



Dočítate sa v čísle
alebo na www.ozkovo.sk:

- V KII zvýšia platy - str. 3
- Nekonečný príbeh v I.C.A. Svidník - str. 3
- Bude sa minimálna mzda opäť zvyšovať? - str. 3

V TRNAVSKOM PSA BUDE ŠTRAJK!

V piatok, 22. mája, vstúpili zamestnanci trnavskej automobilky PSA Peugeot Citroën do štrajkovej pohotovosti a začali zbierať podpisy pre vyhlásenie ostrého štrajku. Dôvodom je neúspešné kolektívne vyjednanie medzi zamestnávateľom a zástupcami odborov o navýšení zamestnaneckých platov, ktoré sa konalo pred sprostredkovateľom z Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Spor o odmeňovaní za prítomnosti sprostredkovateľa zahŕňal dva písomné návrhy a tri dni opakovaných rokovaní. Zástupcovia zamestnancov pôvodne žiadali zvýšenie základných miezd o deväť percent. Neskôr ustúpili a požadovali v tomto roku jednorazovú odmenu 500 eur pre zamestnanca a na budúci rok zvýšenie základného platu o 60 eur a podiel na hospodárskych výsledkoch. Vedenie im podľa podpredsedu odborovej organizácie, Mareka VÍTEKA, ponúklo na tento rok jednorazovú odmenu 300 eur, plus 100 eur pre zmenových zamestnancov, na budúci rok zvýšenie základných miezd o 27 eur a odmenu maximálne do 200 eur. „Boli by sme nakoniec aj pristali, aby v roku 2015 išlo o jednorazovú odmenu, ale k 1. januáru 2016 sme žiadali už fixné zvýšenie platov a tu sme sa nedohodli,“ dodal podpredseda M. VÍTEK.

S návrhom teda nesúhlasili a informovali o tom aj zamestnancov. Vyhlásením štrajkovej pohotovosti však ich boj nekončí. „Začíname zbierať podpisy na vyhlásenie ostrého štrajku. Potrebujeme, aby sa k tomu vyjadrilo 50 percent kmeňových zamestnancov plus jeden. Na vyhlásenie potrebujeme mať viac ako polovicu súhlasných stanovísk z tohto počtu,“ povedal M. VÍTEK. V automobilke podľa neho pracuje viac ako 2700 kmeňových zamestnancov. Podpredseda odborov predpokladá, že podpisy sa im podarí zozbierať zhruba do troch týždňov.

Hovorca PSA Peugeot Citroën Slovakia Peter ŠVEC uviedol, že rokovanie skončilo zatiaľ bez dohody: „Napriek finančným stratám skupiny PSA, pretrvávajúcím už tri roky, bola navrhnutá mimoriadna odmena za rok 2015 vo výške 400 eur, tiež zvýšenie platov v roku 2016 o 27 eur, čo pre výrobných zamestnancov s minimálnou mzdou znamená prílepku o 4,2 percenta, a mimoriadnu odmenu 200 eur,“ informoval P.

(Pokračovanie na str.2)

V Budatíne pri Žiline sa konali celoslovenské prvomájové oslavy

OSLAVY 1. MÁJA V BUDATÍNE

V piatok, 1. mája, sa v areáli Budatínskeho zámku v Žiline uskutočnili celoslovenské oslavy Sviatku práce, organizované pod hlavičkou Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR a Žilinského samosprávneho kraja. V tento deň si na Slovensku zároveň pripomíname aj vstup našej krajiny do Európskej únie.

Napriek nie veľmi priaznivému počasiu sa predsa len podarilo nájsť do zámockého areálu niekoľko stoviek ľudí, medzi nimi aj zástupcov Odborového zväzu KOVO. Okrem bohatého kultúrneho programu, stánkov so suvenírmi či občerstvením mnohí využili možnosť osobne si podať ruku s predsedom Vlády SR, Robertom FICOM. Ten sa prítomným prihovoril: „V súvislosti s Prvým májom sa objavujú rôzne pokusy hovoriť viac o vstupe do Európskej únie, ako o tom, že to je tradičný sviatok práce. Nenechajme si ukradnúť Prvý máj. Odmietam akékoľvek úvahy, že je to komunistický sviatok. Prvý máj je predovšetkým sviatkom práce a dňom lásky. Asi znovu musíme pripomenúť slovenskej verejnosti a našim neprajníkom, aká je jeho história. Že sa písal rok 1886, keď robotníci v Chicagu bojovali za lepšie pracovné podmienky a na celom svete sa Prvý máj ako sviatok práce oslavuje od roku 1890,“ povedal premiér Robert FICO a dodal: „**Chcem využiť 1. máj na to, aby sme povedali, že podporujeme myšlien-**

ky odborárov. Najmä, pokiaľ ide o Zákonník práce, kolektívne vyjednanie, agentúrne zamestnanie, ale aj o rast minimálnej mzdy. Budem podporovať všetky ambície, ktoré budú smerovať k navýšeniu minimálnej mzdy, aby sme sa maximálne priblížili k hranici 400 eur.“ Zdôraznil, že zvyšovanie pracovno-právnej ochrany zamestnancov nespôsobuje rast nezamestnanosti. „Upravujeme Zákonník práce skôr ľavicovým smerom. Riešili sme agentúrne zamestnanie, kde sa vytvárali otročké podmienky. A napriek tomu nezamestnanosť klesá. Číže, miera ochrany zamestnanca nemá nič spoločné s tým, či zamestnanosť stúpa alebo klesá,“ uviedol predseda vlády.

Podľa prezidenta KOZ SR, Jozefa KOLLÁRA, je sociálny dialóg v súčasnosti na vysokej úrovni. „Je to rešpektovanie sociálnych partnerov v rovnovážnom vzťahu, je to o hľadaní argumentov a počúvaní jeden druhého. Čo sa týka minimálnej mzdy, navrhujeme (Pokračovanie na str.2)



ZAZNAMENALI SME

- 2. apríl 2015** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti MC SYNCRO, Bratislava
- 8. apríl 2015** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti MOBIS, Gbeľany
- 8. apríl 2015** – zasadnutie Výboru MO č. 29 v Poprade
- 9. apríl 2015** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti KIA, Žilina
- 10. apríl 2015** – zasadnutie Výboru MO č. 30 v Prešove
- 10. apríl 2015** – kolektívne vyjednávanie PKZ pred sprostredkovateľom v spoločnosti FM Slovenská, Sereď
- 10. apríl 2015** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti HMSK Logistics, Žilina
- 10. apríl 2015** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Lagermax, Bratislava
- 13. apríl 2015** – zasadnutie Hospodárskej a sociálnej rady na Úrade vlády SR, Bratislava
- 13. apríl 2015** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Binder Slovakia, Bratislava
- 13. apríl 2015** – zasadnutie Výboru MO č. 32 v Michalovciach
- 13. apríl 2015** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti AVC Raková
- 14. apríl 2015** – zasadnutie Výboru Regionálnej rady predsedov Žilinského a Banskobystrického kraja v Banskej Bystrici
- 15. apríl 2015** – spoločné rokovanie členov predsedníctva Rady OZ KOVO a Výboru ZO OZ KOVO Volkswagen SK v Bratislave
- 20. apríl 2015** – zasadnutie MO č.35 v Krompachoch
- 21. apríl 2015** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti MHSK Logistics, Žilina
- 21. apríl 2015** – zasadnutie Výboru MO č.31 v Bardejove
- 21. apríl 2015** – zasadnutie Výborov MO č.20 a č.21 v Dolnom Kubíne
- 21. apríl 2015** – zasadnutie Výboru MO č. 24 v Brezne
- 21. apríl 2015** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti HCHP, Bernolákovo
- 22. apríl 2015** – zasadnutie Výboru MO č. 27 v Žiari nad Hronom
- 22. apríl 2015** – zasadnutie Výborov MO č.18, 22 a 23 v Žiline
- 22. apríl 2015** – zasadnutie Výboru MO č.26 v Bratislave
- 23. apríl 2015** – zasadnutie Výboru MO č. 19 v Martine
- 23. apríl 2015** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti MC Syncro, Bratislava
- 24. apríl 2015** –zasadnutie Výboru MO č.25 v Detve
- 24. apríl 2015** – kolektívne vyjednávanie PKZ pred sprostredkovateľom v spoločnosti FM Slovenská, Sereď
- 24. apríl 2015** – zasadnutie Výboru MO č. 28 v Lučenci
- 27. apríl 2015** – podpis PKZ na rok 2015 v spoločnosti AVC Raková
- 30. apríl 2015** – konferencia Rady odborov U.S.Steel Košice v Košiciach

OSLAVY 1. MÁJA V BUDATÍNE

(Dokončenie z 1. strany)

410 eur. Vychádzame hlavne zo súčasných ekonomických ukazovateľov, z toho, že očakávame infláciu v 2. polroku. Opierame sa aj o európske dokumenty, ako je Európska sociálna charta. Samozrejme, o výške minimálnej mzdy sa bude ešte viesť sociálny dialóg a konečnú sumu dohodneme na hospodársko-sociálnej rade," dodal J. KOLLÁR.

Ako ďalej uviedol premiér R.FICO, vo výrobnej sfére je priestor na zvyšovanie miezd a vláda spolu s odbormi musí tlačiť na podnikateľov, aby ich zvyšovali. „Sú tu fakty, ktoré sú ťažko vyvrátiteľné. Slovensko má najvyššiu mieru produktivity práce, ale náklady, pokiaľ ide o mzdy, patria medzi najnižšie v tomto regióne. My môžeme tlačiť len cez minimálnu mzdu. Vláda nemôže prikázať súkromnému zamestnávateľovi, akú mzdu má dávať svojmu zamestnancovi. Ale ak budeme tlačiť na minimálnu mzdu a už ideme k tej 400-eurovej hranici, tak to vytvára tlak

aj na zamestnávateľa. Ja budem podporovať zamestnancov v tom, že ten priestor na zvyšovanie miezd vo výrobnej sfére tu určite je. Ale to je vzťah predovšetkým odborov a zamestnávateľov. A je tu jeden fakt, že tam, kde pôsobia aktívne odbory, sú vyššie mzdy ako tam, kde odbory nepôsobia," povedal R. FICO a dodal: „Bol som v Španielsku, kde Železiarne Podbrezová kúpili malý podnik a v tom podniku majú presne taký istý stroj ako v Podbrezovej. Pri tom stroji v Španielsku stojí robotník, ktorý robí takú istú robotu ako ten istý robotník v Podbrezovej. Dokonca môžem povedať, že kvalita a produktivita práce robotníka v Podbrezovej je vyššia, ako toho robotníka v Španielsku. Ale robotník v Španielsku zarobí 2 400 eur a robotník v Podbrezovej 800 alebo 900 eur. Musíme tlačiť tých našich podnikateľov, aby primerane zvyšovali mzdy, pretože mzdová úroveň na Slovensku nie je dlhodobo udržateľná," uzavrel na záver premiér Robert FICO. (Text a foto: af)



V TRNAVSKOM PSA BUDE ŠTRAJK!

(Dokončenie z 1. strany)

ŠVEC. Zamestnávateľ zároveň podľa neho navrhne zaviesť nové odmeňovanie flexibility. Odborová organizácia však návrhy zamestnávateľa odmieta.

Podľa web stránky Základnej organizácie OZ KOVO Peugeot Citroën Slovakia: „Prevádzkový zisk koncernu PSA za rok 2014 bol 905 000 000 eur, automobilová divízia PSA dosiahla v roku 2014 prevádzkový zisk 63 000 000 eur, čiže samotná automobilka sa vrátila do zisku už v minulom roku, a tak je pravdepodobné, že

výsledky v roku 2015 budú ešte lepšie. Aj preto zamestnanci uprednostňujú celoplošné zvyšovanie miezd! Priemerná mzda je porovnateľná s inými výrobnými spoločnosťami, ktoré pritom nedosahujú takú vyťaženosť zamestnancov.“

Ako ďalej uvádzajú: „Z automobiliek má trnavská PSA najnižšiu priemernú mzdu aj vďaka vysokej flexibilitě zamestnancov. Zvýšenie výrobného tempa na linkách z 57 na 60 vozidiel za hodinu je trvalé, nie len na jeden rok - preto musí byť aj zvyšovanie miezd trvalé a pre všetkých! Jednorazová odmena 300 eur + 100 eur v roku 2015 je podmienená vysokou flexibilitou zamestnancov, ktorá automaticky rovnakú, možno aj väčšiu sumu z výplat zamestnancov odčerpá. Odmena 200 eur, navrhovaná na rok 2016, je podmienená splnením plánov produkcie a čo nám prekáža najviac - dosiahnutím plánovaného znížovania nákladov, pričom na určovanie týchto plánov nemajú zamestnanci ani odborová organizácia žiadny dosah. Výška ponúkaného celoplošného zvýšenia miezd o 27€ v roku 2016 nezodpovedá poklesu reálnych miezd zamestnancov v predchádzajúcich rokoch a už vôbec nie zvyšovaniu pracovného tempa s rovnakým počtom zamestnancov.“

Napätá situácia v trnavskej automobilke teda pretrváva. Jej vývoj budeme aj naďalej sledovať a našim kolegom vyjadrujeme plnú podporu!

(af, TASR)



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. Pavol KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, Vladimír FILIPČA, Irena ŠKROVINOVÁ, Jozef BURIAN, JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján Šlauka. Zodpovedná redaktorka Mgr. Anita Fáková. Grafická úprava a tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Lupča. ISSN: 1338-3051. Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia. Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk

**Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 29. 6. 2015**

Z odborárskej kuchyne

KIA ZVÝŠI ZAMESTNANCOM PLATY

Žilinská automobilka Kia Motors Slovakia sa po 10. kolách kolektívneho vyjednávania dohodla so zástupcami zamestnancov na podmienkach novej podnikovej kolektívnej zmluvy na najbližšie štyri roky. Základné mzdy zamestnancov v druhej najväčšej automobilke na Slovensku sa tak v tomto roku zvýšia v priemere o 3,2 percenta. V nominálnom vyjadrení to znamená navýšenie o 28 eur.

„Výsledkom tohtoročného kolektívneho vyjednávania o mzdových podmienkach pre zamestnancov Kia Motors Slovakia je dohoda, platná k 1. aprílu tohto roka,“ uviedol vedúci oddelenia komunikácie a vzťahov s verejnosťou juhokórejskej automobilky, Miloš ONDRUŠ.

Zástupcovia zamestnancov pôvodne požadovali zvýšenie tarifných plátov až o 55 eur, s tým však predstaviteľia automobilky nesúhlasili. Finálnu dohodu považuje tak predseda Základnej organizácie OZ KOVO KIA Žilina, Miroslav CHLÁDEK, za kompromis.

ČO VYROKOVALI

Podarilo sa im totiž vyrokovať zvýšenie príplatkov za nočnú prácu o viac ako 20 percent. K navýšenej základnej mzde bude zamestnancom v lete vyplatený aj jednorazový bonus vo výške 100 eur za úspešné spustenie výroby nového modelu. Tým má byť štvrtá generácia SUV Kia Sportage. V prípade, ak automobilka dokáže udržať v tomto roku výrobu na úrovni vlašajška, dostanú zamestnanci ďalší jednorazový bonus vo výške 731 eur. Ten by mal byť vyplatený v januári 2016.

Súčasťou novej kolektívnej zmluvy sú aj nové benefity, keď firma začne prispievať do tretieho penzijného piliera všetkým zamestnancom. Doteraz tak robila len pri pracovníkoch v rizikovom prostredí. „Zo sociálneho fondu budú vyplácané poukážky na rehabilitáciu zamestnancov, ako aj nový príspevok na nákup školských

potrieb a vianočná poukážka v hodnote 30 eur,“ spresnil M. ONDRUŠ.

Priemerná mesačná hrubá mzda výrobných zamestnancov v žilinskej fabrike podľa odborárov v tomto roku stúpne o viac ako 53 eur na 1 367 eur.

OTÁZNY RUSKÝ TRH

Kia vlani zvýšila produkciu o viac ako tri percentá na 323-tisíc automobilov. Nad juhokórejskou značkou však visí veľký otáznik, keďže takmer pätina jej produkcie smeruje do Ruska. Tamojší automobilový trh tvrdo dopláca na prepad rubľa pod vplyvom medzinárodných sankcií a kolapsu cien ropy. V prvom kvartáli sa tam predaj nových vozidiel medziročne znížil až o 36 percent.

Žilinskej fabrike sa však aj napriek tomu zatiaľ darí plniť tohtoročný plán. Tak, ako vlani, jej pomáha rastúci dopyt na trhoch v západnej Európe. „Aj napriek zložitej situácii na medzinárodnom automobilovom trhu, svoje aktivity rozvíjame aj v súčasnosti. Aktuálne sa pripravujeme na spustenie tretej pracovnej zmeny v hale na výrobu motorov,“ skonštatoval začiatkom apríla prezident spoločnosti Kia Motors Slovakia, Eek-Hee LEE.

(jk, Trend)

Záveru inšpektorátu práce situáciu v I.C.A. Svidník ešte viac skomplikovali

NEKONEČNÝ PRÍBEH V I.C.A. SVIDNÍK

Situácia v svidníckej odevnej firme I.C.A., s.r.o., sa opäť začína dramtizovať. Prispelo k tomu aj rozhodnutie prešovského Inšpektorátu práce, ktorý po návšteve v tejto firme prikázal zamestnávateľovi presunúť časť zamestnankýň do vyššieho stupňa pracovnej náročnosti, čo pre ne automaticky znamená aj vyššie mzdy. Problémom však je, že ide len o časť zamestnankýň, pričom nie je jasné, podľa akých kritérií boli vyberané zo všetkých zamestnancov, vykonávajúcich tú istú prácu.

Výsledkom sú tak vzájomné rozbroje medzi šičkami, čo môže následne oslabiť aj ich spoločný postup v boji o svoje mzdy a práva. „Je pravdou a pre nás aj istým rozčarovávaním, že len asi 10 % zamestnankýň bolo pridelených do II. a III. stupňa pracovnej náročnosti a ostatných 90% ostalo v prvom stupni, s výškou platu na úrovni minimálnej mzdy, t.j. 380 eur. Proti tomuto rozhodnutiu prešovského Inšpektorátu práce sme ihneď podali sťažnosť na Národný inšpektorát v práce v Košiciach a čakáme na ich stanovisko,“ povedal k danému člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozef BALICA, a dodal: „Ešte stále prítom bojujeme za doplatenie miezd za štyri dni minulého roka, ktoré má zamestnávateľ podľa rozhodnutia inšpektorátu práce doplatiť do konca mája tohto roku.“

Ďalším problémom, na ktorý sa šičky vo Svidníku sťažujú, je nerešpektovanie zákona zamestnávateľom pri návšteve u lekára alebo pri sprevádzaní rodinných príslušníkov. Aj napriek tomu, že donesú príslušný doklad či potvrdenú prístupku, zamestnávateľ im neposkytne náhradu mzdy, ale zaráta im celý deň ako dovolenku, čo je v rozpore so zákonom i s dobrými mravmi.

INŠPEKTOROV NEPUSTILI

Podľa Kataríny TIMKOVEJ z prešovského Inšpektorátu práce zistili inšpektori vo firme viaceré pochybenia. Podľa nich spoločnosť v pracovných zmluvách ôsmich zamestnancov nedohodila stručnú

charakteristiku druhu práce, taktiež porušila povinnosť priradiť 17-im pracovným miestam vedúcich zamestnancov stupeň náročnosti pracovných miest podľa najnáročnejšej činnosti, neposkytla 54 zamestnancom mzdu najmenej v sume ich minimálneho mzdového nároku, určeného pre stupeň náročnosti ich pracovných miest a navyše, 5. marca tohto roku neumožnila inšpektorom práce voľný prístup do výrobných priestorov a na pracoviská šičiek - čím v podstate nevytvorila podmienky na nerušený výkon inšpekcie práce. „Zamestnávateľovi bolo nariadené odstrániť prvé tri zistené nedostatky do 30 dní od prevzatia protokolu, teda do konca apríla, a bol zaviazaný povinnosťou doručiť Inšpektorátu práce v Prešove písomnú správu o odstránení zistených nedostatkov. Pri výkone inšpekcie práce bolo zistené, že zamestnávateľ vyplatil mzdy zamestnancom za mesiac február 2015 minimálne vo výške minimálnej mzdy, nebolo teda v tejto súvislosti zistené porušenie právnych predpisov,“ uviedla K. TIMKOVÁ. Tiež poznamenala, že voči firme inšpektorát v súčasnosti nevyvodil inú zodpovednosť - ani napríklad pokutu, ale tieto možnosti budú zväznené po uplynutí termínov na odstránenie nedostatkov.

Postup prešovského Inšpektorátu práce voči talianskemu majiteľovi - aj vzhľadom na skutočnosť, že inšpektori neboli v rámci inšpekcie pustení do výrobných priestorov firmy - vyvoláva viaceré otázky. Uvidíme, ako bude tento „nekonečný seriál“ pokračovať ďalej.

(af, TASR)

BUDE MINIMÁLNA MZDA OPĚT VYŠŠIA?

Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR žiada, aby sa minimálna mzda od začiatku budúceho roka zvýšila zo súčasných 380 eur na 410 eur.

Takéto zvýšenie najnižších zárobkov zdôvodňuje zámerom, aby sa Slovensko nedostalo pod hranicu rizika chudoby. „Ak očistíte 410 eur pri zachovaní podmienky, že sa nebudú platiť zdravotné odvody tak, ako je tomu teraz, tak sa dostávame na hranicu, ktorá stále umožňuje byť nad hranicou rizika chudoby,“ povedal k danej téme viceprezident KOZ SR Slavomír MANGA s tým, že hranica chudoby na rok 2014 bola na Slovensku na úrovni 353 eur. „Akceptovateľná hranica minimálnej mzdy je 410 eur pri zachovaní súčasných odvodových podmienok a v tom prípade sa dostávame na výše 358 eur,“ tvrdí viceprezident. Návrh na zvýšenie minimálnej mzdy na 410 eur už podľa prezidenta konfederácie, Jozefa KOLLÁRA, predložili zamestnávateľom. „Naša ideálna predstava by bola, keby sme sa so sociálnymi partnermi dohodli na výške minimálnej mzdy,“ povedal. Nie je však presvedčený o tom, že sa odborári so zamestnávateľskými združeniami na sume 410 eur dohodnú, keďže Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR je podľa neho ochotná rokovať o vyššej minimálnej mzde len vtedy, ak by sa zvýšila aj odvodová úľava na zdravotné odvody. „A nie som presvedčený, že s tým bude súhlasiť Republiková únia zamestnávateľov,“ dodal J.KOLLÁR.

Minimálna mzda na Slovensku sa od začiatku tohto roka zvýšila z pôvodných 352 eur na 380 eur. Išlo o nárast o 7,95 %. Súčasne sa však od začiatku tohto roka zaviedla odpočítateľná položka na zdravotné odvody v sume 380 eur. Zamestnanci, ktorých hrubý príjem je nižší ako 570 eur mesačne, tak majú vyššiu čistú mzdu.

Podľa správy Organizácie pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj (OECD) boli minimálne mzdy v členských krajinách v roku 2013 vo výške od 40 % priemernej mzdy v Česku, Mexiku, USA, Estónsku a Japonsku, po výške 60 % priemernej mzdy v Slovinsku, Francúzsku, Čile a Turecku. Slovensko v rámci eurozóny patrí k tým krajinám, kde bola ročná minimálna mzda najnižšia. Na Slovensku bola v roku 2013 ročná minimálna mzda 4 037 eur. Nižšia bola v Estónsku (3 840 eur) a vyššie ročné minimálne mzdy mali aj Portugalci (5 820 eur), Gréci (6 825 eur) či Španieli (7 744 eur). Najvyššie ročné minimálne zárobky v rámci eurozóny boli v Luxembursku (22 194 eur), Belgicku (18 713 eur), či v Írsku (17 992 eur). Zákonom stanovenú minimálnu mzdu má 26 z 34 členských krajín Organizácie pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj.

(r, TASR)



ČO JE NOVÉ V KOLEKTÍVOM VYJEDNÁVANÍ?

Americký prezident Theodore Roosevelt:



Verím v odbory!

„Ak by som bol zamestnancom továrne, robotníkom na železnici alebo akýmkoľvek robotníkom, nepochybne by som sa stal členom odborov svojej profesie. Keby som bol proti politike mojich odborov, pripojil by som sa, keď už pre nič iné, tak z toho dôvodu, aby som pomohol napraviť to zlé. Ak by som mal do činenia s nečestným predákom, vstúpil by som do odborov, aby som ho pomohol odstrániť. Stručne povedané, verím v odbory a myslím, že všetci ľudia, ktorí majú z práce odborov úžitok, sú morálne zaviazaní pomáhať zo všetkých svojich síl v spoločnom záujme, ktorý presadzuje odborový zväz. Odbory, aj keď ich tvoria členovia, nepatria členom, ale skôr majú zverenie niečo pre tých, ktorí tu budú v budúcnosti.“

**Vstúp do odborov a spolurozhoduj!
Sebe pomáhaj dnes
a pre iných tvor budúcnosť!**

Rokovanie výboru mandátového obvodu v znamení rozlúčky

V druhej polovici apríla sa v zasadacej miestnosti mestského úradu v Gelnici uskutočnilo rokovanie kovákov krompašského výboru mandátového obvodu. Stretli sa tu predsedovia základných organizácií OZ KOVO, sídliačich v okresoch Spišská Nová Ves a Gelnica

Člen predsedníctva Rady OZ KOVO Ján ŠLAUKA a predseda výboru MO Krompachy Ján GABONAY informovali o obsahu spoločného rokovania regionálnych rád košického a prešovského kraja so zástupcami Národného inšpektorátu práce a krajských inšpektorátov práce v Prešove a v Košiciach, ktoré je všeobecne považované za dobrý začiatok reálnej vzájomnej spolupráce v spoločnom úsilí pri obhajobe práv zamestnancov.

Následne člen predsedníctva J. ŠLAUKA zrekapituloval obsah rokovania Snemu KOZ SR, kde si prítomní pripomenuli aj 25. výročie jej vzniku a potom stručne poinformovali o rokovaniach predsedníctva Rady OZ KOVO. V rámci ďalšieho programu zazneli informácie z projektu „Podpora zamestnanosti v spišskom regióne“, poznámky k ostatnej novele Zákonníka práce, účasti na prvomájovom zhromaždení v Žiline i k situácii u miestnych zamestnávateľov z pohľadu vývoja zamestnanosti a odborovej organizovanosti. Preberali sa otázky aplikácie inštitútov sociálneho partnerstva, predovšetkým z oblasti zavádzania a zmien katalógov povolání, výkonných noriem a mzdových predpisov, a tiež alternatívy vstupu odborárov do politiky prostredníctvom svojich zástupcov v poslanskej snemovni Národnej rady SR. Záver rokovania patrilo informáciám o riešení straty pracovných príležitostí odchodom druhého najvýznamnejšieho zamestnávateľa spišského regiónu, spoločnosti Panasonic AVC Networks Slovakia Krompachy. Práve táto skutočnosť podnecuje ne-

spokojnosť v občanov tohto regiónu so sociálnou regionálnou politikou štátu. Navyiac, zánik tohto významného zamestnávateľa priniesol aj stratu pozície predsedu a dlhodobého funkcionára nášho odborového zväzu, Branislava FILIPA. Braňo od roku 2004 vo funkcii predsedu základnej organizácie, bývalého člena Rady OZ KOVO a tiež člena komisie vzdelávania OZ KOVO, vykonával však tiež o ťažkej dostupnosti novej pracovnej príležitosti, čo potvrdili už ním absolvované pohovory s potencionálnymi zamestnávateľmi.

Po jeho vystúpení sa slova ujal predseda výboru mandátového obvodu, Ján GABONAY, ktorý pripomenul Braňove zásluhy a poďakoval mu za aktívnu činnosť v OZ KOVO, iniciatívu v budovaní odborárskeho povedomia, dobrú vzájomnú spoluprácu v rámci mandátového obvodu a podporu odborárskych aktivít, ktoré vykonával a zabezpečoval počas 11 rokov výkonu vo funkcii predsedu základnej organizácie. V mene všetkých členov základných organizácií, tvoriacich mandátový obvod Krompachy, odovzdal Braňovi spoločný dar, ktorý mu bude pripomínať ich vynikajúcu vzájomnú spoluprácu.

JUDr. Ján GABONAY, predseda VMO Krompachy



PODPIS KZVS STROJÁRSKEJ

V utorok, 19. mája tohto roku, podpísali v Nitre predseda OZ KOVO, Emil MACHYNA a predseda Zväzu strojárskoho priemyslu SR, Alexej BELJAJEV, kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa strojársku. Po dlhom a náročnom vyjednávaní sa podarilo dohodnúť navýšenie tarifných miezd v priemere o 16 eur. Táto KZVS je uzavretá na roky 2015-2016. Zároveň OZ KOVO podal na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR návrh na rozšírenie tejto KZVS.

STRETNUTIE HUTNÍKOV

V dňoch 19. a 20. mája tohto roku sa v Žiarskej doline pri Liptovskom Mikuláši uskutočnilo v poradí už 3. stretnutie hutníkov z Čiech a Slovenska. Pravidelnými účastníkmi bývajú aj poľskí kolegovia, ktorí sa však tento rok ospravedlnili.

Organizátori - členovia Základnej organizácie OS KOVO Tŕinecké železáry na čele s predsedom Františkom LIGOCKÝM - privítali takmer dvadsať zástupcov väčších i menších hutníckych podnikov z Čiech i Slovenska, ktorí si medzi sebou vymieňali názory, poznatky i možné riešenia problémov, s ktorými sa vo svojej práci stretávajú. Na slovenskej strane sa najčastejšie skloňovala drahá elektrina (Slovakco-R.BRÁZDOVIČ), monotematickosť výrobkov a slabý obyt (Kovohuty- O.FABRICI), či tlaky zamestnávateľa na zvýšenie týždenného pracovného času a nadčasov (U.S.Steel- M.HINTOŠ). Podobné problémy riešia aj českí kolegovia, rovnako tak v pracovnej, ako aj v odborárskej činnosti. Prítomní sa venovali aj sociálnej oblasti a dôchodkovej problematike v obidvoch krajinách.

Stretnutia sa zúčastnil aj podpredseda českej konfederácie odb. zväzov (ČM KOS), Vít SÁMEK, predseda OZ KOVO, Emil MACHYNA a tiež člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Pavel KÚŠ.

Príjemné a pre obe strany obohacujúce stretnutie skončilo na druhý deň predpoludním s prísľubom účasti všetkých prítomných opäť o rok. (af)



Mohlo by vás zaujímať

AKÉ JE NAŠE ZAMESTNANECKÉ PROSTREDIE?

Často sa stretávame s rôznymi výskumami, pozorovaniami, porovnaniami či štatistikami. Zväčša sú cielené a robené na objednávku pre tých, ktorí si ich dokážu zaplatiť, takže neprekvapuje, že sa mimo politiky dotýkajú prevažne zamestnávateľského a podnikateľského prostredia. Aj preto myšlienka kolegu, člena predsedníctva Rady OZ KOVO, Jána ŠLAUKU, vyvážiť tento stav a zmapovať podobným spôsobom aj druhú stranu, teda prostredie zamestnanecké, je viac ako vítaná. Prinášame teda úvod do jeho poznatkov s tým, že sa tejto problematike na pokračovanie budeme venovať aj v ďalších vydaniach Priorit.

Podľa niektorých výskumov strávi človek až tretinu života v práci, prípadne nad prácou rozmyšľa. Zvyšný čas sa pohybuje v kruhu svojej rodiny a svojich známych. Toto prostredie si človek vytvára sám - vlastným výberom záujmov, prostredia alebo priestoru, kde sa pohybuje. Pri vhodnom nastavení je potom takýto človek spokojný so sebou samým a so svojím životom. Prevláda uňho pohoda a pokoj, ktorý si prenáša aj do iných oblastí svojho pôsobenia a snaží sa v tejto pohode pôsobiť aj na svoje okolie. A naopak. Ak sa mu nedarí v rodinnom živote, prenáša si svoju frustráciu do ostatných oblastí, často aj na pracovisko. Stráca koncentráciu na prácu, sústredenosť a následne ovplyvňuje vlastný výkon.

Podobne je to ale aj pri pohľade na pracovné prostredie a pracovisko. Pri pohľade na priestor, kde sa človek pohybuje počas práce v zamestnaní, môžeme hovoriť o zamestnaneckom prostredí. Tu obdobne platí, že ak zamestnanec nemá vhodné pracovné podmienky, je vystavovaný nadmernému tlaku, strachu, tempu a narušeným medziľudským vzťahom alebo nedostatočnému ohodnoteniu (nie len finančnému), dochádza uňho k strate koncentrácie, frustrácii, nesústredenosti. Svoju náladu potom prenáša nielen do výsledkov svojej práce, ale aj domov.

Kvalita zamestnaneckého (pracovného) prostredia priamo súvisí s celkovou spokojnosťou človeka (zamestnanca) ako takého, jeho možnosťou seberealizácie a uspokojovania potrieb vytváraním hodnôt a odmenou za prácu. Prepojenie pracovného života s rodinným prostredím by malo vytvárať také podmienky, aby toto spojenie prinášalo pocit istoty a zmyslu života pre samotných zamestnancov, ale aj ich rodiny.

Zamestnanecké prostredie však vo väčšine prípadov neovplyvňuje len samotný zamestnanec, ale aj okolie, ktorého je súčasťou – t.j. zamestnávateľ a jeho správanie, legislatíva, jej rozsah a dodržiavanie, vzťahy na pracovisku a pod.

Mojou snahou bolo opísať zamestnanecké prostredie tak, ako ho poznáme a nájsť kritéria hodnotenia – podobne, ako to robia zamestnávateľia. Hľadal som cestu, ktorou sa pri spracovaní témy vybrať a musím priznať, že jednoduché to nebolo. V rovnakom období sa do spracovania rovnakej témy pustila aj Konferencia odborových zväzov (KOZ) SR. Som rád, že

nakoniec sa podarilo KOZ vydať „Situačnú správu o stave zamestnaneckého prostredia“, ktorá vytvára akýsi základ hodnotenia zamestnaneckého prostredia. V tejto správe je opísaný skutočný a ucelený obraz o pracovných podmienkach zamestnancov. V niektorých oblastiach aj v porovnaní s predošlým obdobím. Teraz je pre nás úloha nájsť hodnotiace kritéria, ktoré budeme vedieť spracovať a vyhodnocovať pravidelne a tak, aby sme vytvorili protiváhu hodnoteniu zamestnávateľského prostredia. Zároveň, aby sme prezentovali verejnosti, ako žijú a vnímajú svoju úlohu zamestnanci v jednotlivých podnikoch a kde zamestnancov „tlačí topánka“.

Musíme sa snažiť zmeniť pohľad zamestnávateľov na vlastných zamestnancov, ako na ľudí z mäsa a kostí s ich rodinami, potrebami a požiadavkami, a nielen ako na ľudské zdroje. **Musíme presvedčiť všetkých, že zamestnanec nie je len zdroj (ľudský zdroj), s ktorým zamestnávateľ môže narábať ako s akýmkoľvek iným zdrojom.** A ak ten zdroj už nepotrebuje, pretože už splnil úlohu pri vytváraní hodnôt (výsledku podnikania, zisku), alebo ho potrebuje menej, tak ho jednoducho vyhodí.

Ale, že ide o človeka, osobu (angl. „a person“), ktorá do práce nechodí len preto, že nemá čo robiť, ale preto, aby zabezpečila sebe a svojej rodine prostriedky (mzdu) na zaistenie nevyhnutných potrieb, zaistenia vzdelania pre svoje deti a možno aj iných pôžitkov, potrebných na regeneráciu.

Práve preto sme sa pustili do hodnotenia zamestnaneckého prostredia, aby sme toto myslenie zmenili a hľadali rovnováhu medzi rodinným a pracovným životom. Zamestnanci sú súčasťou podnikov, zamestnanecké prostredie je súčasťou podnikateľského prostredia. Jedny bez druhých existovať nemôžu.

Pokračovaním hodnotenia by mal byť dotazník, zostavený z hodnotiacich kritérií, otázok pre zamestnancov, ako oni vnímajú svoje zamestnanecké prostredie, bezprostredné pracovné okolie a jeho dopady na nich samých. Pri dobrom nastavení kritérií by sme mohli pravidelne prezentovať stav zamestnaneckého prostredia podobne, ako to robia zamestnávateľia.

Sledujte web stránku, facebook OZ KOVO a mesačník PRIORITY s aktuálnymi informáciami k tejto téme.

Ing. Ján ŠLAUKA
člen predsedníctva Rady OZ KOVO

OKIENKO BOZP - ZMENY V CHEMICKOM ZNAČENÍ

Keďže sa oblasť BOZP vyznačuje dynamickým vývojom, pravidelne prichádza zo strany zákonodarcu k legislatívnym zmenám, ktoré majú zabezpečiť nielen súlad s relevantnou európskou právnou úpravou, ale i zvyšovať ochranu zdravia zamestnancov pri práci.

V nadväznosti na uvedené dávame do pozornosti posledné zmeny v tejto oblasti, spočívajúce v zmene nariadenia Vlády SR č. 355/2006 Z.z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou chemickým faktorom pri práci v znení neskorších predpisov. Novelizačnými zmenami sa do právneho poriadku Slovenskej republiky preberá čl. 4 smernice č. 2014/27/EÚ, ktorou sa menia smernice č. 92/58/EHS, č. 92/85/EHS, č. 94/33/ES, č. 98/24/ES a smernica č. 2004/37/ES, s cieľom zosúladiť ich s nariadením (ES) č. 1272/2008 o klasifikácii, označovaní a balení látok a zmesí.

Nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1272/2008 o klasifikácii, označovaní a balení látok a zmesí sa stanoví nový systém klasifikácie a označovania chemických látok a zmesí v EÚ na základe Globálneho harmonizovaného systému klasifikácie a označovania chemických látok a zmesí (GHS) na medzinárodnej úrovni, čo si sekundárne vyžaduje

zmeny aj v národných právnych úpravách. V tomto ohľade sa preto týmto návrhom nariadenia Vlády SR aktualizuje odborná terminológia, s cieľom zabezpečenia náležitej úrovne ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci v prípade, že v pracovnom prostredí sú prítomné nebezpečné chemické látky a zmesi, vrátane karcinogénnych a mutagénnych faktorov. **Novým právnym predpisom sa teda mení spôsob klasifikácie chemických výrobkov s cieľom identifikovať nebezpečenstvá a spôsob uvádzania týchto informácií na etiketách a kartách bezpečnostných údajov.**

Viac sa dočítate na:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/index_sk.htm

Vypracovala: Ing. Timea SZABÓOVÁ,
vedúca ZIBP a vzdel. OZ KOVO, Bratislava

KRÁTKO

PLATY SLOVÁKOV VZRÁSTLI

Priemerná nominálna mzda na Slovensku za prvý štvrtrok rástla vo viacerých odvetviach. Okrem informatikov si výrazne polepšili aj komunikačné činnosti, a to o 7,3 percenta na 1945 eur. Priemerné zárobky v ubytovaní za rovnaké obdobie stúpli o 6,7 percenta na 621 eur, v predaji a oprave motorových vozidiel o 6,6 percenta na 851 eur a v činnostiach reštaurácií a pohostinstiev o 4,9 percenta na 384 eur. V priemysle sa v treťom mesiaci tohto roka priemerná mzda medziročne zvýšila o 4,5 percenta na 946 eur, v stavebníctve o 3,7 percenta na 593 eur, v doprave a skladovaní o 2,2 percenta na 781 eur, v maloobchode o 1,6 percenta na 583 eur a vo vybraných trhových službách o 0,2 percenta na 809 eur.

OD JÚLA ZVÝŠIA DÔCHODKY

Sociálna poisťovňa upraví od 1. júla 2015 starobné dôchodky alebo invalidné dôchodky, vyplácané po dovŕšení dôchodkového veku tým poberateľom, ktorí splnia zákonom stanovené podmienky na schválenie úrovne minimálneho dôchodku. Podmienky nároku poberateľ dôchodku splní vtedy, ak získa najmenej 30 rokov kvalifikačného obdobia a suma jeho dôchodku alebo úhrnu dôchodkov bude nižšia, ako suma minimálneho dôchodku. Do celkového dôchodkového príjmu sa započítajú aj vdovské alebo vdovecké dôchodky, dôchodky zo systému sociálneho zabezpečenia policajtov a profesionálnych vojakov, dôchodky z cudziny a dôchodky, vyplácané z 2. piliera (poberateľovi starobného dôchodku sa zohľadní iba suma pozostalostného dôchodku z 2. piliera). Kvalifikovaným obdobím je celé obdobie dôchodkového poistenia, ktoré poistenec získal pred 1. januárom 1993 a od 1. januára 1993 sa započítajú iba tie roky dôchodkového poistenia, v ktorých poistenec dosiahol osobný mzdový bod najmenej v hodnote 0,241 (v danom roku príjem minimálne na úrovni 24 % z priemernej mzdy platnej v tom roku, teda približne na úrovni životného minima).

KAŽDÝ DEVIATY SLOVÁK CHUDOBNÝ

Najnovší prieskum EÚ SILC 2014, čo je medzinárodné výberové štatistické zisťovanie o príjmoch a životných podmienkach obyvateľov, ktorý sa robil v apríli až júni minulého roka vo všetkých štátoch Európskej únie, ale aj v Nórsku, Švajčiarsku a na Islande poukázal, že každý deviaty Slovak je chudobný. „Hranicu rizika chudoby jednočlennej domácnosti predstavuje príjem 4 086 eur ročne, mesačne ide o sumu 341 eur. V roku 2013 bola táto hranica na úrovni 4 042 eur,“ informovala predsedníčka Štatistického úradu Ľudmila BENKOVIČOVÁ. Najvyššie riziko chudoby bolo zaznamenané u nezamestnaných (48,7 %), čo je oproti roku 2013 nárast o takmer päť percentuálnych bodov. Podľa typu domácnosti boli najohrozenejší osamelí rodičia s jedným dieťaťom (30,6 %). Druhým najrizikovejším modelom boli domácnosti s tromi a viac závislými deťmi (28,4 %). Domácnosti so závislými deťmi boli pritom takmer dvojnásobne viac ohrozené rizikom chudoby, ako domácnosti bez nich. „Takisto sú rizikom chudoby ohrozené aj skupiny, ktoré sú závislé od sociálnych dávok, ako aj dôchodcovia, ale máme takisto aj chudobu pracujúcich,“ konštatovala generálna riaditeľka sekcie sociálnych štatistik a demografie Štatistického úradu Ľudmila IVANČÍKOVÁ. Najchudobnejším regiónom je od minulého roku Banskobystrický kraj, najlepšie je na tom stále Bratislavský kraj.

(r, Sita, TASR)

PRACOVNO - PRÁVNA PORADŇA A BOZP

OTÁZKA: V podnikovej kolektívnej zmluve máme zakotvenú úpravu poskytovania mzdy pri výkone inej práce v nasledovnom znení:

8. Mzda pri výkone inej práce

8.1 Postupuje sa v zmysle ust. §-u 125 ZP.

8.2 Za preradenie na inú prácu sa nepovažuje, ak zamestnanec vo svojej profesii vykonáva technologickú operáciu najviac po dobu jedného mesiaca, ktorá je zaradená do tarifnej triedy nižšej o jeden až dva tarifné stupne oproti tarifnej triede pôvodnej.

8.3 Ak zamestnanec vo svojej profesii vykonáva technologickú operáciu v tarifnej triede o 3 a viac stupňov nižších oproti pôvodnej tarifnej triede, v takom prípade zamestnancovi patrí najviac po dobu jedného mesiaca doplatok do tarifu v rozdiel - 2 tarifné triedy.

Kedže si nie som istý, či takto dojednaná úprava poskytovania mzdy pri výkone inej práce je v súlade so zákonom, žiadam Vás o vyjadrenie. Pre ozrejmienie ešte uvádzam, že zamestnávateľ toto ustanovenie kolektívnej zmluvy aplikuje v prípade, ak nemôže pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy. Ide napr. o prácu obráťbača kovov, ktorý nemá dostatok potrebných surovín, a tak ho zamestnávateľ preradí dočasne na vykonávanie iných - tzv. pomocných prác. Tieto práce sú však inak odmeňované, pretože odmena za výkon tzv. pomocných prác je zaradená do nižšej tarifnej triedy – niekedy aj o dva stupne - ako je jeho práca, dojednaná v pracovnej zmluve. V tomto prípade postupuje zamestnávateľ v zmysle kolektívnej zmluvy.



ODPOVEĎ: Hneď v úvode treba poznamenať, že ust. §-u 125 ods. 1 Zákonníka práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť zamestnancovi doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku avšak iba vtedy, ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uloží podľa osobitných predpisov, odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov, a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu, ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

Taktiež dávam do pozornosti ust. §-u 231 ods. 1 Zákonníka práce, v ktorom je uvedená, že odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno

odchýliť.

S ohľadom na daný skutkový stav je jasné, že vyššie uvedené paraagrafové ustanovenie nemožno aplikovať pri preradení zamestnanca na inú prácu z dôvodu nedostatku surovín, nakoľko to nie je dôvod, ktorý zákon s poskytnutím mzdy pri výkone inej práce s ním spája. Pokiaľ zamestnávateľ nemôže pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, napr. z dôvodu nedostatku surovín, je potrebné na daný prípad aplikovať ust. §-u 142 ods. 1 ZP, pretože je to prekážka v práci na strane zamestnávateľa. Ustanovenie §-u 142 ods. 1 Zákonníka práce zakotvuje, že ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok, spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (presto) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. V ďalšom odseku 3 cit. paraagrafového ustanovenia je uvedené, že ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

V nadväznosti na vyššie uvádzané skutočnosti považujem za potrebné poznamenať, že prechodný nedostatok surovín, potrebných pre výkon pracovných činností zamestnanca, nemá žiadny súvis s ust. §-u 125 ods. 1 Zákonníka práce, ktoré sa vzťahuje na preradenie na inú prácu, takýmto dôvodom je iba ohrozenie chorobou z povolania, karanténneho opatrenia, odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo zmiernenie jej bezprostredných následkov. Rozhodne takým dôvodom nie je dočasný výkon technologickej operácie, vykonávanej v určitej

profesii zamestnanca, zaradenej do tarifnej triedy nižšej o jeden až dva tarifné stupne oproti tarifnej triede pôvodnej.

Dochádza tu tiež k zrejmej nesprávosti dojednaného ustanovenia, zaradeného v KZ pod bodom 8.2 a 8.3. Posudzujúc obsah týchto dvoch ustanovení poukazujem predovšetkým na to, že zamestnanec v pracovnom pomere vykonáva prácu podľa pracovnej zmluvy, pričom je zo zákona dovolené, kedykoľvek počas trvania pracovného pomeru, dohodnúť sa na zmene dojednaných pracovných podmienok, teda aj na vykonávaní inej práce. **V prípade, že zamestnanec po dohode so zamestnávateľom začne vykonávať inú prácu, patrí mu mzda za výkon inej práce, ktorá môže byť aj nižšia ako bola jeho pôvodne vykonávaná práca. Z uvedeného teda vyvodzujem, že je neprípustné také dojednanie, ktoré na jednej strane deklaruje ten stav, že nejde o inú prácu zamestnanca, ale na druhej strane poukazuje na výkon technologickej operácie v profesii zamestnanca, ktorá je zaradená do tarifnej triedy nižšej o jeden až dva tarifné stupne.** Pýtam sa, potom aké ja dohoda o mzdových podmienkach v pracovnej zmluve? Dohodnutá mzda sa vzťahuje na výkon určitého druhu práce, alebo sa vzťahuje na výkon určitej technologickej operácie? **Zákonník práce stanovuje povinnosť pre zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi mzdu za vykonávanú prácu a nie za výkon technologickej operácie.**

Na základe uvedeného preto navrhujem ustanovenia, zakotvené v bode 8.2 a 8.3 v kolektívnej zmluve zrušiť, úplne ich vylúčiť jednak preto, že ich obsah nemá žiadny súvis s ust. §-u 125 ZP a tiež preto, že ich považujem za dojednanie, ktoré je v rozpore so zákonom. JUDr. Renáta MATEJOVÁ

SERIÁL „AGENTÚRNE ZAMESTNÁVANIE“- IV. časť

Vážení čitatelia, v spolupráci s úsekem ZIPB a vzdelávania, resp. Metodickým pracoviskom OZ KOVO Bratislava, vám prinášame ďalšiu časť seriálu „Agentúrne zamestnávanie“, s cieľom ponúknuť vám viac informácií o nedávno schválenej novele Zákonníka práce, ktorého účinnosť začala marca 2015. Ak máte v tejto súvislosti konkrétne otázky či pripomienky, neváhajte kontaktovať našu redakciu (kontakty nájdete na 2.strane Priorít dole, v tiráži).

VYMEDZENIE DOBY TRVANIA PRACOVNÉHO POMERU U AGENTÚRNYCH ZAMESTNANCOV - §58 ODS. 5 ZÁKONNÍKA PRÁCE

Agentúra dočasného zamestnávania, ktorá uzatvára so zamestnancom pracovný pomer na určitú dobu, určí dobu trvania tohto pracovného pomeru dátumom jeho skončenia; to sa nevzťahuje na dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. a).

Agentúrnymi zamestnancami môžu mať pracovný pomer, dohodnutý na dobu určitú alebo na dobu neurčitú. V praxi sa však takmer bez výnimky uzatvárajú s agentúrnymi zamestnancami pracovné pomery na dobu určitú, v snahe zamestnávateľov zachovať si potrebnú flexibilitu zamestnávania. Novela Zákonníka práce - s ohľadom na negatívne javy na trhu práce - s účinnosťou od 1. 3. 2015 zavádza povinnosť stanovenia časového ohraničenia trvania pracovného pomeru na určitú dobu ako osobitné ustanovenie vo vzťahu k § 48 ods. 1 Zákonníka práce a konkretizuje tak vymedzenie tzv. „určitej doby“ prostredníctvom určenia dátumu skončenia takéhoto pracovného pomeru na určitú dobu. Účelom zákonodarcu je obmedzenie negatívnej praxe a posilnenie pracovnoprávnej ochrany zamestnanca v situácii, keď skončenie pracovného pomeru zamestnanca je viazané na trvanie dočasného pridelenia formuláciou „do skončenia výkonu prác u užívateľského zamestnávateľa“

bez konkretizácie akéhokoľvek časového rámca takéhoto skončenia prác. Pri takomto dojednaní trvania pracovného pomeru sa tento skončí zo dňa na deň, vrátaním zamestnanca agentúre dočasného zamestnávania, čo možno z hľadiska porovnania s právami zamestnanca s pracovným pomerom na určitú dobu, podľa § 48 Zákonníka práce, vnímať ako zneužívanie práva zamestnávateľom.

Zákonník práce takýto záväzok stanovuje len pre samotnú pracovnú zmluvu na určitú dobu, a nie aj pre dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca, t. j. prichádza k určitému narušeniu previazanosti pracovnej zmluvy na určitú dobu a dohody o dočasnom pridelení zamestnanca v zmysle § 58 ods. 5 Zákonníka práce. **Povinnosť uvedenia dátumu skončenia sa vzťahuje len na samotný pracovný pomer na určitú dobu a nie na samotné dočasné pridelenie.** V tomto prípade, v zmysle vyššie uvedeného výkladu k dobe, na ktorú sa dohodlo dočasné pridelenie, nemusí existovať vzájomná previazanosť medzi jednotlivými dobami trvania pracovného pomeru na určitú dobu, určenou dátumom jeho skončenia a dobou, na ktorú sa dohodlo dočasné pridelenie, keďže tá môže byť určená aj iným spôsobom ako časovým okamihom (napr. rozvázovacou podmienkou). Pri prípadnom nesúlade, t. j. dočasné pridelenie sa skončí skôr, ako dohodnutá doba trvania pracovného pomeru, sa uplatní § 142 Zákonníka práce (iná prekážka v práci na strane zamestnávateľa), resp. v zmysle novelizovaného § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (výpo-

vedný dôvod so vznikom nároku zamestnanca na odstupné podľa § 76 Zákonníka práce). **Takýto prístup zákonodarcu možno považovať za odôvodnený v tom zmysle, že aj počas trvania pracovného pomeru na určitú dobu môže prísť k opakovaným dočasným prideleniam k rôznym užívateľským zamestnávateľom s odlišnými dĺžkami jednotlivých dočasných pridelení.** Výnimkou z uvedeného predstavuje len dohodnutie dočasného pridelenia zamestnanca po dobu zastupovania zamestnanca počas materskej alebo rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie. **V tomto prípade nie je vždy možné odhadnúť dĺžku zastupovania zamestnanca, a teda vôbec dojednať aj konkrétny dátum skončenia pracovného pomeru na určitú dobu.** Porušenie deklarovaného účelu zavedenia takéhoto obmedzenia je odôvodnené charakterom uvádzaných objektívnych dôvodov v § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce, keď ich existencia je nevyhnutná z dôvodu verejného záujmu spoločnosti a následne tak povýšená nad ochranu práva zamestnanca v konkrétnom prípade.

Vypracoval: JUDr. Marek ŠVEC, PhD., vedúci ekonomiky a KV OZ KOVO Bratislava
Ing. Timea SZABOOVÁ, vedúca ZIBP a vzdel. OZ KOVO Bratislava

Z automobilového priemyslu

VYŠŠIE TRŽBY OČAKÁVA 61 % DODÁVATEĽOV AUTOMOBILIEK

Rast výroby a tržieb v tomto roku očakáva až 61 % dodávateľov automobilového priemyslu na Slovensku. Z toho 31 % počíta s dvojicovým zvýšením.

Vyplýva to z prieskumu poradenskej spoločnosti PwC v spolupráci so Zväzom automobilového priemyslu (ZAP) SR a Slovenským automobilovým inštitútom. Oslovení dodávateľa odpovedali prostredníctvom online dotazníka od 9. marca do 15. apríla tohto roka, pričom prieskumu sa zúčastnilo 53 dodávateľov automobilového priemyslu na Slovensku. Nárast zamestnanosti v tomto roku očakáva 43 % dodávateľov, 45 % predpokladá nezmenený stav a zvyšných 12 % prognózuje pokles počtu pracovnej sily.

„Napriek mnohým výzvam a rizikám, ktoré firmy vidia v svetových a európskych ekonomikách, sú ich očakávania rastu v roku 2015 naozaj vysoké a prevyšujú dokonca aj úroveň z predchádzajúceho roka,“ zhodnotil riaditeľ a špecialista na automobilový priemysel PwC, Peter MRNKA. Podľa neho pre politickú a ekonomickú neistotu, ktorá panuje vo viacerých krajinách východnej Európy, ako aj pre tlak veľkých nadnárodných automobiliek a výrobcov komponentov na znižovanie výrobných nákladov, poskytujú stredná Európa solídne príležitosti na rozvoj a rast.

Riziká svojho biznisu vidia dodávateľa v slovenskom automobilovom priemysle jednoznačne vo vývoji na cieľových trhoch. Ako najväčšie ohrozenie rastu vyšla z prieskumu obava o zastavenie oživenia, alebo naďalej len pomalý rast na silných trhoch rozvinutých krajín. „Obávajú sa ho takmer tri pätiny respondentov. Skoro polovica vidí riziká v neistote vo východnej Európe a tretina sa obáva, že dosiaľ rýchlo rastúce trhy by už nemuseli poskytovať dostatok dopytu po ich produkcii,“ priblížil P. MRNKA.

Dôležitou témou rozvoja automobilového priemyslu je dostupnosť kvalifikovaných ľudí. Na Slovensku ju firmy podľa poradenskej spoločnosti dlhodobo označujú za kľúčovú. V tohtoročnom prieskume 78 % spoločností potvrdilo, že dostupnosť a kvalita kvalifikovanej pracovnej sily môže spomaliť rast firiem u nás. Štvrtina z nich priznala, že pre ťažkosti s hľadaním ľudí reálne rastú pomalšie. „Na nedávne legislatívne zavedenie nového duálneho systému vzdelávania, o ktoré sa v uplynulých troch rokoch významnou mierou pričínili aj Zväz automobilového priemyslu SR, pozitívne zareagovalo okolo 90 percent dodávateľov,“ dodal P. MRNKA.

VOLKSWAGEN SLOVAKIA MÁ NOVÚ KAROSÁREŇ

Spoločnosť Volkswagen Slovakia spustila v polovici mája výrobu v novej karosárni Audi Q7. Investícia v bratislavskom závode dosiahla približne 600 mil. eur.

V novej karosárni sa uskutočňuje výroba karosérií Audi Q7 s pomocou približne tisíce robotov a s využitím najmodernejších spájacích technológií. Úroveň automatizácie dosahuje 90 %. Mnohé spájacie technológie sú tu nasadené vôbec po prvýkrát a umožňujú inovatívne spájanie hliníka a rôznych druhov ocele. O fungovanie zariadení sa stará viac ako tisíc vysokokvalifikovaných zamestnancov.

Spoločnosť Volkswagen Slovakia, a. s. patrí k najväčším exportérom, investorom i zamestnávateľom v súkromnom sektore na Slovensku a zamestnáva 9 400 ľudí.

AUTOMOBILKA HĽADÁ ŠIKOVNÝCH ABSOLVENTOV

Spoločnosť Volkswagen Slovakia hľadá absolventov stredných škôl na pozície autoelektrikára, autoklampiar, linkový údržbár a tiež študenta duálneho štúdia v Nemecku. V Centre duálneho vzdelávania v bratislavskom závode ponúka 48 pozícií v zameraniach mechatronik, elektrotechnik automatizačnej techniky a priemyselnej mechaniky.

Systém duálneho vzdelávania je v centre nastavený podľa nemeckých štandardov technického duálneho vzdelávania, pričom pomer praxe a teórie predstavuje 80 ku 20. Výhodou štúdia v tomto centre je súbeh pracovného pomeru a štúdia - študenti sú zamestnancami firmy a poberajú mzdu. K ich osobnému a profesionálnemu rozvoju prispieva povinný jazykový kurz a sťaž v zahraničnom závode Volkswagen počas štúdia. Na základe študijných výsledkov im spoločnosť ponúkne dlhodobý pracovný pomer.

„Pre najmodernejšie technológie potrebujeme stále viac kvalitných pracovníkov s adekvátnym odborným vzdelaním,“ vysvetľuje Juraj KIRIPOLSKÝ, vedúci oddelenia personálna starostlivosť Volkswagen Slovakia. „Máme záujem o čerstvých absolventov stredných škôl, ktorým ponúkame programy v našom Centre duálneho vzdelávania. Chceme, aby videli našu výrobu, zistili ako funguje duálne vzdelávanie a mali možnosť pýtať sa priamo našich odborníkov a personalistov na všetko, čo ich zaujíma,“ dodal na záver.

(Sita, TASR, r)



ZÁUJEM O REKVALIFIKÁCIU RASTIE

Záujem o rekvalifikačné kurzy rastie. Môže za to nový projekt ústredia práce, ktorý beží od októbra minulého roka a trvať má do konca septembra. Na rozdiel od minulosti si nezamestnaný sám vyberie kurz, ktorý chce absolvovať a nemusí vychádzať iba z ponuky úradov práce. Štát mu potom preškoľenie uhradí. K najžiadanejším patria opatrovatelstvo, jazykové a počítačové kurzy, ale aj účtovníctvo či zvládanie.

Nezamestnaným umožňujú preškolenie projekt RE-PAS, ktorý organizuje ústredie práce. Stačí, aby si vybrali rekvalifikačný kurz, vyplnili na svojom úrade práce žiadosť a čakali na schválenie. Podľa štatistik ústredia práce sa za posledné štyri mesiace chcelo vzdelávať vyše 1 600 ľudí. Každú siedmu žiadosť zamietli, nezamestnaní si totiž vybrali prídahé alebo neefektívne kurzy. „O rekvalifikáciu majú najväčší záujem ľudia z okresov, kde je miera evidovanej nezamestnanosti vyššia ako priemer na Slovensku. Ide napríklad o Lučenec, Humenné, Prešov, Prievidzu, Starú Ľubovňu či Vranov nad Topľou,“ uvádza Veronika ČERNÁ z ústredia práce.

Preškoliť sa chceli najmä ženy do 54 rokov, ktoré majú stredoškolské vzdelanie. Najčastejšie si vybrali opatrovatel'ské alebo jazykové kurzy. Potvrďuje to aj Tatiana OLEJÁROVÁ z Agentúry VaV Slovakia, ktorá organizuje vzdelávacie školenia. „Žiadané sú najmä 230-hodinové kurzy opatrovania, potom účtovnícke,

počítačové a jazykové. Ľudia sú veľmi snaživí a vôbec nebadajú rozdiely medzi samoplatcami a kurzistami, ktorí prichádzajú cez úrady práce,“ hovorí I. OLEJÁROVÁ, ktorá väčší počet záujemcov zaznamenáva od januára. Priemerná cena kurzu je podľa ústredia práce 487 eur.

Projekt RE-PAS potrvá do 30. septembra a platí len pre nezamestnaných mimo Bratislavského kraja. Ústredie práce očakáva, že sa pomocou neho preškolí až 10-tisíc ľudí za päť miliónov eur z eurofondov.

NAJOBLÚBENEJŠIE KURZY:

- kurz opatrovania
- zvládanie
- strážna bezpečnostná služba
- obsluha motorových vozíkov
- beauty služby
- nemecký jazyk pre opatrovatel'ky
- počítačové kurzy pre pokročilých
- obsluha CNC strojov

(r, Sita)

ŠTÁT POMÔŽE PRI CESTE ZA PRÁCOU

Prestáhnovať sa za prácou bude čoskoro ľahšie. Každý nezamestnaný z regiónu s mizivým počtom pracovných príležitostí, ktorý bude ochotný nájsť si dlhodobšie zamestnanie aspoň 70 kilometrov od svojho bydliska, môže od štátu získať finančný príspevok na podporu pracovnej mobility.

Ten mu počas pol roka pokryje 80 % nákladov na bývanie, maximálne však do sumy 250 eur na mesiac. Príspevky budú vyplácať úrady práce s podmienkou, že si zúčastní o ne nájdú riadny pracovný pomer na dobu neurčitú, ale aj na dobu určitú, minimálne však na šesť mesiacov. Na prácu na dohodu sa vzťahovať nemá. Požiadať o ne sa bude dať do troch mesiacov od vyradenia z evidencie nezamestnaných.

Novinka bude súčasťou chystanej novely zákona o službách zamestnanosti, ktorú už ministerstvo práce posunulo do medzirezortného pripomienkového konania. Vláda by ju mala schváliť v júni, parlament na jeseň a účinnou by sa mala stať od januára budúceho roka.

Doteraz ten, kto sa chcel z regiónu s vysokou nezamestnanosťou presťahovať do bohatšieho kvôli práci, dostal iba jednorazový štátny príspevok na presťahovanie vo výške 1 327,76 eura. Podmienkou však bolo, aby sa na novom pôsobisku zapísal na trvalý pobyt. Keďže pri veľkých cenových rozdieloch za nehnuteľnosti v okresoch s pracovnými príležitosťami mal len málokto šancu kúpiť si nové bývanie, o príspevok bol minimálny záujem. Po novom by už premenovaný príspevok na podporu mobility za prácou nemal byť viazaný na trvalé bydlisko. Občan si napríklad byt bude môcť len dočasne prenajať a zriadiť si v ňom prechodný pobyt.

Novelizovaný zákon prinesie aj ďalšie zmeny. O nové typy vzdelávacích programov napríklad rozšíri možnosti získania príspevku na vzdelávanie. Doteraz bol viazaný len na okruh vzdelávacích programov, akreditovaných podľa zákona o celoživotnom vzdelávaní. Od januára 2016 sa jeho záber rozšíri aj o kurzy, ktoré sa vyžadujú na základe zákona o bezpečnosti a ochrane pri práci, zákona o autoškólach a ďalších. „S príspevkom tak napríklad bude možné absolvovať kurz na obsluhu vysokozdvížných vozíkov, rôznych strojových zariadení, na získanie kvalifikačnej karty vodiča a podobne,“ uviedol štátny tajomník ministerstva práce, Branislav ONDRUŠ. Takisto sa zvýšia možnosti na vykonanie absolventskej praxe. Tú môžu v súčasnosti realizovať iba firmy alebo živnostníci so zamestnancami.

Novela však v budúcnosti umožní absolventom škôl získať prax v odbore, v ktorom sa vyučili alebo ktorý vyštudovali, aj u živnostníkov bez zamestnancov. „Je to príležitosť pre mladých obuvníkov, kaderničky či kozmetičky, aby získali praktické pracovné zručnosti u živnostníkov, ktorí si obvykle ani nemôžu dovoliť niekoho zamestnať,“ objasnil štátny tajomník.

Novelou sa rozšíria aj pravidlá na zamestnávanie cudzincov z nečlenských štátov Európskej únie na Slovensku. V platnosti síce zostáva, že na našom území smú pracovať najviac dva roky, no táto možnosť sa im predlžá až na päť rokov v prípade, že, naopak, slovenskí ľudia budú na základe recipročnej zmluvy zamestnaní v ich krajinách.

Jedným z cieľov novely je aj výrazné zjednodušenie komunikácie klientov úradov práce, čiže jednak ľudí registrovaných ako nezamestnaných a jednak firmy, ktoré im môžu ponúknuť prácu, s ich úradníkmi. Aktuálne napr. treba na získanie príspevkov predložiť nemálo dokladov – o zaplatených daniach, zdravotnom či sociálnom poistení, či nemá dlhy voči úradu práce, či firma nie je v konkurze alebo reštrukturalizácii, alebo nemá dlhy voči zamestnancom atď. Od januára si väčšinu týchto potvrdení po vlastnej linke obstarajú samy úrady práce.

(r, TASR)



ZREKREUJTE SA S OZ KOVO

Milí čitatelia, s blížiacou sa dovolenkou sezónou vám chceme dať do pozornosti zariadenia Odborového zväzu KOVO, kde môžete zaujímavo i netradične stráviť voľný čas, predĺžené víkendy či zaslúžené dovolenky.

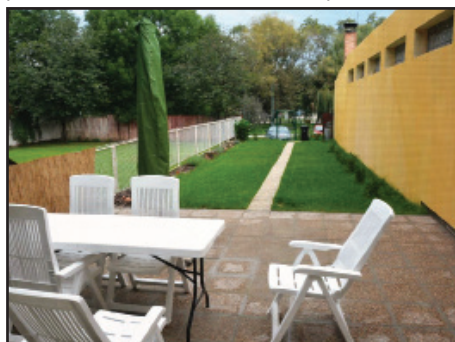
Prvým je dvojposchodová horská chata v Krpáčove (okres Brezno, Nízke Tatry), v ktorej môže v 4 útulných izbách prespať celkom 14 ľudí. Vkusne zariadený interiér ponúka kuchyňu, spoločenskú miestnosť s krbom a TV – SAT, 3 x sociálne zariadenie so sprchou, ohnisko pred chatou. Návštevníci však jednoznačne ocenia krásnu prírodu, atraktívnu nielen v lete - blízkosť jazera ponúka možnosť kúpania či člnkovaní, čakajú vás príjemné prechádzky, v hubárskej sezóne spojené aj s možnosťou zbierania húb - ale aj v zime (neďaleko je lyžiarsky vleč).



V sezóne od 1. júla do 1. septembra stojí prenájom celej chaty na jednu noc 80 eur, mimo sezóny je to 90 eur za noc. Osobitné ceny sú počas Vianoc a Silvestra.

Druhou, najmä v lete žiadanejšou ponukou, môže byť pobyt v nedávno zrekonštruovanom obytnom dome v Štúrove.

Blízkosť Dunaja, možnosť plavby loďou, romantická prechádzka štúrovskou promenádou, nenáročný prechod cez obnovený most do historického maďarského Ostrihomu či takmer bezprostredná blízkosť známeho kúpaliska Vadaš



- to všetko nájdete v Štúrove. Exkluzívne ubytovanie na dvoch poschodiach ponúka v sezóne od 1. júla do 31. augusta týždenný pobyt v izbe pre 4 osoby s vlastným sociálnym zariadením a sprchovacím kútom v cene 420 eur, pre 2 osoby na ten istý čas je to 210 eur. Pokiaľ zvolíte takú istú izbu pre rovnaký počet osôb s balkónom, cena je 500 eur, pre dve osoby na 7 nocí je izba s balkónom za 250 eur. K dispozícii sú aj dve kompletne zariadené kuchynky s jedálňami a TV-SAT.

Mimo hlavnej sezóny, v mesiacoch jún a september, vyjde týždenný pobyt 4 osoby na 320 eur, dve osoby na 210 eur. Ceny sú počítané s DPH.

Viac informácií vám poskytne p. B. TR-LICOVÁ z OZK Service na tel. čísle: 02/55 56 57 61, prípadne e-mail: trlicova@ozkovo.sk. Cenníky a ďalšie informácie nájdete aj na www.ozkovo.sk, v sekcii Benefity pre členov.



TRÁPI VÁS NADÚVANIE? TAK TOTO RADŠEJ NEJEDZTE!

Trápi vás nadúvanie a vďaka tomu mávate brucho nafúknuté ako balón? Toto je deväť potravín, ktoré by mali byť pre vás tabu. Vyhod'ňte ich z jedálnečky, alebo pri ich kúpe poriadne čítajte, čo obsahujú, alebo aký majú pôvod.

LOSOS

Zdravá ryba, ak nie najzdravšia. A veľmi chutná. Za všetko hovorí jej obsah cenných omega-3 mastných kyselín. Losos tiež stimuluje metabolizmus. Avšak, aj napriek týmto pozitívnym informáciám, opatrnosti nie je nikdy dosť. Táto výstraha sa týka predovšetkým lososových produktov zo supermarketu. Okrem lososa, ktorý svoj život prežil v mori, je tiež v ponuke aj losos z farmy, ktorý môže obsahovať nezdravé omega-6 kyseliny a viesť k zápalu v tráviacom trakte.

JOGURT

Pre tráviaci trakt je dobrý. Ale je tu jeden problém: Obsahuje aj laktózu a ovocný jogurt navyše aj rafinované cukry. Kombinácia oboch môže citlivému žalúdku spôsobiť nadúvanie. V takom prípade je lepšie voliť prírodné jogurty bez cukru a siahnuť po bezlaktózovom jogurte. Predovšetkým ho však nejedzte pred spaním!

SUŠENÉ OVOCIE

Buďte opatrní v prípade, ak trpíte intoleranciou fruktózy! Potom môže spotreba sušeného ovocia spôsobiť vážne poruchy v zažívacom trakte, hnačku, žalúdočné kŕče a tiež hypoklykémiiu.

MANDĽOVÉ MLIEKO

Áno, mandľové mlieko je in a všade sa do neba vychvaľuje za to, aké je zdravé. Žiaľ, aj ono môže byť dôvodom, že naše brucho nikdy nebude ploché a môže nás nadúvať. Mandľové

mlieko je síce určené predovšetkým pre ľudí s laktózovou intoleranciou, a je teda alternatívou kravského mlieka – no nie všetky jeho druhy sú rovnako zdravé. Dbajte na to, aby mlieko, ktoré si vkladáte do košíka, neobsahovalo karagénan. Tento sulfátový polysacharid totiž bráni absorpcii minerálov a môže spôsobovať alergie.

ENERGETICKÉ TYČINKY

Dodávajú telu rýchlu energiu a sú (ak nie sú máčané v čokoláde) aj pomerne nízkokalorické. Napriek tomu mnohé z nich obsahujú vysoký podiel srvátky a sóje – čo sú dve zložky, ktoré môžu rýchlo spôsobiť nepríjemné nadúvanie.

PROTEÍNOVÝ NÁPOJ

Zvlášť, ak chceme schudnúť zopár kíľ, siahneme radi po proteínovom nápoji. Aj v tomto prípade však dávajte pozor na to, čo obsahuje. Niektoré proteínové nápoje obsahujú srvátku a dokonca aj chemikálie, ktoré spôsobujú extrémne nadúvanie. Ak ho nechcete, potom vsaďte na vegánske smoothies.

SOLI

Milujete korenisté jedlá? Potom však s nadúvaním jednoducho musíte počítať. Najmä čínske alebo mexické jedlá obsahujú zvlášť veľké množstvo korenín, vrátane soli a sodíka. Ten môže nafúknúť žalúdok a spôsobiť aj bolesť. Pozor, ak príliš veľa solíte, môžete si navyše trvalo poškodiť obličky.

Niečo na zasmiatie

Muž sleduje hokejový zápas. Jeho žena vonku na rebríku natiera strechu. Po chvíli sa ozve ženin prosebný hlas:

„Jozko, keď začne prestávka, zavolaj mi, prosím, sanitku!“

Šéf vysvetľuje zamestnancom:

„Teória je, keď všetko vieme, ale nič nefunguje. Prax je, keď všetko funguje a my nevieme prečo. No a v našej firme sme spojili teóriu s praxou, to znamená, že nič tu nefunguje a nikto nevie prečo.“

Nadriadený vyčíta zamestnancomi:

„Človeče, vy pomaly robíte, pomaly chodíte, pomaly myslíte. Je vôbec niečo, čo vám ide rýchlo?“

„Áno, šéfe, rýchlo sa unavím.“

Ona a ona v parku:

„Alenka, chcete byť mojou ženou?“

„Ľutujem, ale ja som veľmi priberčivá!“

„Ako vidíte, ja vôbec nie.“

Ideálny pár je, keď on má postavenie, ona postavu.