aj po odchode do starobného dôchodku, pretože rodová nerovnosť sa prenáša aj do rozdielnej výšky dôchodku žien a mužov. Slovenské ženy majú v priemere o 18% nižšie dôchodky ako muži. Týmto rozdielom však trpia celé rodiny – rodiny matiek samoziviteliek, ale aj dvojpríjmové rodiny. „V pracovnom živote sú ženy stále v nevýhodnejšej pozícii ako muži. Napríklad muži zarábajú približne o 9,5 % viac, ako je priemerná mzda v národnom hospodárstve. Naopak, ženy majú mzdy cca o 10 % nižšie, ako je priemerná mzda v národnom hospodárstve. Výrazný rozdiel je aj pri porovnaní mzdy muža a ženy. Ženy dosahujú približne 82 % mzdy mužov, rodový mzdový rozdiel je tak na úrovni medzi 16-20 % v neprospech žien. V post-produktívnom veku sa nízke mzdy prenášajú do nízkych dôchodkov. Na Slovensku majú ženy skoro o 17,6 % nižšie dôchodky ako muži,“ uviedla Monika UHLEROVÁ, prezidentka KOZ SR.



Nástroje na elimináciu rodových mzdových rozdielov už sčasti nájdeme aj v existujúcich legislatívnych opatreniach – napríklad zákaz diskriminácie je zakotvený v Ústave SR, v Zákonníku práce, či v tzv. antidiskriminačnom zákone.

Viac priaznivých opatrení však prináša transpozícia európskych smerníc. V Smernici Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania, je snaha stanoviť nástroje alebo metodiky na posudzovanie a porovnávanie hodnoty práce (klasifikácia práce), hodnotenie rozdielov v odmeňovaní a v prípade zistených nedostatkov vykonanie nápravy, ako aj zakotvenie spôsobu sankcionovania. Členské štáty, vrátane Slovenska, sú povinné transponovať ju do svojich právnych poriadkov do 7. júna 2026.

Kozsr, upravené redakciou

Budeme mať štvordňový pracovný týždeň?

Pokračovanie z 1. strany.

Európska smernica zmení aj spôsob zaeľovanie práce a času cez platformy, pretože týmto ľuďom prácu zadáva algoritmus a práve tu dochádza k istej prekerizácii. Aj z tohto dôvodu smernica nariaďuje maximálny pracovný čas.

Ako tiež zúčastnení odborníci podotkli, hľadanie riešení v tomto smere by nemalo zostať len na pleciach zamestnávateľov, ale významnú rolu tu má mať najmä štát a legislatíva.

Príklady v zahraničí i u nás

„Island išiel tou cestou, že najprv zaviedol skrátený pracovný čas v štátnom sektore. Keď sa táto zmena ukázala pozitívna, tak sa momentálne aplikuje aj v súkromnom sektore. V Španielsku dal štát možnosť firmám skrátiť pracovný čas na dobrovoľnej báze s tým, že nejaké náklady im bude isté obdobie preplácať,“ priblížil zástupca OZ KOVO a sociálno-ekonomický analytik, Ján KOŠČ.

Odkúšaný príklad skracovania pracovného času máme aj na Slovensku. Presnejšie „stlačeného“ pracovného času, nakoľko v poisťovacej spoločnosti NN Slovensko tento model odkúšali tak, že si ľudia piaty - voľný deň - nadrobili počas predchádzajúcich štyroch dní, to znamená, že pracovali štyri dni cca 10 hodín denne, aby mali na piaty deň voľno. „Pred a počas zavádzania skráteného pracovného času sme robili prieskum u pracovníkov,“ priblížila Miroslava JANDORFOVÁ, personálna riaditeľka NN Slovensko. Opakovaným prieskumom sa po pol roku podľa nej zistil až 80-percentný záujem ľudí o takýto režim práce.

„Požiadavky v kolektívnom vyjednávaní na skracovanie pracovného času na Slovensku sú. Na prvom mieste je však stále požiadavka na valorizáciu a zvyšovanie miezd,“ dodal Michal DROBNÝ, právnik Odborového zväzu KOVO. Nateraz je, podľa neho, dôležité „pracovať s tým, čo máme“ a teda snažiť sa vyjednať napríklad obmedzenie množstva pracovného času, ktoré je na Slovensku príznačné pre nočnú prácu alebo prácu cez víkendy, či limitovať prácu nadčas.



Slovensko dlhodobo patrí medzi krajiny, v ktorých sa v rámci krajín Európskej únie odpracuje najviac hodín v noci či v iných neštandardných časoch.

A.Fáková, kozsr, foto: kozsr

Europoslanci schválili Euro 7

Europoslanci v Bruseli odobrili 9.11. 2023 svoj postoj k emisnej norme Euro 7, ktorá hovorí o limitoch výfukových sploďin pre osobné aj nákladné automobily. Správu podporilo 329 europoslancov, 230 ich bolo proti a 41 sa zdržalo.

Nové nariadenie aktualizuje limity pre emisie výfukových plynov, ako sú oxidy dusíka, tuhé častice, oxid uhľnatý a amoniak, a zavádza nové opatrenia na zníženie emisií z pneumatík a bŕzd a na zvýšenie životnosti batérií. Europoslanci navrhujú, aby boli s tým súvisiace metodiky výpočtu a limity zosúladené s medzinárodnými normami, ktoré v súčasnosti pripravuje Európska hospodárska komisia OSN. Teraz budú nasledovať rokovania zástupcov Európskeho parlamentu, Európskej komisie a španielskeho predsedníctva Rady EÚ. Viacerí dúfajú, že sa konečnú dohodu podarí dosiahnuť do konca tohto roka.

Pripomeňme, že podľa návrhu, ktorý už 25. septembra schválili ministri členských krajín EÚ, zodpovední za konkurencieschopnosť, by automobily mali znižovať emisie nových vozidiel oproti pôvodnému plánu menej a zároveň by mali mať na prípravu zmien dlhší čas. Konkrétne emisné limity pre osobné a úžitkové vozidlá by mali zostať na úrovni, ktorú už dnes obsahuje platná emisná norma Euro 6. Pokiaľ ide o nákladné autá, tieto limity by mali byť o niečo prísnejšie. Nariadenie Euro 7 tiež opätovne zavádza meranie emisií z bŕzd a pneumatík, ktoré majú vplyv na ľudské zdravie.

Platnosť emisného nariadenia Euro 7 mala pôvodne prísť pri osobných automobiloch už v polovici roka 2025, pre nákladné vozidlá o dva roky neskôr. Mnohé krajiny únie to však považovali za nereálne. Automobilky sa sťažovali, že nebudú mať na prípravu zmien dostatok času. Kompromis z Rady EÚ preto pôvodný harmonogram predĺžil a počíta sa v ňom so zavedením opatrení 30 mesiacov od nadobudnutia účinnosti normy pri nových modeloch osobných vozidiel a 42 mesiacov pri existujúcich modeloch. Pri nákladných autách to malo byť 48 mesiacov, respektíve 60 mesiacov. Európsky parlament nakoniec navrhuje prechodné obdobie dokonca ešte dlhšie. Na akom variante ale nakoniec bude panovať zhoda, ukáže až nastávajúce obdobie.

V EÚ má 77% firiem problém s kvalifikovanými ľuďmi

V Banskej Bystrici zorganizovala Kancelária Európskeho parlamentu na Slovensku stretnutie europoslankyne Miriam LEXMANN s regionálnymi zástupcami médií. Tá okrem iného - upriamila pozornosť na tohtoročný Európsky rok zručnosti.

V súvislosti s ním uviedla, že až 77% firiem v EÚ má problémy pri hľadaní pracovníkov s potrebnými zručnosťami. „Stojíme na prahu historických zmien na pracovnom trhu, ktoré súvisia aj s využívaním technológie umelej inteligencie. Niektoré profesie zaniknú, nové vzniknú. Je dôležité pripraviť sa na tieto zmeny a osvojiť si zručnosti, ktoré pomôžu prispôsobiť sa novému pracovnému prostrediu,“ zdôraznila europoslankyňa. Vyzdvihla zvlášť nadobúdanie tzv. mäkkých zručností (napr. komunikatívnosť, tímovosť, kreativita a pod.), ale i to, aby príležitosti na ich získanie mali aj zraniteľné skupiny ľudí zo znevýhodneného prostredia, či osoby so zdravotným postihnutím.



Zároveň sa pristavila pri potrebe hospodárskej eliminácie EÚ od totalitných režimov: „V Európskej únii (EÚ) musíme znížiť našu závislosť od totalitných režimov. Až 86% svetových dodávok vzácných surovín dnes zabezpečuje Čína, ktorá spracováva napr. až 96% lítia. Je bezpečnostným európskym záujmom urýchlene dosiahnuť vyváženjšiu skupinu dodávateľov budovaním spoľahlivých reťazcov v demokratických krajinách,“ konštatovala europoslankyňa.

Na stretnutí tiež oznajmila informácia o budúročných voľbách do Európskeho parlamentu, ktoré sa na Slovensku uskutočnia 8. júna 2024. Slováci si budú voliť 15 poslancov. Účasť Slovákov na voľbách a výber preferovaných kandidátov je jedinečnou príležitosťou prispieť k ovplyvneniu budúcnosti a smerovania Európskej únie.

Af, TASR



mesačník OZ KOVO

Vydáva: Odborový zväz KOVO
Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.
Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk
Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda,
členovia: Robert MOLNÁR,
JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA,
Ing. Michal KUKOLÍK, Ing. Stanislav KNUT
Šéfredaktorka: Mgr. Anita FÁKOVÁ
Grafická úprava: Tomáš BLIČHA – BAWA
ISSN: 2730-0943

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

AUTOMOBILKA V TRNAVE OD OKTÓBRA NA DVE ZMENY

V súvislosti s prípravou nového výrobného programu prechádza automobilka Stellantis Slovakia od 1. októbra na niektorých výrobných prevádzkach na 2-zmenný pracovný rozvrh. Zamestnávateľ sa už dohodol aj s odborními v podniku.

Podľa vyjadrení vedenia závodu, intenzita prác na novom projekte sa zvyšuje a práve preto budú potrebovať uvoľniť výrobné kapacity pre aktivity, súvisiace s projektom.

„Ide o dočasné riešenie na obdobie niekoľkých mesiacov, ktoré nebude mať vplyv na zamestnanosť v závode. Postupný začiatok výroby nového výrobného programu je naplánovaný na začiatok roku 2024. S cieľom výrazne prispieť k zvyšovaniu uhlíkovej neutrality budú veľkú časť výrobného programu predstavovať aj plne elektrické motorizácie,“ informoval hovorca trnavskej automobilky, Michal NIČ.

K práci na tri zmeny sa plánujú opäť vrátiť v priebehu budúceho roka, neskôr chcú naštartovať aj štvrtú.

Bonus pre zamestnancov

„Zamestnávateľ spolu s odborovými organizáciami dohodol pravidlá pre flexibilitu pracovného času v 2-zmennej prevádzke a zároveň mimoriadne mzdové opatrenia nad rámec platnej kolektívnej zmluvy,“ doplnil hovorca.

Ide o mimoriadny bonus vo výške 400 eur pre zamestnancov, ktorí budú pracovať na dvoch zmenách, ďalej skoršie vyplatenie tretej časti podielu na zisku a zvýšenie mzdy o 40 eur od 1. januára 2024. Všetky

ostatné benefity a zložky odmeňovania, ako 13. plat, podiel na zisku, mesačná individuálna prémie či funkčný príplatok zostávajú zachované. Zamestnávateľ zároveň od 1. septembra zmenil zaradenie do tarifných tried pre časť kvalifikovaných robotníkov, čo – podľa hovorca – prinieslo individuálne zvýšenie mzdy pre viac ako 350 zamestnancov.



Cieľom trnavského závodu je vyrábať viacero nových modelov elektromobilov. Jedným z nich bude Citroën e-C3, s ktorým chce zabojovať proti lacnejšej čínskej konkurencii.

af

KIA V ŽILINE SA ROZŠIRUJE, DOSTANE DAŇOVÚ ÚĽAVU

Žilinská automobilka Kia Slovakia môže dostať vládnu investičnú pomoc vo výške 29,95 milióna eur vo forme úľavy na dani z príjmov. Automobilka pritom plánuje preinvestovať 108 miliónov eur, s cieľom rozšíriť kapacitu existujúcej prevádzkarne priemyselnej výroby, zameranej na výrobu automobilov.

V návrhu, ktorý do medzirezortného pripomienkového konania predložilo Ministerstvo hospodárstva SR, sa okrem iného píše: „V rámci realizácie investičného zámeru prijímateľ počíta s vynaložením oprávnených nákladov investičných v hodnote 107,901 milióna eur v období rokov 2024 až 2028. V priamej súvislosti s investičným zámerom prijímateľ neplánuje vytvoriť nové pracovné miesta. Má však povinnosť zachovať 3510 existujúcich pracovných miest,“ uvádza sa. Kia plánuje upraviť a rozšíriť existujúcu výrobnú linku o nové stroje,

prístroje a zariadenia. „Prijímateľovi bola v minulosti poskytnutá investičná pomoc v rôznych formách v celkovej hodnote 233,094 milióna eur. Investičnou pomocou bol podporený vznik 3328 nových pracovných miest,“ dodáva v správe ministerstvo hospodárstva a konštatuje, že opodstatnenosť tohto zámeru potvrdzuje pozitívny vplyv spoločnosti na rozpočet verejnej správy a vplyvy v oblasti zamestnanosti v regióne. Má pozitívny aj negatívny vplyv na podnikateľské prostredie a negatívny vplyv na životné prostredie. r

V ŠURANOCH VYRÁSTIE BATERKÁREŇ

V Šuranoch vyrastie gigabaterkáreň na výrobu batérií do elektromobilov. Prácu by v nej malo nájsť okolo 1 500 ľudí.

Vyplyva to z Memoranda o porozumení, ktoré so spoločnosťou Gotion InoBat Batteries (GIB) podpísali 23. novembra zástupcovia slovenskej vlády na čele s premiérom Robertom FICOM.

Továrňu by mala stáť v Šuranoch na ploche 65 hektárov a jeho výrobná kapacita bude v prvej fáze 20 GWh, s budúcim potenciálom dosiahnuť kapacitu až 40 GWh. Začiatok výroby investor predpokladá v roku 2026. Výšku investície rezort hospodárstva nezverejnil.

Ako povedal predseda predstavenstva Gotion High-Tech, Li ZHEN, firma dúfa, že v budúcnosti bude Slovensko nielen svetovou jednotkou v produkcii áut na obyvateľa, ale aj v produkcii batérií na obyvateľa.

Spojenie Slovenska a Číny

GIB je spoločným podnikom slovenského InoBat a čínskeho Gotion High-Tech. Gotion High-Tech je jedným z TOP troch najlepších globálnych batériových konglomerátov a exkluzívnym dodávateľom pre Volkswagen mimo Číny.



„GIB je jedinečným príkladom silného partnerstva medzi rýchlo sa rozvíjajúcim startupom so špičkovými skúsenosťami v rozvoji projektov a znalosťami slovenského kontextu a technologickým lídrom, schopným poskytnúť plný rozsah technológií a výrobné kapacity na zvýšenie výroby. Spoločne sme schopní umiestniť Slovensko a Európu do stredu zelenej ekonomiky,“ zdôraznil CEO spoločnosti InoBat Marián BOČEK.

Ako k oznámenej investícii povedal analytik Slovenskej sporiteľne, Matej HORŇÁK, Slovensko posúva správnym smerom v oblasti zelenej transformácie a vytvára predpoklady na zvládnutie zmeny, ktorú naše hospodárstvo čaká. Vyjadril sa aj k možnej výške investície. „Na základe týchto oznámených investícií môžeme odhadovať investíciu vo výške 1,5 až 2 miliardy eur v prvej fáze, s potenciálom nárastu až na 4 až 5 miliárd po konečnom rozšírení. Investícia tak môže dosiahnuť až približne 1,5 % HDP v prvej fáze s potenciálom kumulatívne až 4 % HDP,“ odhaduje analytik. TASR

ZO ZAHRANIČIA

V ZAHRANIČÍ TO VRIE

Štrajk a protest v Čechách

Celkom 10 odborových zväzov a viac než 7200 materských, základných a stredných škôl, čo je približne 74% zo všetkých školských zariadení v Čechách, vyhlásilo v pondelok, 27.11., štrajk. Dôvodom je vládny konsolidačný balíček, nenavyšovanie plátov vo verejnom sektore, drahé energie, dôchodková reforma i vysoká inflácia, premietnutá do neúmernych cien tovarov a služieb. V neposlednom rade i viaznúci sociálny dialóg medzi vládou a odborními.

K štrajku sa pridali aj viaceré firmy, automobilky a podniky. Až 74 % škôl zostalo zavretých a nevyučovalo sa. Za posledných 30 rokov išlo o najväčší štrajk v českom školstve. Organizovaný prejav nevláde ľudu, ktorého súčasťou bolo aj verejný protestné zhromaždenie v Prahe – a to aj za účasti nášho podpredsedu OZ KOVO, Jána ŠLAUKU, ktorý na tribúne verejne vystúpil - inicioval Odborový svaz KOVO (OS KOVO) a Českomoravská konfederácia odborových zväzov (ČMKOS).

Premiér českej vlády, Petr FIALA, ani iní zástupcovia vlády medzi protestujúcich neprišli. Odkázali, že nevidia dôvod na takéto aktivity a v takejto atmosfére s odborármi rokovať nebudú.

Švédka Tesla v štrajku

Koncom októbra približne 120 zamestnancov servisných stredísk Tesly vo Švédsku oznámilo, že americká automobilka s nimi tvrdohlavo odmieta podpísať kolektívnu zmluvu. Výsledkom bolo príkladné ochromenie všetkých aktivít spoločnosti Tesla v tejto najväčšej škandinávskej krajine. Švédski odborári totiž bojkotujú všetko, čo súvisí so značkou Tesla - vykladanie áut a náhradných dielov v prístavoch, údržbu a opravy nabíjajúcich stojanov, upratovanie kancelárií. Keď 20. novembra odborári v štátnej logistickej spoločnosti PostNord oznámili, že nebudú dodávať poznávacie značky pre Teslu, americká automobilka PostNord zažalovala. Príslušný správny súd v utorok, 28.11., oznámil, že PostNord má tri dni na zaujatie stanoviska k žalobe a až potom sa bude prípadom zaoberať.

K hromadnému protestu odborov sa v piatok pripojilo približne 50 zamestnancov švédskej spoločnosti Hydro Extrusions, ktorú vlastní nórška spoločnosť Hydro. „Do továrne spoločnosti Tesla, neďaleko Berlína, poslať špeciálne komponenty. Ak dôjde k prerušeniu dodávok, dúfame, že ich to prinúti vrátiť sa k rokovaciemu stolu,“ poznamenal Veli-Pekka SAIKKALA z odborového zväzu IF Metall. Dodal, že súčasný boj odborov so spoločnosťou Tesla je veľmi dôležitý, pretože žiadna spoločnosť nemôže ignorovať stanovené pravidlá, ktorými sa riadi švédsky trh práce. Viac ako 90% tamojších spoločností má so svojimi zamestnancami uzavreté kolektívne zmluvy, a odbory sú pripravené vo svojom boji vytrvať, ba ho i vystupňovať.

Nemeckí odborári pred štrajkom

Nemeckí oceľári a železiari budú štrajkovať za výraznejšie zvýšenie miezd, ktoré bude kompenzovať rastúce ceny. V piatok, 1. 12., sa do plánovaného štrajku zapojí približne 300 pracovníkov v troch závodoch spoločnosti ArcelorMittal, ThyssenKrupp a Deutsche Edelstahlwerke. Informácie sú od agentúry AFP.

Niekoľkohodinová protestná akcia bude začiatkom série štrajkov, ktoré sa v nasledujúcich týždňoch zintenzívnia, varoval hovorca odborového zväzu IG Metall. Nemeckí odborári požadujú pre svojich členov zvýšenie miezd o 8,5 % počas 12-ich mesiacov. Ďalšou požiadavkou je skrátenie pracovného času zamestnancov v oceľárskom a železiarskom priemysle na 32 hodín týždenne zo súčasných 40 hodín – a to bez zníženia plátov. Zamestnávateľia doteraz ponúkli 3,1 %-né zvýšenie miezd počas 15 mesiacov, odmietli ale požiadavku na skrátenie pracovného času. Najväčšia európska ekonomika čelila za posledný rok širokej vlne štrajkov v rôznych sektoroch, od železníc až po leteckú prepravu.

redakcia, TASR

Z KOVÁCKEJ KUCHYNE

Odvetvové kolektívne vyjednávanie neustáva

Tohtoročné kolektívne vyjednávanie prinieslo stabilizáciu kolektívnych vzťahov sociálnych partnerov vo väčšine odvetví pôsobenia Odborového zväzu KOVO. No žiaľ, ani v tomto roku sa nám nepodarilo nájsť „odvetvový sociálny zmier“ v strojárskom priemysle. Väčšina zamestnávateľov, pôsobiacich v strojárskom odvetví a združených vo Zväze strojárskoho priemyslu, neprejavila ochotu nájsť spoločné mantinely pri nastavení pracovných podmienok v rámci kolektívneho vyjednávanía. Výsledkom je tak opätovne neuzavretie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v tomto odvetví.

Napriek tomu však do ďalšieho obdobia vstupujeme s novou silou, argumentami a odhodlaním.

Zo šiestich kolektívnych zmlúv sa v roku 2024 zameriame hlavne na odmeňovanie zamestnancov rozširovaním, resp. dodatkovaním platných kolektívnych zmlúv.

Kolektívne zmluvy v hutníckom, elektro a sklárskom priemysle, ktoré budú účinné ešte najbližšie dva, resp. tri roky, sa pokúsime doplniť o dodatky, ktorých obsahom bude rast miezd zamestnancov už v budúcom roku.

Platnosť odvetvovej kolektívnej zmluvy medzi OZ KOVO a Združením bytového hospodárstva končí v tomto roku, preto v tomto čase navrhujeme znenie novej kolektívnej zmluvy. Samozrejme, aj naďalej je našou snahou a našou ambíciou – ako hlavného kolektívneho vyjednávača OZ KOVO - dohodnúť sa aj na obsahu kolektívnej zmluvy v strojárskom priemysle a rovnako pokračovať v dohode so Slovensku elektrotechnickou asociáciou. Keďže niektoré naše základné organizácie pôsobia aj u zamestnávateľov, pôsobiacich vo verejnom sektore, ktorí odmeňujú zamestnancov podľa Zákona č 553/2003 Z.z., sme súčinní pri kolektívnom vyjednávaní aj s ostatnými odborovými zväzmi, zastupujúcimi týchto zamestnancov v prevažnej väčšine.

Kľúčovým je rast miezd

Návrhy dodatkov v jednotlivých sektoroch, ako aj kolektívnej zmluvy v bytovom hospodárstve, sme pripravovali so všetkými vyjednávacími tímami. Spoločnou ambíciou je rast tarifných miezd, a to tak, aby sa to premietlo aj do rastu reálnych miezd. Aj v tomto roku sme pritom zohľadňovali ekonomické dopady a vyhládky budúceho vývoja jednotlivých odvetví, rast minimálnej mzdy, ako aj predpokladanú infláciu v budúcom roku.

Požiadavka v hutníckom odvetví, ktoré v tomto období zažíva na Slovensku (a nielen tu) ťažké obdobie, ovplyvnené tlakom na dekarbonizáciu a prechod na ekologickjšiu výrobu, ktorá bude mať veľký vplyv na zamestnanosť, je navrhnutá ako rast tarifných miezd o 12,8%.

V Dodatku č. 2 v elektropriemysle je naša požiadavka smerovaná na rast tarifných miezd o 70 eur v každej tarifnej triede a znova návrat k požiadavke rastu minimálne o predpokladaný rast inflácie.

Pre zamestnancov v sklárskom priemysle je našou požiadavkou rast jednotlivých tarifných stupňov o sumu 110 eur, v prvej tarifnej triede na úroveň 778 eur.

V odvetví služieb bytového hospodárstva sme pripravili pre ďalšie obdobie návrh novej kolektívnej zmluvy, ktorej obsahom je zachovanie doterajších benefitov pre zamestnancov a rast tarifných miezd o 85 eur, čo v najnižšom stupni dosiahne sumu 785 eur.

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

Projekt BTUC4R – Čo je nové?



Účast Odborového zväzu KOVO v projekte BTUC4R (z angl. Building trade union capacities for recovery), ktorého cieľom je stabilizovať a posilniť členskú základňu odborov, priniesla v tomto roku viacero pozitívnych výsledkov. Jedným z hlavných prínosov projektu je systematický prístup k uplatňovaniu nových nástrojov a spôsobov organizovania, ktorý zvýšil povedomie zamestnancov – členov aj nečlenov - o činnosti odborov a premietol sa aj do zvyšovania členskej základne.

Predsedia a členovia výborov základných organizácií v podnikoch: KIA Žilina, Continental Zvolen, Schaeffler Kysuce, Fortaco Holíč a Gabor Bánovce nad Bebravou, ktorí na projekte aktívne participujú v spolupráci s hlavným organizátorom Gabrielom TÓTHOM, aktuálne realizujú v podnikoch konkrétne akcie a kampane, zamerané na riešenie problémov zamestnancov a zvýšenie informovanosti. Cieľom týchto aktivít je zlepšovanie pracovných podmienok zamestnancov a nárast členskej základne, ktorý posilňuje vplyv zamestnancov na dôležité rozhodovacie procesy v podnikoch.

Metódy a formy organizovania zamestnancov sa počas posledných rokov významne nemenili a odborová or-

ganizovanosť na Slovensku poklesla. Uplatňovanie nových prístupov a realizácia zmien nie je jednoduchá v akejkoľvek oblasti. V rámci projektu BTUC4R rovnako čelíme rôznym výzvam a problémom – prirodzenej neistote, strachu alebo odmietaniu nových prístupov a metód organizovania. S cieľom predísť týmto ťažkostiam sa OZ KOVO zameriava na vzdelávanie a školenia odborárskych lídrov, ktorí sú najdôležitejším prvkom v procese organizovania. V tejto súvislosti sa v októbri uskutočnili 3 odborné kurzy v Trnave, Žiline a Košiciach, a to pre všetky základné organizácie a v spolupráci s industriAll Europe aj 2-dňový národný workshop pre ZO, zapojené do projektu BTUC4R.

Na základe pozitívneho hodnotenia našich regionálnych vzdelávacích aktivít sa projektový tím OZ KOVO rozhodol vo workshopoch pokračovať aj v budúcom roku. Vzdelávanie bude prebiehať na západnom, strednom aj východnom Slovensku pre všetky ZO OZ KOVO. V rámci nových efektívnych spôsobov organizovania vám predstavíme aj aktuálne trendy v odborárskom marketingu, ako napríklad využívanie umelej inteligencie.

Tešíme sa na stretnutie s vami!

Projektový tím OZ KOVO

Mladí odborári = perspektívni lídri

Odborový zväz KOVO tento rok odštartoval nový cyklus vzdelávania, prioritne pre mladých odborárov - perspektívnych lídrov. Cieľom bolo zvýšenie povedomia o posilnení ich kompetencií, a to hneď dvoma workshopmi.

Prvý sa uskutočnil 11. až 13. októbra v Liptovskom Jáne sa venoval sa politológii, sociológii a odborovému hnutiu, ako aj jeho meniacej sa úlohe odborov v ére transformácie, zelenej i digitálnej.

Druhý, novembrový workshop (22. – 24. 11.) sa prioritne zamerával na pracovné právo a kolektívne vyjednávanie, ako hlavnú oblasť činnosti odborov. Oba workshopy neboli len teoretickými prednáškami, ale obsahovali aj

množstvo praktických príkladov a cvičení, a taktiež argumentačný tréning.

Mladí odborári = perspektívni lídri hľadajú možnosti, ako lepšie využiť svoj potenciál s cieľom aktívne sa zapojiť do činnosti zväzu a podieľať sa tak na budovaní silného odborového hnutia, dovnútra aj navonok, aj preto je sústavné vzdelávanie v tomto smere prioritou OZ KOVO.



ANKETA:

Ondrej HRIŇÁK, predseda ZO OZ KOVO Danfoss Power Solutions: „Aj v odboroch treba postupne premýšľať nad generačnou výmenou. Procesy, inovácie, Industry 4.0 a reálny dosah k mladým ľuďom, toto všetko musíme brať na zreteľ. Ak si chceme udržať krok s neustále napredujúcimi zamestnávateľmi, musíme napredovať aj my a postupne a kvalitne „vychovať“ novú generáciu silných lídrov. Sériu vzdelávaní, zameraných na perspektívnych lídrov, je naša odpoveď na požadované trendy a keď príde čas odovzdať žezlo novej generácii, tak si s istotou budeme vedieť povedať: Stálo to za to a sme pripravení!“

Patrik MRIŽO, predseda ZO OZ KOVO ZKW Slovakia: „Workshop mladých lídrov opäť splnil moje očakávania, na vzdelávaní ma veľmi zaujala časť o kolektívnom vyjednávaní, kde sme pracovali v skupinách a vymieňali si poznatky a situácie, ktoré sme zažili pri svojich vyjednávaníach v základných organizáciách. Myslím si, že je to veľmi dôležité, nakoľko každé vyjednávanie je iné, ale ak sa stretnete so situáciami, s ktorými sa stretli kolegovia v iných firmách, vieme na ne zareagovať pri svojom vyjednávaní.“

Martin BEDERKA, predseda Rady mladých odborárov U.S.Steel: „Vzdelávania mladých odborárov majú obrovský zmysel nielen z odborárskej stránky, ale aj z tej osobnostnej. Je dôležité začať si veriť, vzdelávať sa, komunikovať, naučiť sa argumentovať a vedieť sa postaviť za svoj názor. Tento pilotný projekt je veľmi veľkým prínosom, ktorý sa ukáže v budúcnosti v podobe silných, odhodlaných odborárov, ktorí sa neboja postaviť za záujmy nás všetkých.“

Tatiana SEŇANOVÁ, predsedníčka ZO OZ KOVO LIDL: „Je chvályhodné, že sa Odborový zväz KOVO, pod vedením novej predsedníčky Moniky BENEDEKOVEJ, rozšýbal aj smerom k zavedeniu procesu generačnej výmeny vo svojich štruktúrach. Som nesmierne poctená, že som jednou z adeptov na vzdelávanie perspektívnych lídrov, s ktorými sa počíta v štruktúrach OZ KOVO. Budem robiť všetko pre to, aby som nesklamala dôveru a nádeje zväzu, ktorú do mňa a mojich kolegov v tomto sviežom, dynamickom a perspektívnom pilotnom projekte OZ KOVO vložilo.“

Spracovala Ing. T.SZABOŮVÁ,
Vedúca Úseku vzdelávania a ZIBP OZ KOVO Bratislava

Brusel prinúti platformy dávať pracovné zmluvy

Zo živnostníkov sa majú stať zamestnanci - legislatíva je už na stole. Kuriéri či vodiči, pracujúci pre digitálne firmy, ako sú Uber, Deliveroo a ďalšie, môžu čoskoro získať rovnaké práva ako bežní zamestnanci. Krajiny Európskej únie sa už v lete tohto roka zhodli na spoločnom prístupe k návrhu európskej smernice, ktorá týmto osobám za určitých podmienok prinesie štatút zamestnanca. Jej výslednú podobu bude schvaľovať Európsky parlament na budúci rok.

Veľká väčšina ľudí, pracujúcich prostredníctvom platforiem, reálne spadá do kategórie samostatne zárobkovo činných osôb, odhaduje sa však, že do tejto kategórie je nesprávne zaradených 5,5 milióna osôb, ktoré spĺňajú všetky kritériá, aby boli klasifikované ako zamestnanci.

„Prístup Rady EÚ našiel dobrú rovnováhu medzi ochranou pracovníkov a poskytnutím právnej istoty platforiem, ktoré ich zamestnávajú,“ komentovala výsledok švédka ministerka pre rodovú rovnosť a pracovný život Paulína BRANDBERGOVÁ.



Návrhom sa zároveň zavádzajú dve kľúčové zlepšenia pre pracovníkov platforiem: pomáha správne určiť postavenie osôb, pracujúcich pre digitálne platformy v zamestnaní a stanovujú sa v ňom prvé pravidlá EÚ pre používanie umelej inteligencie na pracovisku.

Iný typ práce

Niektorí naši odborníci si však nemyslia, že taký krok je odôvodnený. Podľa analytika Inštitútu ekonomických a spoločenských analýz (INESS) Róberta CHOVANCULIAKA majú pracovníci v platformách zdieľanej ekonomiky ďaleko od zamestnanca. „Môžu pracovať, kedy a kde sa im chce, koľko sa im chce, môžu mať zároveň zapnuté viaceré aplikácie a vyberať si, kde je práve vhodne zobrať zákazku. Ak z nich spravíme zamestnancov, prídu o veľkú časť týchto výhod,“ uviedol. „Najlepšia ochrana pracujúcich ľudí je silná konkurencia na trhu práce,“ dodal.

Podľa odhadov Európskej komisie, v súčasnosti v platformovej ekonomike v EÚ pracuje zhruba 28 miliónov ľudí a počas troch rokov by sa tento počet mohol priblížiť k 40 miliónom. Väčšina z nich funguje ako samostatne zárobkovo činné osoby. Prevádzkovatelia prepravných či donáškových firiem im preto nemusia platiť zdravotné či sociálne poistenie, ani zaručiť minimálny príjem.

Existujú však všeobecné obavy, týkajúce sa kvality ponúkanej práce a podmienok zamestnávania pracov-

níkov, zapojených do práce pre platformy, ktoré súvisia s problémami, ako sú nedostatočné možnosti, týkajúce sa nemocenských dávok a obmedzený prístup k dávkam v nezamestnanosti alebo systémom podpory príjmu.

Slovensko dalo stanovisko k tomuto návrhu ešte za bývalej ODOROVEJ vlády. Rezort práce vtedy informoval, že podporuje „vybalancované riešenie, ktoré za naplnenia určitých znakov umožní kvalifikovať osobu, ktorá vykonáva prácu pre platformu, ako zamestnanca“.

Na stope závislej práce

Kuriéri, vodiči či remeselníci, pracujúci cez mobilné platformy, tak majú byť po novom - podľa portálu euractiv.cz - považovaní za zamestnancov, ak ich vzťah k firme splní aspoň tri zo zoznamu siedmich podmienok. Napríklad, ak bude stanovený horný limit výšky ich zárobku, budú mať nejakú obmedzenú možnosť ukončiť prácu alebo určiť si svoju neprítomnosť, alebo budú musieť dodržiavať nejaké pravidlá správania či obliekania.

Národný kontrolný úrad SR nedávno upozornil na vysoký podiel takzvaných fiktívnych živnostníkov. Ich počet sa podľa štatistických údajov zvýšil za uplynulých desať rokov z 84 tisíc na takmer 110 tisíc. Inšpektori Národného inšpektorátu práce pri kontrolách narážajú na to, že zamestnávateľia využívajú de facto závislú prácu fyzických osôb, ale namiesto riadneho pracovnoprávneho vzťahu takto osoby „zamestnávajú“ na živnosť. Uvedené konanie zamestnávateľov často identifikujú a riešia ako nelegálne zamestnávanie.

Vysoké odvody

Na jednej strane sú na trhu veľké nadnárodné digitálne platformy, na druhej strane lokálni malí a strední podnikatelia. Na Slovensku tvoria 99,9 %-ný podiel z celkového počtu podnikateľov a v roku 2022 dosiahli podľa Slovak Business Agency podiel na zamestnanosti v podnikovej ekonomike 74,7%. Majú záujem, aby im štát vytváral dobré legislatívne podmienky.

Hlavným dôvodom, ktorý vedie podnikateľov k rôznym „kreatívnym“ riešeniam, je ich vysoké daňové zaťaženie. Dane a odvody platí jednak zamestnanec, jednak ďalšie odvody zaňho platí zamestnávateľ. Cena práce zamestnanca je potom zaťažená odvodmi v súhrnnej výške 48,6 % z jeho hrubej mzdy a daňou 19%. Z hľadiska EÚ je to veľmi vysoké číslo a Slovensko tento fakt osobitne znevýhodňuje oproti Česku, Poľsku či Maďarsku. **TASR, redakčne upravené**

KRÁTKO

Dôchodcovia dostanú viac

Dôchodcovia dostali v novembri vyplatený 13. dôchodok a okrem neho im bol odsúhlasený ešte jeden mimoriadny príspevok vo výške 300 eur. Ten im bude Sociálna poisťovňa vyplácať v decembri. Ako potvrdil Erik TOMÁŠ, minister práce a sociálnych vecí, pôjde o „doplatak k 13. dôchodku, ktorý sa celkovo vypláča až na úroveň od 350 do 600 eur, pričom každý poberateľ dôchodku ho dostane najneskôr do 20. decembra“. Minister sa tiež vyjadril, že v budúcom roku 2024 už budú poberatelia starobných dôchodkov dostávať 13. dôchodok vo výške priemerného dôchodku, čo by bolo vyše 600 eur. Zvýšenie príspevku, ktorý vláda vypláti všetkým poberateľom dôchodkov, bude štátu kasu 220 miliónov eur navyše a celkovo tak na dodatočnú dávku pôjde 440 miliónov eur. V súčasnosti je vyše 1,1 milióna starobných dôchodcov a ďalšie desaťtisíce ľudí poberajú vdovské, sirotské a invalidné.

Väčšina pediátrův stiahla výpovede

Väčšina pediátrův stiahla výpovede z ambulancných pohotovostných služieb. Tých bolo vyše 400. Pediatri však očakávajú, že krízu v primárnej pediatrii bude riešiť nová vláda. Volajú po komplexných riešeniach, sťažujú sa na nedostatok kapacít a preťaženosť. Informovala o tom Slovenská spoločnosť primárnej pediatrickej starostlivosti Slovenskej lekárskej spoločnosti po stretnutí s ministerkou zdravotníctva Zuzanou DOLINKOVOU. Pediatri požadujú komplexné riešenie primárnej starostlivosti o deti. Volajú po neodkladných opatreniach, aj po definovaní strednodobých a dlhodobých riešení. Spoločnosť zároveň skritizovala, že Národná rada SR pred septembrovými parlamentnými voľbami neotvorila mimoriadnu schôdzu k opatreniam k pediatrii.

Vláda prispeje na hypotéky

Vláda rozhodla o pomoci ľuďom s hypotékou formou mesačného príspevku. Začne sa vyplácať od budúceho roku, bude iba pre ľudí s príjmom do 1,6-násobku priemernej mzdy. To aktuálne vychádza na 2086 eur. Ak hypotéky splácajú dvaja, hranicu bude dvojnásobok tohto príjmu. Príspevok sa bude počítať z rozdielu medzi pôvodnou a zvýšenou splátkou v tej istej banke. Má byť vo výške 75 % tohto rozdielu, najviac 150 eur mesačne. Za rok to bude najviac 1800 eur. O príspevok bude treba písomne požiadať raz za rok na úrade práce. Príjem sa bude posudzovať podľa podaného daňového priznania, informácie o úvere by mali dodať banky. Príspevok sa bude vyplácať len na jednu zmluvu o úvere a na jednu nehnuteľnosť na Slovensku, ktorá sa nespíše prenajímať.

TASR, Sita

Európsky súdny dvor: Neplatne prepustení majú nárok na dovolenku

Podľa rozhodnutia Európskeho súdneho dvora v Luxemburgu majú neplatne prepustení zamestnanci nárok na dovolenku aj za obdobie, počas ktorého nemohli pracovať.

Týmto rozhodnutím sa postavil proti doterajším rozhodnutiam českých a slovenských súdov, čím podporil poškodených zamestnancov. Táto skupina pracujúcich ľudí tak mala dodnes nárok len na náhradu mzdy, dni dovolenky im však priznané neboli.

„Rozhodnutie Európskeho súdneho dvora z 12. októbra tohto prineslo prelomové rozhodnutie vo veci C-57/22 - Ředitelství silnic a dálnic. Otázka, ktorú Európskemu súdnemu dvoru predložil Najvyšší súd Českej republiky, sa týkala toho, či zamestnancom, ktorým bol pracovný pomer skončený neplatne, vzniká nárok na dovolenku za obdobie, počas ktorého nemohli pracovať z tohto dôvodu,“ píše spoločnosť advokátska spoločnosť CMS law.

V Čechách a na Slovensku dovolenku neuznávali

Slovenské aj české sudy však až do tohto momentu neustále rozhodovali v neprospech zamestnancov, ktorých pracovný pomer nebol riadne platne ukončený a následne mu bol obnovený. Sudy doteraz zhodne tvrdili, že taký zamestnanec nemá nárok na dovolenku za obdobie odo dňa, kedy mu pracovný pomer neplatne skončil až do dňa, kedy sa vrátil do svojho zamestnania. Takýto zamestnanec mal nárok len na vyrovnanie náhrady mzdy vo výške priemerného zárobku. „Európsky súdny dvor však rozhodol, že tento výklad českých

a slovenských súdov je v rozpore s právom EÚ. Podľa Európskeho súdneho dvora by sa obdobie, počas ktorého je pracovný pomer skončený neplatne, malo považovať za odpracovaný čas na účely nároku na dovolenku. **Nárok na dovolenku by teda mal zamestnanecovi vzniknúť aj v období, kedy nemôže pracovať z dôvodu neplatného skončenia, hoci za toto obdobie už má nárok na náhrady mzdy,“** vysvetľujú Tomáš MATĚJOVSKÝ, Partner právnickej kancelárie CMS Česká republika a Pavol KUNDRÍK, Senior Associate právnickej kancelárie CMS Slovensko.

Zamestnanec by tak podľa tohto rozhodnutia mal mať právo na dni dovolenky, nakoľko nemohol chodiť do práce z dôvodu na strane zamestnávateľa. Súdny dvor zároveň považoval argument, že zamestnanecovi bola nahradená mzda, za irelevantný.

„Pracovnoprávne spory v Českej republike aj na Slovensku môžu často trvať niekoľko rokov, počas ktorých môže zamestnanecovi vzniknúť pomerne vysoký nárok na dovolenku. Zamestnávateľia by si preto mali byť vedomí tohto nového rozhodnutia Európskeho súdneho dvora. Podľa nášho názoru by to mohlo mať vplyv najmä na rokovania o Dohode o urovaní po spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, ktorý zamestnávateľ prehrá. Je možné, že zamestnanci budú požadovať, aby sa v dohode o urovaní zohľadnila aj náhrada za naakumulovanú a nevyčerpanú dovolenku, na ktorú im vznikol nárok za obdobie, počas ktorého nemohli pracovať z dôvodu neplatného skončenia,“ dopĺňajú obaja advokáti. **Zdroj: topky.sk, spracované redakciou**

Pracovno-právna poradňa a BOZP

FAKTORY PRÁCE A PRACOVNÉHO PROSTREDIA



Povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) upravuje **Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov** (ďalej len „Zákon č. 124/2006 Z.z.“), a taktiež sú niektoré povinnosti zamestnávateľa v tomto kontexte upravené v **Zákone č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov** (ďalej len z „Zákon č. 355/2007 Z.z.“).

Medzi povinnosti zamestnávateľa, v zmysle zákona č. 124/2006 Z.z., patrí aj povinnosť vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti, týkajúce sa práce a v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“), ako aj **zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory, faktory, ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.**

Písomný posudok o zdravotnom riziku pri kategorizácii prác

V zmysle zákona č. 355/2007 Z.z. je zamestnávateľ povinný **zabezpečiť opatrenia**, ktoré znížia expozíciu zamestnancov a obyvateľov **fyzikálnym, chemickým, biologickým alebo iným faktorom práce a pracovného prostredia (ďalej len „faktory práce a pracovného prostredia“)** na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň, najmenej však na úroveň limitov, ustanovených osobitnými predpismi, **ako aj zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a na základe tohto posúdenia zabezpečiť vypracovanie písomného posudku o zdravotnom riziku s kategorizáciou prác v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou.**

Uvedené posudzovanie zamestnávateľ vykonáva:

- na pracovisku, na ktorom zamestnanci vykonávajú prácu **zaradenú do druhej kategórie najmenej raz za 24 mesiacov**,
- na pracovisku, na ktorom zamestnanci vykonávajú prácu **tretej kategórie alebo štvrtej kategórie najmenej raz za rok**,
- pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika.

Následne, po posúdení zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia, je zamestnávateľ povinný vypracovať, ak ju pracovná zdravotná služba zistila, **takú zmenu pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika, písomný posudok o riziku.** V prípade, ak pracovná zdravotná služba nezistila zmenu pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika, zabezpečí zamestnávateľ vypracovanie len písomného záznamu o posúdení rizika. Je dôležité nezabudnúť, **že zástupcovia zamestnancov majú, v zmysle zákona č. 355/2007 Z.z., právo na poskytnutie kópie posudku o riziku s kategorizáciou**

o prác z hľadiska zdravotného rizika a majú teda právo vidieť posúdenie rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia, kategorizáciu prác z hľadiska zdravotného rizika, ako aj opatrenia, ktoré zamestnávateľ vykoná, aby znížil expozíciu zamestnancov faktormi práce a pracovného prostredia.

O zaradení prác do rizikových kategórií rozhoduje RÚVZ

Podľa úrovne a charakteru faktorov práce a pracovného prostredia, ktoré môžu ovplyvniť zdravie zamestnancov, a posúdenia zdravotných rizík (na základe zmien zdravotného stavu zamestnanca - v zmysle §31 zákona č. 355/2007 z.z.) sa následne **práce zaraďujú do štyroch kategórií, pričom rizikovou prácou je práca zaradená do tretej a štvrtej kategórie.** O zaradení práce do tretej kategórie a štvrtej kategórie, o zmene alebo vyradení práce z tretej kategórie a štvrtej kategórie, rozhoduje príslušný orgán verejného zdravotníctva na základe návrhu zamestnávateľa, alebo z vlastného podnetu.



Podrobnosti o faktoroch práce a pracovného prostredia podľa zaradenia prác do kategórií, ako aj náležitosti návrhu na zaradenie prác do tretej alebo do štvrtej kategórie, alebo zmena či vyradenie prác z tretej alebo zo štvrtej kategórie, sú uvedené vo Vyhláske č. 448/2007 Z. z. o **podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie prác do kategórií.**

Zákonné nároky zamestnancov pri rizikových prácach

V súvislosti so zaradením prác do tretej kategórie a štvrtej kategórie (rizikové práce) **vyplývajú zamestnancom niektoré zákonné nároky a zamestnávateľom zákonné povinnosti.** Ide napríklad o **poskytovanie rekondičných pobytov, zabezpečovanie lekárskejších preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci, doplnkové dôchodkové sporenie, ako aj mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.**

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

Z uvedených právnych predpisov teda vyplýva **povinnosť zamestnávateľa zabezpečovať, aby chemické fak-**

tory, fyzikálne faktory, biologické faktory, sociálne faktory a tiež faktory, ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž, neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a v rámci kontrolnej činnosti je - okrem iného - povinný kontrolovať stav BOZP a na tento účel, v určených intervaloch, zabezpečovať kontrolu, meranie a hodnotenie faktorov pracovného prostredia. Ak je aj napriek vykonaným opatreniam zamestnanec vystavený pôsobeniu nepriaznivých faktorov pracovného prostredia, patrí mu, v zmysle § 124 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, za určitých podmienok, mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní určitých pracovných činností. Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia:

- chemické faktory,
- karcinogénne a mutagénne faktory,
- biologické faktory,
- prach,
- fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie),

v prípade ak:

- ✓ tieto pracovné činnosti zaradil príslušný orgán verejného zdravotníctva prostredníctvom svojho rozhodnutia do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu (Zákon 4.355/2007 Z.z.), pričom **predkladáť príslušnému orgánu verejného zdravotníctva návrhy na zaradenie prác do 3. kategórie alebo 4. kategórie je povinnosťou zamestnávateľa** (rizikovou prácou teda je práca, zaradená do tretej a štvrtej kategórie, pričom o zaradení práce do týchto kategórií, o zmene alebo vyradení práce z tretej kategórie a štvrtej kategórie rozhoduje príslušný orgán verejného zdravotníctva na základe návrhu zamestnávateľa, alebo z vlastného podnetu),
- ✓ **pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov práce a pracovného prostredia, napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov, vyžaduje, aby zamestnanec používal - na zníženie zdravotného rizika - osobné ochranné pracovné prostriedky.**

Uvedené podmienky musia byť na priznanie nároku na mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce splnené kumulatívne (spoločne).

Je dôležité si uvedomiť, že **cieľom mzdovej kompenzácie nie je zvýhodňovanie zamestnancov, ale pri činnostiach, pri ktorých prichádza k negatívnym vplyvom práce na ich zdravie, je to aspoň čiastočná kompenzácia za sťažený výkon práce.**

Stále je **najdôležitejšou povinnosťou zamestnávateľa zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom a zohľadňovať pritom meniace sa skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky, čiže neustále vykonávať technické a organizačné opatrenia, zamerané na zníženie pôsobenia faktorov práce a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.**

Spracovala: Ing. Tímea SZABOŔVÁ, vedúca Úseku vzdelávania ZIBP OZ KOVO

Aj v decembri on-line „ZÁKONNÍK PRÁCE V PRAXI“

Milí kováči, ako sme už v Prioritách i na našich sociálnych sieťach avizovali, prinášame vám ďalšiu možnosť vzdelávania sa a on-line poradenstva, tentokrát z oblasti pracovného práva.

Každý druhú stredu v mesiaci vám budeme prostredníctvom našich hodinových webinárov, **v čase od 13.00 do 14.00 hod., prinášať zaujímavé a aktuálne témy z oblasti pracovného práva.** Venovať sa budeme najmä tým legislatívnym ustanoveniam, s ktorými sa zamestnanci stretávajú v bežnom pracovnom živote a sú aplikované v rámci ich pracovných podmienok na dennej báze.

Najbližšie 13. decembra

Najbližšie sa webinár **Zákonník práce v praxi** uskutoční v druhú decembrovú stredu, **13.12.2023, v čase od 13.00 do 14.00 hod., a to s lektorkou JUDr. Evou ORAVCOVOU, špecialistkou na pracovné právo z Metodického pracoviska OZ KOVO v Prešove.**

Téma, ktorou sa bude zaoberať, má názov **„Prekážky v práci“**, so zameraním sa na **„Dôležité osobné prekážky v práci“** v zmysle ust. § 141 Zákonníka práce. Svoje otázky k danej téme môžete našej právničke poslať aj vopred, a to na e-mail: eoravcova@ozkovo.sk. Odpovede na ne sa dozvieme od nej na webinári.

Link na prihlásenie bude v druhom decembrovom týždni k dispozícii na kováckom facebookovom profile **OdborovyZvazKovo**, prípadne vám ho vieme poslať e-mailom po zažiadaní cez adresu: fakova@ozkovo.sk.

Pôjde už o tretí pracovno-právny webinár, pričom OZ KOVO každý mesiac (v poslednú stredu) prináša aj poradenstvo z oblasti BOZP.

Využite možnosť **bezplatného poradenstva a vzdelávania, ktoré vám cez sociálnu sieť prináša OZ KOVO a zapojte sa aktívne do našich webinárov.**

Len človek, ktorý pozná svoje práva, ich vie efektívne využiť.

Ekonomika

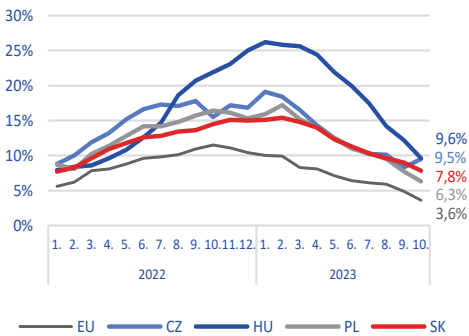
INFLÁCIA V KRAJINÁCH V4

Inflácia

Ročná miera inflácie predstavuje zmenu cenovej hladiny tovarov a služieb medzi aktuálnym mesiacom a rovnakým mesiacom predchádzajúceho roka. Inflácia, meraná harmonizovaným indexom spotrebiteľských cien (HICP), je váženým priemerom rastu cien tovarov a služieb v spotrebiteľnom koši. Nevýhnutnou súčasťou pre výpočet úrovne inflácie je štruktúra výdavkov domácností, pretože určuje váhy výdavkových položiek. Podľa Štatistického úradu SR sú v aktuálnom spotrebiteľnom koši na rok 2023 najväčšou výdavkovou položkou domácností v krajinách V4 výdavky na potraviny a nealkoholické nápoje. Ich podiel sa za posledných päť rokov zvýšil, najvýraznejšie na Slovensku a najmenej v Maďarsku. Náklady na bývanie sú tiež jednou z významných výdavkových položiek, avšak ich podiel za posledných päť rokov poklesol v troch krajinách V4, s výnimkou Česka. Vyšehradská štvorka (V4) je neformálnym zoskupením štyroch stredo-európskych štátov: Slovensko (SK), Česko (CZ), Poľsko (PL) a Maďarsko (HU).

Podľa údajov Európskeho štatistického úradu dosiahla ročná miera inflácie v Európskej únii v októbri 2023 hodnotu 3,6%. Tempo rastu cenovej hladiny výrazne spomalilo, inflácia v EÚ bola v októbri minulého roka na úrovni 11,5%. Medziročný rast cien na Slovensku bol 4. najrýchlejší v EÚ, rýchlejší rast zaznamenalo len Maďarsko, Česko a Rumunsko.

HICP

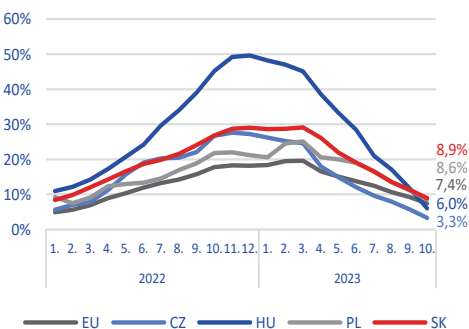


Potraviny

Skupina Potraviny zahŕňa všetky druhy potravinárskych výrobkov, rozdelených do deviatich základných tried: chlieb a obilniny, mäso, ryby a morské plody, mlieko, syry a vajcia, oleje a tuky, ovocie, zelenina, cukor, džem, med, čokoláda a cukrovinky a potravinárske výrobky.

Tempo nárastu cien potravín v EÚ v roku 2023 spomaluje, ceny potravín boli v októbri tohto roka medziročne vyššie o 7,4%, inflácia v rovnakom mesiaci minulého roka dosiahla až 17,8%.

HICP - Potraviny



Medziročný rast cien potravín na Slovensku je napriek postupnému spomaľovaniu 4. najrýchlejší v EÚ a najvyšší v rámci krajín V4.

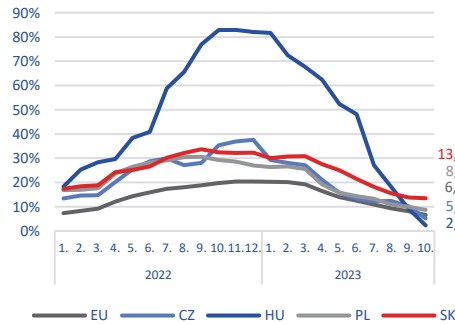
Najprudšie zdražovanie cien potravín počas sledovaného obdobia zaznamenalo Maďarsko, kde sa medziročný rast cien na konci minulého roka a začiatkom roka 2023 približoval úrovni 50%.

Aktuálne najnižšiu infláciu potravín v celej EÚ zaznamenalo Česko, kde v októbri tohto roka ceny potravín medziročne narástli o 3,3%.

Na nasledujúcich dvoch grafoch je zobrazené tempo rastu cien vybraných položiek spotrebiteľného koša, ktorými sú chlieb, mäso a mlieko, syr a vajcia.

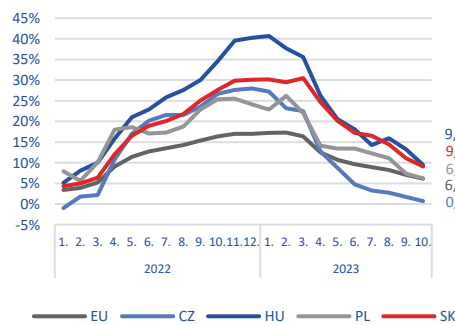
Medziročný rast cien chleba na Slovensku na úrovni až 13,5% v októbri 2023 znamenal druhú najvyššiu hodnotu v EÚ a najvyšší rast spomedzi krajín V4.

HICP - Chlieb



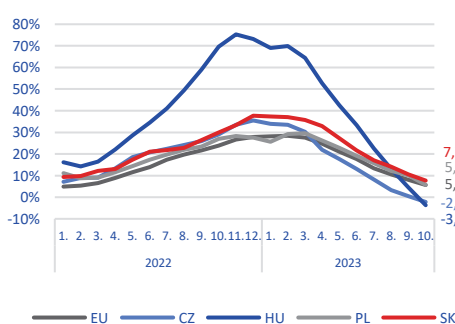
Ceny mäsa na Slovensku boli oproti októbri minulého roka vyššie o 9,1%. V rámci krajín V4 rástli rýchlejšie len v Maďarsku a to o 9,5%.

HICP - Mäso



Októbrové ceny mlieka, syra a vajec boli na Slovensku vyššie v priemere o 7,7%, čo predstavuje najrýchlejší medziročný nárast cien v skupine V4.

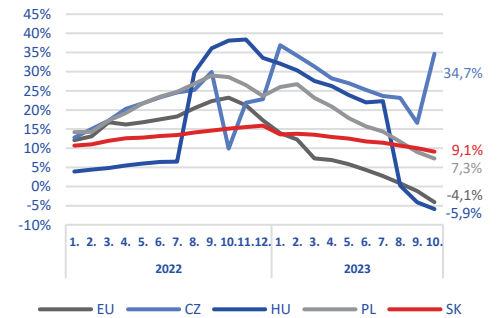
HICP - Mlieko, syr a vajcia



Bývanie a energia

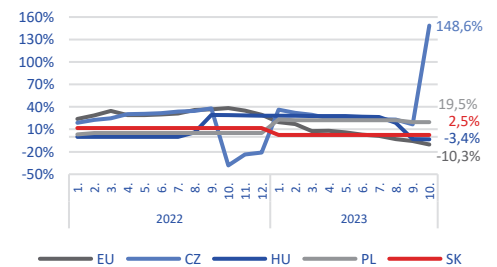
Pokles tempa rastu cien v EÚ pozorujeme aj v odbore Bývanie, voda, elektrina, plyn a iné palivá. Česko, Slovensko a Poľsko patria ku krajinám s najrýchlejším rastom v EÚ. Maďarsko spolu s ďalšími 14 krajinami EÚ zaznamenalo v októbri tohto roka medziročný pokles cien. Ceny v odbore bývanie a energie boli na Slovensku medziročne vyššie o približne 9%.

HICP - Bývanie a energia



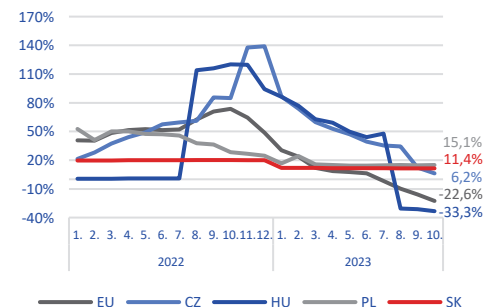
Vývoj cien elektriny a plynu na Slovensku bol počas sledovaného obdobia stabilný. Najväčšiu položku v koncovjej cene energie tvorí samotná komodita, tzv. silová elektrina, ktorá je aktuálne „zastopovaná“ na rovnakej cenovej úrovni ako v minulom roku (61,2 eur/MWh) na základe dohody so Slovenskými elektrárnami. Aktuálne ceny elektriny na Slovensku sú oproti októbri 2022 vyššie o 2,5%. Štátnej regulácii podliehajú aj ceny plynu a tepla.

HICP - Elektrina



Ceny plynu zaznamenali pomerne volatilný vývoj. V Maďarsku a Česku, najmä koncom roka 2022, prekročili medziročný rast cien úroveň 100%. Rast cien plynu na Slovensku dosiahol v októbri tohto roka 11,4%.

HICP - Plyn



Česko a Poľsko predĺžia kontroly

Česko a Poľsko predĺžia dočasné náhodné kontroly na hraniciach so Slovenskom. Česká republika stanovila termín až do 3. januára budúceho roka.

Po zasadnutí českej vlády to oznámil minister vnútra Vít RAKUŠAN. Zároveň avizoval, že na zasadnutí krajín Vyšehradskej štvorky v Maďarsku (27.11.2023) bola ústrednou témou rokovani migrácia. Praha pritom – podľa českého ministra vnútra - pri hraničných kontrolách postupuje v súlade s ostatnými krajinami v regióne. „**Toto nebolo žiadne solitérne rozhodnutie Českej republiky. Naopak, my sme boli tými, ktorí reagovali na situáciu, ktorá nastala na slovensko-poľskej hranici, rovnako reagovalo Rakúsko, nadviazalo Nemecko, Slovensko má kontroly na hranici s Maďarskom.** A to migračné domino na tu jednoducho spustilo,“ povedal. Ukazuje to podľa neho na to, že Európe už dlho chýba spoločné riešenie ochrany vnútorných hraníc a migračnej politiky.

Zároveň informoval, že do 20. novembra na slovensko-českej hranici skontrolovali 398 962 osôb. Polícia odhalila pri nelegálnej migrácii 1167 osôb a zadržala 56 osôb v súvislosti s trestným činom prevádzacstva.

Česká vláda rozhodla o zavedení dočasných náhodných kontrol na hraniciach so Slovenskom 4. októbra pôvodne na desať dní. Opatrenie neskôr opakovane predĺžila.

Poľsko rozšíri rozsah pohraničnej dopravy

Aj Poľsko predĺži kontroly na hraniciach so Slovenskom o ďalších 11 dní, teda do 3. decembra. Vyplýva to z aktuálneho nariadenia poľského ministerstva vnútra, o ktorom informovala agentúra PAP.

Poľské ministerstvo vnútra v oznámení uviedlo, že v snahe vyjsť v ústrety verejnosti, sa rozšíril rozsah pohraničnej dopravy na niektorých hraničných priechodoch, ktoré dosiaľ fungovali len v režime pre peších, o niektoré osobné a nákladné vozidlá. Na jeho základe je možné prekročiť hranice zo Slovenskom na ôsmich cestných a troch železničných hraničných priechodoch a na jedenástich priechodoch, určených pre chodcov. **Hranice nemožno prekračovať na miestach, ako sú napríklad horské chodníky vo Vysokých Tatrách.**

Poľsko zaviedlo dočasné kontroly na hraniciach so Slovenskom 4. októbra tiež pôvodne na desať dní, s cieľom obmedziť pohyb nelegálnych migrantov, ktorí prichádzajú do Európskej únie po tzv. balkánskej trase. Varšava kon-



troly následne predĺžila do 2. novembra a následne do 22. novembra.

Kontroly na hraniciach s Maďarskom predĺžilo aj Slovensko, a to do 23. novembra tohto roku.

Redakcia, agentúra PAP, TASR

Krížovky s úsmevom

	EČV Komárna	2. časť tajničky	vyhynutý kočovník	krt	obradné umývadlo v sakristii	separovala	Chlapík príde do obchodu a pýta sa: - Prosím vás, máte čerstvé zeme? - Nie, sú staré a plesnivé. - A čo rožky? (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)			
pošticovali (expr.)										
nevbi, nevťič							příbuzenstvo	Pomôcky: lavabo, celuloid, ajaja	3. časť tajničky	pružná plastická látka
Pomôcky: lola, frita	zavri čoskoro, onedlho							značka technécia		
posmrkávalo								dvojhláska eden		
vzorec jodidu draselného			stal sa bodrým mužské meno							
Otilia (dom.)				obviažu tavením nanovo spracuj						
skratka pre respektive					cherubín Kristína (dom.)					
robila ostrejšim								značka molybdénu klasifikujem		
	ženské meno hudobný nástroj							jodid tálny otáčavé ružice		
látka na výrobu glazúry						furunkel pešo, pešky				
staroslovanská bohyňa					predložka so 6. pád. dcéra kráľa Euryta				dačí, voľací	omarenie (kniž.)
skratka pre a dato		1. časť tajničky ženské meno								
sluchové orgány			ošvídľujem citoslovce obdivu							
triasli sa (kníž.)										
bahníakovitý vták						vládca emirátu				

Zasmejme sa

Vždy, keď som vytočená, umývam okná.
A je mi úplne jedno, čo si o tom ľudia v autobuse myslia.

Každá žena snívá o mužovi, ktorý ju vezme do náručia, odnesie na posteľ a on potom poriadí celý byt.

Pýta sa dcéra mamy:
„Mami, ja som bola predtým v tvojom brušku?“
„Áno“, odpovedá mama.
„A ty si bola predtým v starkinom brušku?“
dobiedza ďalej.
„Áno“.
„A starká bola v prastarkinom brušku?“
„Áno, ale prečo ti to chodí po rozum?“
„Premýšlam, či my nie sme matriošky.“

Viete, aký je rozdiel medzi mozgom a žalúdkom?
Žalúdok sa ozve, keď je prázdny.

Keď ti po výplate zostanú nejaké peniaze, pravdepodobne to znamená, že si niečo zabudol zaplatiť.

Rozprávajú sa dvaja štamgasti v krčme:
„Počúvaj, že vraj už zdražela aj voda!“
„No vidíš, už došlo aj na abstinentov!“

Pane Bože, keď som ako malá hádzala mince do „fontány želaní“ a prišla som si jednotky, tak som tým nemyslela prsia!

Malý synček sa pýta svojho otca:
„Oci, prečo je Tichý oceán tichý?“

Otec sa nahnevá:
„Prosím ťa, nemôžeš sa spýtať niečo rozumnejšie?“
„No dobre, tak ako teda umrelo Mŕtve more?“



TOTO JE PRESNE TEN MOMENT, KEDY SA UKÁŽE, AKU MÁŠ SLOVNÚ ZASOBU!!!