



**Cena gastrolístkov
porastie - str. 2**

**Od mája sa zvýšia
príplatky - str. 3**

**Prepúšťanie v bratislavskom
Volkswagene - str. 3**



**Slobodné voľby
sú základom
demokracie
- ale iba vtedy,
ak je väčšina
ľudí ochotná
zúčastniť sa ich
a právoplatne si
zvoliť tých,
ktorí budú najviac
reprezentovať
ich záujmy.**

V sobotu, 25. mája, sú voľby do Európskeho parlamentu. Niektorí ľudia - aj mnohí naši členovia - si myslia, že Brusel je ďaleko, že ľudia - europoslanci, ktorí sú v Bruseli - nedokážu dostatočne riešiť domáce problémy. Toto konštatovanie však nie je pravdivé.

Ak chceme, aby Európa bola sociálna, aby sme mali európsku minimálnu mzdu, európske podnikové rady, rešpektovali sa práva medzinárodnej organizácie práce (MOP), aby sme mali mier a stabilitu, tak toto nemôže byť samozrejmosťou. Je veľa politických strán a jednotlivcov, ktorí chcú skôr destabilizovať spoločnosť, ktorí vidia len osobné záujmy, či záujmy neoliberalného kapitálu. Ak naši zamestnanci a členovia nechcú alebo sa obávajú obhajovať svoje práva verejnými protestami či štrajkami, mali by voliť ľudí, ktorí majú vo svojich programoch sociálnu stabilitu, dobrú pracovno-právnu legislatívu a hodnoty, ktoré sú aj hodnotami odborov.

Tie krajiny, ktoré majú vysokú sociálnu odolnosť spoločnosti, ale hlavne sociálnu odolnosť jednotlivca sú tie, ktoré majú najvyššiu životnú úroveň, najväčšiu kvalitu života a spokojnosť svojich občanov. Nedajme si nahovoriť, že iba kapitál, podnikatelia a politici sú tí najdôležitejší. Musí sa brať do úvahy aj vôľa občanov a pracujúcich ľudí. Musí byť garantovaná sociálna spravodlivosť. Lebo ako sa hovorí „moc bez sociálnej spravodlivosti je tyrania“. Úspech - a najmä ten dlhodobý - dosiahnu ľudia, ktorí majú vedomosti, zodpovednosť a pokoru.

V dnešnej rozhádnanej dobe potrebujeme skôr stabilizovať a nie na všetko útočiť, a to len preto, že je to jednoduchšie ako dosiahnuť svoj vlastný cieľ. Politika sa robí preto, aby sa zlepšila kvalita života čo najväčšiemu počtu občanov. Ak sa jej nezúčastníme, nemáme morálne právo ju kritizovať. Odbory boli vždy nositeľmi zodpovednosti, ale bez podpory ľudí ťahali za kratší koniec.

Aj preto chceme vyzvať všetkých odborárov a členov OZ KOVO, aby sa zúčastnili volieb do Európskeho parlamentu a dali hlas ľuďom, ktorí reprezentujú rovnaké hodnoty ako odborári a budú presadzovať legislatívu a podmienky, ktoré budú pomáhať pracujúcim ľuďom. Iba tak vieme vytvárať predpoklady na udržateľnú rovnoprávnosť, medzigeneračnú solidaritu a spokojnosť ľudí, ktoré vytvárajú stabilitu, mier a pokoj spoločnosti.

Zúčastniť sa znamená pomôcť meniť a stabilizovať. Ďakujem a verím, že sa rozhodnete správne.

**Emil Machyna
predseda Rady OZ KOVO**



V U. S. Steel Košice štrajková pohotovosť a kratšia práca

Zamestnanci košického U. S. Steelu by mali v mesiaci máj pracovať iba štyri dni v týždni s tým, že budú dostávať 70 % platu. Takýto návrh dalo vedenie podniku zástupcom zamestnancov z Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice na nedávnom stretnutí (25.apríla). V podobnom režime pritom zamestnanci pracovali už aj v roku 2015.

Za 4 dni v týždni 70% platu

Odborári sa návrhom zaoberali, pričom v pondelok (29.4.) došlo k stretnutiu s vedením podniku a k rozhodnutiu, či na takéto podmienky pristúpia. „Uvedomujeme si aktuálnu situáciu na trhu s ocelou, firma už od polovice apríla zaviedla tvrdšie šetriace opatrenia. Štvordňový pracovný týždeň sa nám zdá prijateľnejší, ako čerpanie si náhradného pracovného voľna,“ vyjadril sa predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, Juraj VARGA a dodal: „Po zvážení všetkých predložených argumentov zo strany zamestnávateľa a následnom poukazaní zo strany odborevej organizácie i na iné možnosti šetrenia (napr. preloženie plánovaného Family Safety Day zo dňa 1.6.2019 na lepšie ekonomické firemné obdobie...) sme v utorok, 30. apríla, podpísali s vedením firmy Dohodu - podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce,“ s tým že táto platí aj pre riadiacich zamestnancov, vrátane viceprezidentov či generálnych manažérov, ale aj pre dcérske spoločnosti.

Hovorca košickej hutníckej spoločnosti - Ján BAČA - pred niekoľkými dňami uviedol, že podmienky na trhu sú komplikované a kľúčové ukazovatele výkonnosti výrobného sektora po niekoľko mesiacov po sebe klesajú. „Toto priamo ovplyvňuje oceliarske odvetvie a U. S. Steel Košice musí zvládať tieto situácie takým zodpovedným spôsobom, aby to pomohlo zaisťiť budúcnosť spoločnosti. Neustále komunikujeme s odborami a budeme s nimi pracovať na tom, aby sme našli výsledné riešenie,“ uviedol vtedy J. Bača.

Od polovice apríla mohli záujemcovia čerpať aj neplatené voľno. Ponuka platila od Veľkonočných sviatkov až do konca apríla, pričom v takom prípade si zamestnanci, ktorí sa pre tento krok rozhodli, museli platiť pomerne časť zdravotného poistenia. Koľkí z takmer 12 tisíc zamestnancov takúto ponuku prijali, nie je známe. Vedenie poslalo na prevádzky list, kde takýto postup zdôvodnilo zhoršujúcimi sa podmienkami na trhu s ocelou.

Pokračovanie na 2. strane.

PO DVOCH ROKOCH OPĀŤ PROTEST

Takmer stovka ľudí sa v neprijemnom veternom počasí stretla v piatok, 12. apríla, na protestnom zhromaždení zamestnancov spoločnosti CROWN Bevcan Slovakia, s.r.o., v priemyselnom parku Kechneč neďaleko Košíc. Ich cieľom bolo podporiť kolektívne vyjednávanie v podniku a zároveň deklarovať obhajobu požiadaviek zamestnancov, predložených v návrhu novej kolektívnej zmluvy.

13. plat a vyššie príplatky

„Hlavnou požiadavkou zamestnancov je zavedenie vyplácania 13. platu, zmena spôsobu a výšky vyplácania zmenového a rizikového príplatku, vyplácanie príspevku do doplnkového dôchodkového sporenia nad zákonnú povinnosť, a tiež zvýšenie príspevku na cestovanie do práce,“ informoval pred akciou člen predsedníctva Rady OZ KOVO Ján ŠLAUKA.

Ako dodal, návrh novej kolektívnej zmluvy odborári predložili zamestnávateľovi v januári tohto roka, čím chceli kontinuálne nadviazať na podmienky a dohody, platné v doterajšej kolektívnej zmluve. „Tá je síce účinná do konca decembra 2019, ale vzhľadom na ťažkopádnosť a zdĺhavosť rokovaní medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov sme chceli vytvoriť dostatočný časový priestor na vzájomné rokovania bez časového



stresu,“ spresnil s tým, že ignoranciu zo strany zamestnávateľa považujú za nekorektné a zámerne oddiaľovanie začiatku kolektívneho vyjednávanie. Pripomenul, že ide o pracovisko v rizikových kategóriách tri a štyri.

Pokračovanie na 2. strane.

BUDE MENEJ NADČASOV?

Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR spolu so stranou SMER – SD chcú pre zamestnancov presadiť menej nadčasov v práci a vyššie príplatky za ne. S takýmito zmenami v Zákonníku práce však zamestnávateľia nesúhlasia. Tvrdia, že menej nadčasovej práce znamená viac zamestnancov, ktorých nemajú kde zobrať.

Napr. mzdárka má pracovnú dobu od pondelku do piatka, od 8.00 hod. ráno do 16.00 hod. popoludní. Ak jej ale zamestnávateľ prikáže prísť do práce aj cez víkend, táto práca je už prácou nadčas.

Dnes vám môže zamestnávateľ prikázať najviac 150 hodín nadčasov ročne. Plus ďalších 250 hodín - ale už iba po dohode s vami. V novom návrhu by mali byť nadčasy zredukované.

100 hodín nadčasov a vyššie príplatky

„Filozofia nášho návrhu spočíva v redukcii príkazanej nadčasovej práce zo súčasných 150 hodín na 100 hodín. Čiže presun tých 50 hodín na neprikázanú nadčasovú prácu, ktorá bude vyžadovať súhlas zamestnanca, alebo dohodu zamestnanca so zamestnávateľom,“ vysvetľuje viceprezidentka KOZ SR, Monika UHLEROVÁ.

Okrem toho by chceli za prácu nadčas presadiť aj vyššie príplatky. Ich výška však ešte nebola upresnená. Dnes vám musí za prácu nadčas zamestnávateľ okrem dohodnutej mzdy dať aj príplatok najmenej 25 %, pri rizikovej práci až 35 % z vášho priemerného zárobku. Prípadne vám namiesto mzdy môže dať aj náhradné voľno.

Zamestnávateľia proti

Zamestnávateľia ale s novým opatrením nesúhlasia. Tvrdia, že nikto s nimi o takej závažnej zmene v Zákonníku práce nediskutoval. A menej nadčasov pre nich znamená, že potrebujú viac zamestnancov, ktorých vraj už teraz nemajú.

Mário LELOVSKÝ, viceprezident Republikovej únie zamestnávateľov, skonštatoval: „Robiť jednostranné administratívne opatrenia, ako keby dobré pre všetkých, je veľmi ťažké, lebo existujú odvetvia, ako je napríklad pekárenská výroba, ktorá je hodne postavená na nadčasoch, pretože keď ráno chceme mať na raňajky čerstvé rožky, tak ich niekto v noci musí piecť, takže v prípade pekárov vidíme skutočne obrovské ohrozenie celého tohto odvetvia.“

V podobnej situácii budú vraj podľa neho aj firmy v strojárstve, elektrotechnike, automobilkách, či v zdravotníctve, všade, kde sa práve nakázané nadčasy využívajú.

Napriek tomu však stále platí, že Slováci odpracujú výrazne viac nadčasov, ako je priemer v rámci Európskej únie.

Avizované zmeny Zákonníka práce – i o koľko by sa mal príplatok za nadčasy zvýšiť – pôjdu do parlamentu cez poslancov návrh strany SMER – SD už na májovej schôdzi.

A.Fáková, Síta

V U. S. Steel Košice štrajková pohotovosť a kratšia práca

Pokračovanie z 1. strany.

Štrajková pohotovosť a sprostredkovateľ

V podniku je pritom od 8. apríla vyhlásená štrajková pohotovosť, keďže ani deväť kôl kolektívneho vyjednávania o mzdovom dodatku k platnej kolektívnej zmluve nevyšlo do dohody. Ako poznamenal predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, Juraj VARGA: „Postupujeme v zmysle zákona o kolektívnom vyjednaní - štrajková pohotovosť nie je štrajk, ale prejav pripravenosti ho zrealizovať, ak to bude nevyhnutné. Nezhoda pri výbere sprostredkovateľa so sociálnym partnerom vyústila k logickému požiadaniu Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny SR o určenie sprostredkovateľa, čo sme iniciovali 15. apríla tohto roku,“ povedal J.VARGA a pokračoval: „Sprostredkovateľ má - po obznámení sa s priebehom vyjednávania - predložiť návrh riešenia sporu. V prípade, ak sa spor nevyrieši do 30 dní odo dňa poverenia sprostredkovateľa, považuje sa toto konanie za

neúspešné a potom sa otvára aj možnosť najkrajšieho možného nástroja riešenia – štrajku“. Ako ďalej dodal, v rámci upevňovania solidarity a podpory medzi zamestnancami nosia tie najstatočnejší na odevy pripravenú nálepku „štrajková pohotovosť“.

Pripomeňme, že zástupcovia zamestnancov z Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice požadujú po troch mesiacoch vyjednávania (začiatok 16.1. 2019) rast tarifných miezd pre každého zamestnanca o 70 eur, pričom návrh zamestnávateľa hovorí v priemere len 20 –ich eurách do taríf.

V našej najväčšej hutníckej firme je pritom uzatvorená platná podniková kolektívna zmluva na obdobie od 1. apríla 2016 do 31. marca 2020 s tým, že každý rok sa vo forme dodatku rokuje o mzdovej časti. Táto kolektívna zmluva zastrešuje takmer 12 tisíc pracovníkov, počnúc samotnými zamestnancami spoločnosti U.S. Steel Košice, s.r.o., cez pracovníkov U.S. Steel Košice – SBS, s.r.o., U.S. Steel Košice – Labortest, s.r.o. a Ferroenergy s.r.o.

Anita Fáková, Juraj Varga

PO DVOCH ROKOCH OPĀŤ PROTEST



Pokračovanie z 1. strany.

Zamestnávateľ proti

Michal KONDROT sa v písomnom stanovisku za firmu CROWN Bevcan Slovakia, s.r.o. vyjadril, že spoločnosť nebude komentovať prebiehajúce kolektívne vyjednanie. Podľa nich reagovali na list odborov primerane, v časovej lehote a aj s vyznačením častí, s ktorými nesúhlasia. Aktuálne sa ešte zaoberajú niektorými požiadavkami v ich návrhu.

Aj pred dvoma rokmi

Miestni odborári zorganizovali protestné zhromaždenie zamestnancov aj pred dvoma rokmi. Vtedy boli dôvodom zlé pracovné podmienky zamestnancov a tiež neakceptovanie akýchkoľvek návrhov zo strany odborovej organizácie.

Spoločnosť CROWN Bevcan pôsobí v priemyselnom parku v Kechenci od roku 2009 a zaoberá sa výrobou plechoviek na sytené nápoje. Ich súčasná výrobná kapacita predstavuje 1,5 miliardy plechoviek ročne. V spoločnosti pracuje 175 zamestnancov, väčšina v nepretržitej prevádzke. Priemerná mzda zamestnancov sa pohybuje na úrovni 1 300 eur mesačne brutto. A.Fáková

GASTROLÍSTKY S VYŠŠOU HODNOTOU

Na nárast cien jedál a nápojov v reštauráciách zareagovalo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR návrhom opatrenia, ktorým sa od júna tohto roku zvýši minimálna hodnota gastrolístka z 3,60 na 3,83 eura.

Podľa zákona o cestovných náhradách sa sumy stravného zvyšia, ak ceny v reštauráciách porastú najmenej o 5 percent. Vo februári Štatistický úrad SR zaznamenal, že tieto ceny sa zvýšili o 5,8 percenta od poslednej valorizácie súm stravného. Naposledy sa stravné menilo v minulom roku - v júni.

Vyššie diéty

Okrem toho sa zmení aj výška diét pri pracovných cestách. Príspevok na jedlo počas pracovnej cesty kratšej ako 12 hodín sa zvýši zo 4,80 na 5,10 eura. Pri ceste nad 12 do 18 hodín je dnes stravné 7,10 eura. Po novom bude 7,60 eura.

Ak zamestnanec strávi na pracovnej ceste viac ako 18 hodín, dostane táto suma 2,81 eura (55 % z 5,10). Od júna bude táto suma 2,81 eura (55 % z 5,10).

Af, TASR



mesačník OZ KOVO

Vydáva: OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o.
Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.
Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk

Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda,
členovia: Ing. Daniela LENGVELOVÁ,
Irena ŠKROVINOVÁ, Robert MOLNÁR,
JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA,
Ing. Michal KUKOLÍK

Šéfredaktorka: Mgr. Anita FÁKOVÁ
Grafická úprava: Tomáš BLIČHA – BAWA
Tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča. ISSN: 1338-3051

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

Najbližšie číslo PRIORIT vyjde 31.5.2019

OD MÁJA VYŠŠIE PRÍPLATKY

Od mája sa opäť zvýšia príplatky za prácu v noci, v sobotu a v nedeľu. Niektoré mzdové zvýhodnenia, ako sa príplatky správne nazývajú, dokonca vzrastú dvojnásobne. Ide pritom o druhú fázu takéhoto zvyšovania. Prvá bola zavedená v máji minulého roku.

Kolko eur vám teda bude patriť po novom?

Príplatky sa odvíjajú od minimálnej hodinovej mzdy. Výnimkou je príplatok za sviatok, ktorý sa vypočítava z priemerného platu zamestnanca.

Od mája 2018 sa výška príplatku nastavila na 100 percent priemerného hodinového zárobku zamestnanca, od mája 2019 sa meniť nebude. Ak zamestnanec zarába minimálnu mzdu, príplatok za prácu vo sviatok bude 2,989 eura.

Ak sviatok prípadne na sobotu či nedeľu, dochádza podľa výkladu Národného inšpektorátu práce k súbehu príplatkov. Zamestnanec má okrem príplatku za prácu v nedeľu nárok aj na príplatok za prácu vo sviatok a môže si tak zarobiť niekoľkonásobok svojej mzdy.



Nočná práca

Pri nočnej práci sa zohľadňuje, či ide o nerizikové povolanie alebo o rizikovú prácu. Pri nerizikovej práci sa súčasný príplatok 30 % z hodinovej minimálnej mzdy zvyšuje na 40 %. Kým dnes dostáva zamestnanec za hodinu nočnej práce 0,897 eura, od mája to bude 1,196 eura.

Zamestnanec v rizikovom povolaní dnes dostáva za hodinu nočnej práce 35 % (1,046 eura). Po novom to bude až 50 % a teda za hodinu nočnej práce mu zamestnávateľ musí priplatiť najmenej 1,495 eura.

Práca cez víkend

Za prácu v sobotu bude patriť zamestnancomvi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 50 % sumy hodinovej minimálnej mzdy (dnes je to 25 %) a za prácu v nedeľu príplatok najmenej 100 % hodinovej minimálnej mzdy (dnes 50 %).

Výnimky pre vybraných

Niektorí zamestnávateľia môžu využiť výnimky z príplatkov. Nižšie príplatky sa týkajú však iba zamestnávateľov, u ktorých prevažuje nočná práca alebo práca v nedeľu. Zároveň túto výnimku však nemožno použiť pri práci vo sviatok. Musia to pritom upraviť v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve so zamestnan-



com. V pracovnej zmluve je to však možné iba vtedy, ak vo firme nie sú odbory a zamestnávateľ k 31. decembru predchádzajúceho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

Pri nočnej práci môže byť príplatok 35 % minimálnej mzdy. Netýka sa to ale rizikových prác.

Pri práci v sobotu môže byť príplatok 45 % minimálnej mzdy.

Za prácu v nedeľu musí dať zamestnávateľ pracovníkov príplatok najmenej 90 % minimálnej mzdy.

Nesúhlas podnikateľov, spokojnosť ministra

„Podnikatelia budú zvažovať efektivitu práce v noci a v dňoch pracovného pokoja. Ak nebudú mať na výber, peniaze určené na odmeny presunú do príplatkov,“ tvrdí výkonný riaditeľ Podnikateľskej aliancie Slovenska, Peter SERINA.

Miriám ŠPANIČKOVÁ z Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR to vidí takto: „Máme obavy, že ak to bude takto pokračovať, firmy to skutočne nemusia ustáť. V poslednom období sa prijalo množstvo zákonov, ktoré generujú zamestnávateľom ďalšie náklady, nevylučujeme preto, že budú nútení hľadať alternatívne riešenia. Výsledok zvýšeného tlaku na zamestnávateľov sa ukáže, a to najmä v časoch, keď ekonomická situácia nebude taká priaznivá ako dnes.“

Minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Ján RICHTER, nesúhlasí: „Nevidím absolútne žiadny problém s vyplácaním príplatkov, ktoré sme prijali v dvoch etapách. Som osobne presvedčený, že to bolo správne, dobré rozhodnutie. A súčasný trh práce to jednoducho podporuje.“



Aj minimálna mzda sa zvyšuje

Sadzby spomenutých príplatkov tvoria určité percentá z minimálnej hodinovej mzdy a tá sa z roka na rok rýchlo zvyšuje. Kým vlani bola vo výške 480 eur, teraz je 520 eur a budúci rok môže atakovať hranicu 600 eur. Zástupcovia zamestnávateľov by preto uvítali, keby sa rast mzdového minima spomalil.

Odborári však majú úplne inú predstavu: „Aj pre rok 2020 zotrávame na požiadavke zvýšiť minimálnu mzdu na sumu 635 eur. Táto suma zohľadňuje dobré ekonomické výsledky Slovenska a potrebu zvýšenia miezd. Kým v minulom roku bol podiel mzdových nákladov na HDP 42,2 percenta, zisky firiem tvorili viac ako 50 percent HDP,“ reaguje hovorkyňa Konfederácie odborových zväzov SR, Martina NEMETHOVÁ.

A pre zamestnancov by chceli ešte viac. Presadzujú, aby sa znížil rozsah nadčasov, ktoré firma môže zamestnancovi nariadiť, a zvýšenie príplatkov za prácu nadčas. V súčasnosti môže zamestnanec za rok odpracovať nadčasovo najviac 400 hodín, zamestnávateľ mu môže nariadiť najviac 150 hodín a po dohode so zamestnávateľom to môže byť ďalších 250 hodín.

Af, TASR

Volkswagen SK „nenásilne“ prepúšťa

Po rokoch nedostatku pracovnej sily prichádza za rok prepúšťania zamestnancov. V snahe získať výrobu nových automobilov Volkswagen Slovakia prudko zvyšuje efektivitu výroby. Pomocou nových supermoderných robotov zároveň dokáže zvýšiť výrobu, a to aj zredukovaním počtu zamestnancov o 3 tisíc ľudí. O zamestnanie v najväčšej fabrike na Slovensku majú väčšinou prísť agentúrne zamestnanci a tí, čo majú termínované pracovné zmluvy.

Potvrdil to predseda predstaviteľstva Volkswagenu Slovakia, Oliver GRÜNBERG. Zároveň zdôraznil, že cieľom vedenia nie je prepúšťanie zamestnancov, ale znížovanie nákladov na výrobu. Volkswagen je najväčšou súkromnou fabrikou na Slovensku a v minulom roku zamestnával 14.800 ľudí. Priemerná mzda v závode vlani dosiahla 1.954 eur v hrubom.

„Začína panovať nervozita a dosť ľudí sa obáva o miesto. S vedením sa preto snažíme dohodnúť vyššiu pracovnú flexibilitu, ktorú v čo najväčšej miere umožní zachovať súčasný počet zamestnancov,“ vyjadrilo sa k situácii vedenie odborov vo Volkswagen Slovakia. V hre je napríklad skrátenie pracovného času na štyri dni v týždni alebo zavedenie delených pracovných miest.

O prácu už prišlo aj takmer sto zamestnancov košického závodu Volkswagen, ktorý bol zameraný na export automobilov do Ruska. V minulosti totiž ruské závody, nachádzajúce sa v oblasti mesta Vladivostok, nedokázali vyrábať dostatočne kvalitné automobily, a preto už hotové autá priamo v Košiciach rozobrali na súčiastky a poslali do Ruska. Tam ich v miestnych fabrikách opäť zmontovali, vďaka čomu ruskí robotníci získali dostatok skúseností na výrobu kvalitných motorových vozidiel a dnes už slovenskú pomoc nepotrebujú.



Opatrné kolektívne vyjednávanie

V spoločnosti aktuálne prebieha proces kolektívneho vyjednávanía. Aj ten je poznamenaný hrozbou masívneho prepúšťania. Odbory preto nepožadujú prudký nárast miezd, skôr zachovanie pracovných pozícií. Zamestnancov môže v najbližšej dobe aspoň poťešiť udelenie rekordných odmien za dosiahnuté hospodárske výsledky vo výške 1.640 eur.

Za súčasným prepúšťaním stoja nábehy nových modelov, keď automobilka vždy potrebuje viac ľudí, a po zabehnutí produkcie ich prepúšťa. Tento trend ešte viac zvýraznilo masívne nasadzovanie robotov a bez zásahu človeka sú dnes v závode lakované karosérie automobilov. V minulom roku bratislavská automobilka úspešne zvládla nábeh výroby nových modelov Volkswagenu Touareg, Porsche Cayenne a Audi Q8. Okrem toho sa vo fabrike vyrába aj ďalšie luxusné SUV Audi Q7 a malé mestské automobily Volkswagen up!, Škoda Citigo a Seat Mii.

Z čisto ekonomického pohľadu bol rok 2018 pre Volkswagen Slovakia úspešným obdobím. Vlani totiž obrat automobilky dosiahol 10,4 miliardy eur a zisk pred zdanením 301 miliónov eur. Až 22 % vyrobených automobilov smerovalo do Číny, 18 % do USA a 14 % do Nemecka.

Af, Sita, pravda.sk

Koncept Priemysel 4.0 a jeho dôsledky pre trh práce – I. časť

V posledných piatich rokoch sa pojem digitalizácie alebo Priemysel 4.0 stal veľmi frekvencovaným výrazom. Dôsledky tohto fenoménu sa výrazne prejavajú aj na štruktúrnych zmenách trhu práce, kvalite a obsahu pracovných miest a tiež na spôsobe práce odborov. Preto sme sa rozhodli priniesť vám sériu článkov, vysvetľujúcich podstatu konceptu Priemyslu 4.0.

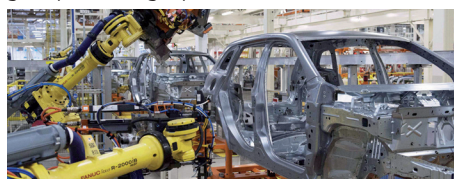
Čo to teda je Priemysel 4.0?

Priemysel 4.0 je označenie pre automatizáciu výroby a zmeny na trhu práce, ktoré prinesie. Je založený na rozmachu digitalizácie, robotizácie a automatizácie.

Pojem **Priemysel 4.0** bol po prvýkrát použitý v roku 2013 v nemeckom Hannoveri a vznikol z iniciatívy nemeckej vlády s cieľom analyzovať dopady zavádzania nových technológií na hospodárstvo krajiny. Základná vízia, tzv. štvrtej priemyselnej revolúcie sa objavila v roku 2011. Podľa tejto myšlienky vzniknú „inteligentné továrne“, ktoré budú využívať kyberneticko-fyzikálne systémy. Tie prevezmú opakujúce sa monotónne činnosti, ktoré dovtedy vykonávali ľudia. V dôsledku toho dôjde k zmenám na pracovnom trhu, kedy by mohla byť ohrozená zamestnanosť osôb, ktorí by mohli byť nahradení riadenými robotickými systémami (napríklad diagnostické lekárske systémy, či univerzálne výrobné linky, ktoré nahradia zamestnancov s nižšou kvalifikáciou). Mali by vzniknúť aj nové pracovné miesta, ktoré však budú vyžadovať vyššiu kvalifikáciu.

Dynamika technologických zmien spôsobila technologickú revolúciu, ktorá zásadným spôsobom zmení spôsob akým žijeme, pracujeme a vzájomne komunikujeme. Vo svojej miere, rozsahu a komplexnosti bude táto transformácia pre ľudstvo tak zásadná, ako žiadna iná technologická zmena z minulosti.

Prvá priemyselná revolúcia využila paru na mechanizáciu výroby. Druhá využila elektrickú energiu a pásovú výrobu k vytvoreniu sériovej výroby. Tretia už uplatnila elektroniku a informačné technológie pre automatizáciu výroby. Teraz prichádza štvrtá priemyselná revolúcia, ktorú môžeme nazvať aj digitálnou revolúciou. Je charakterizovaná zlúčením technológií, ktoré stierajú hranice medzi fyzickými, digitálnymi a biologickými sférami.



Štvrtá priemyselná revolúcia prebieha veľmi rýchlym tempom a zasahuje takmer do každého odvetvia priemyslu v krajinách celého sveta. Šírka a hĺbka týchto zmien spôsobujú transformáciu celých systémov výroby a riadenia. Rozširujú sa možnosti ľudí, spojených mobilnými zariadeniami s nebyvalým výpočtovým výkonom, dátové úložné kapacity a prístup k znalostiam sú takmer neobmedzené. Procesy sa urýchľujú vznikajúcimi technickými objavmi v oblastiach, ako je umelá inteligencia, robotika, internet vecí, autonómne vozidlá, tlač 3-D, nanotechnológie, biotechnológie, vedy o materiáloch, skladovanie energie a kvantovej výpočtovej technike.

Vo svete rastie premenlivosť trhov, skraca sa životný cyklus výrobkov, rastie zložitosť výrobkov a zosilňuje sa vplyv globálnych dodávateľských reťazcov. V tomto prostredí sa firmy snažia, aby sa stali pružnejšími, lacnejšími, rýchlejšími a lepšie reagovali na obchodné trendy. Toto všetko im má koncept Priemyslu 4.0 umožniť.

Ďalšie informácie prinesieme v II. časti.
Spracovala JUDr. Monika Benedeková
podpredsedníčka Rady OZ KOVO

Aktuálne z vyjednávania KZVS

Pravidelne vás na tomto mieste informujeme o aktuálnom stave kolektívneho vyjednávania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS). OZ KOVO vyjednával a vyjednáva pre rok 2019 tri nové KZVS - a to pre sklársky priemysel (pôvodná KZVS platí 30. apríla 2019 a bola dohodnutá nová), pre oblasť verejnej cestnej dopravy (vlani táto KZVS nebola uzavretá, nová by mala byť dojednaná v máji) a pre členov Hasičského a záchranného zboru (pôvodná zmluva platila do 31.12.2018).

V tomto roku sa zároveň vyjednávali aj štyri nové dodatky - ku KZVS strojárskej (platí do 31.12.2019), elektrotechnickej (účinná je do 31.12.2022), hutníckej (platí do 31.3.2020) a KZVS pre oblasť bytového hospodárstva (účinná do 31.12.2020).

HUTNÍCKY PRIEMYSLEL

Po štyroch kolách kolektívneho vyjednávania dospeli Odborový zväz KOVO a Zväz hutníctva, geológie a ťažobného priemyslu k dohode a **dňa 1. februára 2019 podpísali Dodatok č. 1 ku KZVS**. Vyjednávači OZ KOVO dosiahli rast **tarifných miezd o 4,91% v priemere**. Uzatvorenie Dodatku č. 1 bolo oznámené Ministerstvu práce sociálnych vecí a rodiny SR a znenie dodatku je zverejnené na webovej stránke ministerstva.

VEREJNÁ AUTOBUSOVÁ DOPRAVA

Po 4. kole kolektívneho vyjednávania o odvetvovej kolektívnej zmluve v autobusovej doprave, ktoré sa uskutočnilo v marci tohto roku, sociálni partneri dosiahli dohodu v otázke rastu priemerných miezd o **6% v roku 2019 a výške tarifnej mzdy v 6. tarifnej triede (vodíči) 3,60 €/hod.**, v ostatných podstatných návrhoch na úpravu KZVS (pracovný čas, rozsah dovolenky, prestávky v práci, DDS) nebola dosiahnutá dohoda. OZ KOVO zaslalo zástupcom zamestnávateľského zväzu písomný návrh znenia sporných ustanovení KZVS. Po rokovaní zostali sporné už len dva body kolektívnej zmluvy, pri ktorých sociálni partneri dosiahli počas nasledujúcich rokovaní kompromisnú dohodu. **Zmluva by mala byť doriešená v máji 2019.**

STROJÁRSKY PRIEMYSLEL

Kolektívne vyjednanie Dodatku č. 1 ku KZVS v odvetví strojárskemu priemyslu bolo úspešne ukončené. Po 3. kolách kolektívnych vyjednávani napokon došlo k dohode a od 1.marca 2019 v odvetví strojárstva **porastú tarifné mzdy v priemere o 5,91%**. Uzatvorenie Dodatku č. 1 bolo oznámené Ministerstvu práce sociálnych vecí a rodiny SR a znenie dodatku je zverejnené na webovej stránke ministerstva.

ELEKTROTECHNICKÝ PRIEMYSLEL

V októbri 2018 predložili vyjednávači OZ KOVO zamestnávateľskému zväzu v odvetví elektrotechnického priemyslu (ZEP) návrh dodatku ku KZVS, ktorý obsahuje úpravu mzdovej časti na rok 2019 a zosúladienie mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu a prácu v sobotu alebo v nedeľu so Zákonníkom práce. Ani po 2.kolách vyjednávani nedospeli vyjednávacie tímy k dohode, napriek tomu, že návrhy oboch strán sa zblížili. Zamestnávateľská strana predložila návrh na rast taríf o 1% nad infláciu za rok 2019, čo predstavuje 3,7% nárast. OZ KOVO tento návrh odmietlo a požiadalo zamestnávateľský zväz o prehodnotenie svojho návrhu. ZEP predložil protinávrh, ktorý znamená **6,13% priemerné navýšenie tarifných miezd**. OZ KOVO tento návrh akceptovalo, a **Dodatok č. 1 bude účinný od 1. mája 2019.**

BYTOVÉ HOSPODÁRSTVO

V roku 2019 bude pre oblasť bytového hospodárstva dojednaná iba mzdová časť. V septembri 2018 zaslalo OZ KOVO návrh zamestnávateľskému zväzu, ktorý predstavoval priemerné zvýšenie tarifných miezd o 8,3%. Návrh, predložený Združeniu bytového hospodárstva SR, bol prerokovaný na Valnom zhromaždení v apríli 2019. 1.kolo vyjednávania sa uskutočnilo 26. apríla 2019 a sociálni partneri sa dohodli na obsahu Dodatku č. 1., ktorý znamená rast tarifných miezd o **8,3% od 1.5.2019.**

HASIČSKÝ A ZÁCHRANNÝ ZBOR

Odmeňovanie zamestnancov HaZZ SR upravuje kolektívna zmluva pre zamestnancov, odmeňovaných podľa zák.č. 552/2003 Z.z. **KZVS na roky 2019-2020**, ktorá nadobudla účinnosť dňa 1.1.2019, garantuje rast miezd zamestnancov o **10% v roku 2019 a nárast o ďalších 10% v roku 2020.**

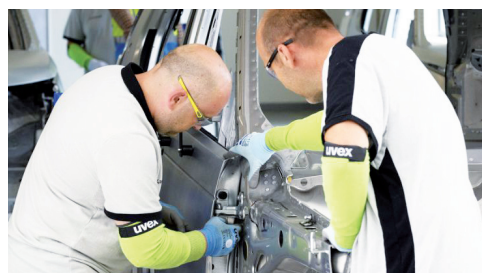
SKLÁRSKY PRIEMYSLEL

OZ KOVO vyjednávalo novú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa aj pre oblasť sklárskoho priemyslu. Po dvoch kolách vyjednávani dospeli sociálni partneri k dohode o raste minimálnych základných miezd o **8,13%**. Kompromisné znenie dosiahli aj o ostatných sporných bodoch návrhu a podpis kolektívnej zmluvy bude 1. mája 2019 s účinnosťou od rovnakého dátumu.

Monika Benedeková
podpredsedníčka OZ KOVO
a hlavná kolekt. vyjednávačka

V JAGUARI SA SŤAŽUJÚ NA VYČERPANOSŤ

Na vysoké pracovné tempo sa sťažujú zamestnanci štvrté slovenskej automobilky – Jaguar Land Rover pri Nitre. V závode sa zatiaľ pracuje iba na jednu zmenu. Nábor ľudí do druhej pracovnej zmeny zatiaľ iba chystajú.



Ľudia, zamestnaní v nitrianskej automobilke sa sťažujú, že musia ťahať veľa nadčasov. Niekedy sú v práci 10 hodín, niekedy až 12. Vraj už nevládu. Do roka vám pritom môže zamestnávateľ nariadiť maximálne 150 hodín nadčasov, ktoré vám navyše zaplatí. Týždenne je to 8 hodín.

Ľudia na sociálnych sieťach komentujú, ako sa im v práci vyhrádzajú, že im zoberú 13. plat, ak nenastúpia na nadčasy i na to, ako zamestnanci odpadávajú od únavy. Za dva týždne pritom zaznamenali v prevádzke 14 pracovných úrazov.

Faktom je, že ľudia sem prišli pracovať aj z iných firiem v očakávaní lepších pracovných podmienok a zaujímavého platu. Pracovať vraj chcú, ale nie na úkor rodiny, detí a vlastného zdravia.

Už pri pohovore upozorňujú na nadčasy

Podľa hovorkyrie spoločnosti JLR Nitra, Miroslavy REMENÁROVEJ, už pri prijímaní ľudí do zamestnania ich upozorňujú, že treba počítat s prácou nadčas. „Ak však k nadčasu pristúpime, tak, samozrejme, všetkých zamestnancov informujeme, ktorých sa to týka, vopred, lebo je veľmi dôležité, aby si vedeli naplánovať aj svoju rovnováhu medzi pracovným a súkromným časom.“

V závode pôsobia aj zástupcovia zamestnancov. Tí údajne zatiaľ žiadny podnet neregistrujú. Potvrdil to predseda MO JLR Slovensko, Peter MRÁŽIK: „My situáciu v závode vnímame a monitorujeme, ale k dnešnému dňu neprišlo k žiadnemu porušeniu zákonov a z nich vyplývajúcich limitov. Očakávame, že k zásadnému poklesu práce na čas príde rozhodnutím druhej zmeny.“

Podľa zverejnených informácií by sa v mesiacoch máj a jún mali začať hľadať noví zamestnanci do druhej zmeny. Tú by mali spustiť v septembri.

Red, tvnoviny.sk

Bude odvetvová minimálna mzda?

Z minimálneho platu dnes žijú približne 4 percentá Slovákov. Každoročné rokovanie medzi vládou, odborními a zamestnávateľmi o hranici minimálnej mzdy označil premiér Peter Pellegrini ako náročný boj s nejasným výsledkom. Nárast „minimálky“ v posledných rokoch obhajovala vláda najmä ako snahu o priblíženie sa k sume, ktorá by predstavovala 60 % priemernej slovenskej mzdy. To by sa po novom malo zmeniť.

Delila by sa podľa sektorov

Minister práce, sociálnych vecí a rodiny, Ján RICHTER, totiž hovorí o rôznych hraniciach najnižšieho platu, ktoré by záviseli od jednotlivých odvetví. „Odvetvová mzda zohľadňuje objektívne rozdiely, ktoré z hľadiska ceny práce v jednotlivých odvetviach sú,“ potvrdil minister.

Zamestnávateľom sa to nepozdáva

Zamestnávateľom sa podobné delenie minimálnej mzdy nepozdáva. Podľa nich by to skomplikovalo podnikanie.

Konateľ bratislavskej veľkoobchodnej firmy, podnikajúcej v oblasti potravín, Pavol KONŠTIK upozorňuje, že ľudia by z odvetví, kde je najnižšia minimálna mzda, odchádzali. „Potravinarstvo a gastronómia by doplatili napríklad na automobilový priemysel, kde by bola minimálna mzda vyššia,“ upozorňuje. Podľa neho by sa vláda skôr mala zamýšľať nad tým, či musí zamestnávateľom určiť to, aký najnižší plat môžu zamestnancovi dať.

Rovnaký názor má aj Asociácia priemyselných zväzov. „Systém by mohol spôsobiť výrazné rozdiely medzi jednotlivými firmami,“ reagovala hovorkyňa asociácie Silvia ŠEPTÁKOVÁ s tým, že niektoré firmy sa nezameriavajú na jedno odvetvie.

Odbory chcú rokovať

Odborári sú o takejto forme minimálnej mzdy ochotní rokovať. Podľa nich by však mala byť stanovená aj celonárodná minimálna mzda, ktorá by zabezpečova-

la výšku platu aj v odvetviach s nižšou ekonomickou silou. „V takom prípade by sme potrebovali garanciu čo najväčšieho pokrytia kolektívnymi zmluvami,“ tvrdí viceprezidentka Konfederácie odborových zväzov SR, Monika UHLEROVÁ. Takýto systém pritom funguje v susednom Rakúsku.

Minister regionálnu mzdu odmieta

Asociácia priemyselných zväzov volá skôr po regionálnom delení minimálnej mzdy, ktorá by odrážala kúpyschopnosť v jednotlivých krajoch.

Minister práce však nesúhlasí: „Odmietať rozmýšľanie o regionálnej minimálnej mzde,“ odkázal J.RICHTER.

Firmy už dlho volajú po automate, ktorý by každoročne zvyšoval hranicu najnižšieho platu. Na zmeny by sa tak mohli pripraviť. Premiér Peter PELLEGRINI priznal, že v hre je aj možnosť zvyšovať minimálku tak, aby vždy predstavovala 60 percent priemernej mzdy v národnom hospodárstve.

„Potrebujeme vedieť argumenty, prečo je tých 60 percent magická hranica, ktorú keď každoročne dosiahneme, tak budeme spokojní,“ myslí si prezident Republikovej únie zamestnávateľov Miroslav KIRALVARGA. Upozornil tiež, že nedávno boli prijaté tri sociálne balíčky. Kritiku chápe aj premiér P. PELLEGRINI. Na aprílovom sneme zamestnávateľov preto prisľúbil zmenu, podľa ktorej by zákony, ktoré zasahujú najmä podnikateľov, vstúpili do platnosti jeden deň v roku.

red., TASR

Sociálna spravodlivosť sa týka aj mladých

V dňoch 5. až 7. apríla 2019 sa v Prahe konala konferencia CEYTUN, ktorú zorganizovala Nadácia Friedricha Eberta pod názvom „Sociálna spravodlivosť: Áno, týka sa nás to“, na ktorej sa stretli mladí odborári zo Slovenska, Českej republiky, Poľska, Rakúska, Maďarska a Nemecka.

Konferencia priniesla informácie o tom, čo sociálna spravodlivosť znamená v konkrétnych legislatívnych rámcach, pričom sa brali do úvahy rozdiely medzi jednotlivými krajinami. Diskutovalo sa o spoločných záležitostiach, ako: Neefektívne rozdelenie bohatstva, veľké rozdiely v sociálnych štandardoch medzi európskymi krajinami (a ich regiónmi), mzdy a kvalita života, nerovnaké príležitosti, ako aj neštandardné formy zamestnania a nespravodlivý prístup k vzdelaniu. Sociálna spravodlivosť sa dosiahne vtedy, keď každý v spoločnosti, bez ohľadu na národnosť, sexuálnu orientáciu, pohlavie, vierovyznanie, ekonomický status, pôvod, vek alebo etnicitu, bude mať rovnaké príležitosti. Podľa mladých odborárov strednej Európy je sociálna spravodlivosť stav, keď sa nikto necíti vyčlenený. Európska únia a Medzinárodná organizácia práce, ako ukázal aj Európsky pilier sociálnych práv, predstavujú relevantné orgány, ktoré zabezpečujú rovnosť medzi spoločnosťami.

Keďže Európsky pilier sociálnych práv ešte nie je právne zaväzujúci, je potrebné začleniť ho do národných legislatív členských štátov.

Toto sú odporúčania mladých odborárov:

- úprava pracovného času bez ovplyvnenia výšky platu, zrušovanie prikázanej nadčasovej práce a nočnej práce,
- boj proti daňovým únikom a spravodlivejšie prerozdelenie bohatstva,

- dostupné bývanie pre všetkých v Európe.

Súčastou delegácie boli aj zástupcovia Odborového zväzu KOVO, mladí odborári, František GAJDOŠ - predseda prípravného výboru v automobilke JLR Slovakia a Miloš TÓTH - funkcionár v automobilke PCA Slovakia.

František GAJDOŠ: „Položili ste si niekedy otázku, čo je vlastne úlohou zástupcov zamestnancov? Je to zlepšenie pracovných podmienok zamestnancov? Zvyšovanie ich miezd? Bojovanie za ich práva, či kontrolovanie dodržiavania legislatívy? Áno, to všetko a ešte oveľa viac. Poslanie odborárov úplne dokonalo vystihuje slovné spojenie „SOCIÁLNA SPRAVODLIVOSŤ“. Práve preto bolo veľmi zaujímavé riešiť tému sociálnej spravodlivosti spoločne s mladými ľuďmi z krajín, kde majú úplne iné nastavenie sociálneho systému, ako ho máme my na Slovensku. Z Prahy som si odniesol veľké množstvo inšpirácie a chuti „bojovať“ ďalej. Už teraz sa teším na ďalší CEYTUN, ktorý bude vo Viedni.

Miloš TÓTH: „Stretnutie siete CEYUN v Prahe, bolo veľmi zaujímavé a inšpiratívne. Rozprávať sa a pracovať s mladými odborármi z rôznych krajín Európy ma utvrdilo v tom, že vnímanie sociálnej spravodlivosti máme veľmi podobne. Som rád, že mladých ľudí táto téma zaujíma a majú chuť pracovať na zlepšovaní sociálnej spravodlivosti vo svojich krajinách aj prostredníctvom práce v odboroch.

Zdroj: <https://www.kozsr.sk/2019/04/07/socialna-spravodlivost-sa-tyka-aj-mladych-odborarov/>

Spracovala Ing. Tímea Szabóová, vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO

KRÁTKO

Chlieb a pečivo drahšie

Slovenský zväz pekárov, cukrárov a cestovinárov (SZPCC) avizuje zvýšenie cien chleba a pečiva. V máji totiž vstúpi do platnosti druhá vlna sociálneho balíčka, kedy mzdy prekročia hranicu 40 percent celkových nákladov pekárov na výrobu – čo im výrazne zvýši náklady. Dôvodom je aj to, že pekári sa pri vyjednávaní o odbytových cenách najmä so zahraničnými obchodnými reťazcami nestretávajú s pochopením. Niektoré reťazce, napriek zrušeniu osobitného odvodu, dokonca požadujú od pekárov zníženie dohodnutých cien, resp. požadujú, aby boli dohodnuté ceny nemenné počas celého roka, čo je v priamom rozpore so zákonom. Výrobcovia však inú možnosť, ako je navýšenie odbytových cien nemajú a odmietajú dodávať za ceny, ktoré nedosahujú ekonomicky oprávnené náklady na výrobu.

Benzín aj nafta stúpajú

Ceny benzínov a motorovej nafty sa na slovenských benzínkach stále zvyšujú. Slovenskí motoristi tak môžu aktuálne natankovať na Slovensku najpredávanejší 95-oktánový benzín v priemere za 1,389 eura za liter, 98-oktánový benzín stál 1,596 eura za liter. Motorovú naftu si mohli motoristi v priemere kúpiť za 1,260 eura za liter a LPG si mohli zadovážiť za 0,601 eura za liter. Priemerná cena CNG bola 1,198 eura za kilogram. Za zdražovaním benzínov a pohonných látok treba stále hľadať vývoj cien na ropnom trhu, najmä správu o nečakanom poklese zásob americkej ropy. Smerom nahor tlačí cenu aj rozhodnutie Organizácie krajín vyvážajúcich ropu (OPEC) o obmedzovaní svojej produkcie, ale taktiež prepád jej ťažby vo Venezuele. Začalo sa tiež hovoriť o ďalšom sprísnení amerických sankcií na dovoz iránskej ropy. To sa stalo skutočnosťou po veľkonočných sviatkoch, kedy USA oznámili, že nepredĺžia výnimky, ktoré udelili ôsmim krajinám na import ropy z Iránu.

Štvrtina Slovákov chce investovať

Postoj Slovákov k investovaniu do podielových fondov, akcií či dlhopisov sa zlepšuje. Podľa prieskumu Slovenskej sporiteľne má štvrtina ľudí na investovanie kladný názor. „Štyria z desiatich Slovákov majú vedomosti o rôznych možnostiach investovania a považujú investičné produkty za dobrú alternatívu k sporiacemu účtu,“ komentovala prieskum analytička Slovenskej sporiteľne Lenka BUCHLÁKOVÁ. Tradičný sporiaci účet pritom využíva 67 % Slovákov. Popritom potvrdili, že investujú aj do investičných a kapitálových životných poisťovní. Vyjadřilo sa tak 52 % respondentov. Do dôchodkových pilierov investuje 40 % ľudí, do nehnuteľností 23 % a do fondov a cenných papierov 21 %. Kým štvrtina Slovákov vníma investovanie pozitívne, polovica má k nemu neutrálny vzťah. Tri štvrtiny tých, ktorí by investovali do podielových fondov, akcií či dlhopisov, sa cítia dobre informovaní o súvisiacich rizikách.

Inflácia sa v SR zrýchľila

Na Slovensku sa medziročne tempo inflácie v marci zrýchľilo na 2,7 percenta z februárovej hodnoty 2,3 percenta. Najvyššia medziročná inflácia bola v marci v rámci členských krajín EÚ v Rumunsku (4,2 %), Maďarsku (3,8 %) a Holandsku (2,9 %). Najmenej sa spotrebiteľské ceny medziročne zvýšili v Portugalsku (0,8 %) a Grécku (1 %). Najviac k medziročnému rastu inflácie v eurozóne prispelo zdraženie energií, ktoré jej pridal 0,52 percentuálneho bodu (pb). Nasledovali služby (+0,51 pb), potraviny alkohol a tabak (+0,34 pb) a priemyselné tovary (+0,04 pb).

R.Brázdovič, TASR, Sita

Pracovno-právna poradňa a BOZP

Odber a odosielanie newsletterov podľa GDPR



Elektronické zasielanie noviniek je v súčasnosti veľmi rozšírený a rýchly nástroj marketingu. Cieľom newsletterov (e-mailom zasielaných noviniek a informácií) je poskytnúť zákazníkovi informácie o rôznych novinkách, akciách a pod. Podľa aktuálnej legislatívy však nie je možné zasielať novinky bez splnenia určitých podmienok.

Právna úprava, zavedená nariadením Európskeho parlamentu a Rady Európskej únie 2016/679 zo dňa 27.04.2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, sa dotkla aj zasielania reklamných informácií (reklamných letákov) zákazníkom e-mailom.

Pri zasielaní newsletterov dochádza k spracúvaniu osobných údajov dotknutých osôb (zákazníkov) zo strany prevádzkovateľa (podnikateľa, predávajúceho, dodávateľa).

Prevádzkovateľ môže spracúvať osobné údaje len na základe relevantného právneho základu. Vychádzajúc z GDPR, spracúvanie osobných údajov na účely priameho marketingu možno považovať za oprávnený záujem.

Avšak pri zasielaní noviniek možno oprávnený záujem ako právny základ pre spracúvanie osobných údajov použiť iba vo vzťahu k existujúcim zákazníkom, pokiaľ kontaktné údaje zákazníka boli získané v súvislosti s predchádzajúcim predajom tovaru alebo služieb prevádzkovateľa.

Ak teda má spoločnosť vytvorenú databázu existujúcich zákazníkov, GDPR zasielanie reklamných letákov a obchodných ponúk existujúcim zákazníkom neovplyvní. To znamená, že ich súhlas na zasielanie reklamných letákov formou e-mailu nie je potrebný, nakoľko ide o kontaktovanie aktuálnych zákazníkov po predchádzajúcom nákupe.

Platí to v prípade, že so zákazníkom bola spoločnosť v predchádzajúcom zmluvnom vzťahu.

Existujúcim zákazníkom sa bez súhlasu môžu zasielať len také novinky, ktoré súvisia s produktom, ktorý si predtým zakúpili.

Aj keď súhlas existujúcich zákazníkov vtedy nie je potrebný, spoločnosť ich musí vždy informovať o účele použitia osobných údajov.

Prevádzkovateľ nemôže svojvoľne posilať newsletter akýmkoľvek zákazníkom či potenciálnym zákazníkom. Rovnako nemôže za takýmto účelom využívať akékoľvek databázy.

Oprávnený záujem na jeho strane môže existovať len vtedy, ak oslovuje existujúcich zákazníkov pod podmienkou, že im ponúka obdobne tovary alebo služby ako boli tie, ktoré už zákazník v neho predtým objednal.

Ak chce spoločnosť existujúcemu zákazníkovi zaslať reklamný leták o produkte, ktorý sa netýka jeho predchádzajúceho nákupu, musí od tohto zákazníka získať súhlas na daný konkrétny účel. V prípade, že by súhlas dotknutej osoby prevádzkovateľ nezískal a newsletter by takej osobe zasielal, jednalo by sa o tzv. nevyžiadajúcu poštu (spam) a také konanie prevádzkovateľa by mohlo byť sankcionované finančnými pokutami.

Súhlas dotknutej osoby na marketingový účel, resp. účel zasielanie noviniek musí byť:

1, preukázateľný – prevádzkovateľ musí byť schopný vždy preukázať, že mu zákazník súhlas udelil

2, výslovný – zákazník musí vykonať aktivitu, ktorou vyjadrí, že má záujem o zasielanie newsletterov, napr. zaškrtnie políčko (checkbox) s popisom „Súhlasím s odberom newsletteru.“ (Ak bol e-mail zákazníka na zasielanie reklamných ponúk pred účinnosťou GDPR získaný na základe vopred zaškrtnutého checkboxu, tento spôsob nie je v súlade s novými pravidlami.)

3, slobodný a dobrovoľný – zákazník nemôže byť k súhlasu akokoľvek nútený. Zákazník má vždy možnosť súhlas neudelieť – čo nemôže byť spojené s nepriaznivými následkami (napr. že sa mu nemožno objednať si tovar..)

4, informovaný – prevádzkovateľ musí pri získavaní osobných údajov dotknutej osobe poskytnúť informácie týkajúce sa spracúvania osobných údajov (napr. o účele spracúvania – odber noviniek, zasielanie reklamných letákov e-mailom, o právnom základe spracúvania osobných údajov, o druhu osobných údajov, ktoré budú spracovávané)

5, jednoznačný a konkrétny – súhlas by mal byť formulovaný jednoznačne a konkrétne - teda tak, aby ne-

vznikli pochybnosti o jeho obsahu

Nesprávne získaný súhlas s odberom newslettera:

- ak bol súhlas zákazníka získaný prostredníctvom obchodných podmienok firmy, napríklad obsiahnutím vety: „Odoslaním záväznej objednávky udeľuje zákazník spoločnosti AB s.r.o. súhlas so spracúvaním jeho emailovej adresy za účelom zasielania newslettera.“
- ak je pod objednávacím/registračným formulárom umiestnený checkbox a vedľa neho text: „Súhlasím so zasielaním newslettera na emailovú adresu“, pričom checkbox je už dopredu zaškrtnutý.

Správne získaný súhlas s odberom newslettera:

- modul na zber emailových adries pre zasielanie newslettera - samostatný formulár pre získavanie emailových adries za účelom rozposielania newslettera s uvedením jednoznačnej informácie, že vyplnením emailovej adresy dotknutá osoba súhlasí so zasielaním newslettera
- v nákupnom procese - prázdny checkbox umiestnený pod objednávacím/registračným formulárom a vedľa neho sprievodný text: „Súhlasím so zasielaním newslettera na emailovú adresu“ (checkbox nesmie byť dopredu zaškrtnutý).

Len samotný sprievodný text v znení „Súhlasím so zasielaním newslettera na emailovú adresu“ alebo „Súhlasím s odberom newslettera“ bez odkazu na bližšie informácie o ochrane osobných údajov je však nedostatočný, pretože novému zákazníkovi (potenciálnemu odberateľovi newslettera) neposkytuje potrebné informácie. Je teda vhodné, aby jeho súčasťou bol aj aktívny odkaz na podmienky ochrany osobných údajov, ktoré budú obsahovať všetky povinné náležitosti podľa GDPR.

Dotknutá osoba má právo svoj súhlas kedykoľvek odvolať. Odvolanie súhlasu však nemá vplyv na zákonnosť spracúvania pred jeho odvolaním.

Odvolanie súhlasu musí byť také jednoduché, ako je jeho poskytnutie. Znamená to, že ak zákazník zaškrtnul políčko, čím prejavil súhlas so spracúvaním osobných údajov, mal by mať možnosť odvolať súhlas takým istým spôsobom. Osvedčený model je v každom e-mailu poskytnúť zákazníkovi možnosť zrušiť odber noviniek.

Spracovala: Mgr. Ivana Stolárová, právnička OZ KOVO, Bratislava

BOZP: Vlani zahynulo v práci 38 zamestnancov

Od roku 2003 sa z iniciatívy Medzinárodnej organizácie práce (MOP) sa 28. apríl každoročne oslavuje ako Svetový deň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Jeho cieľom je zamerať pozornosť odbornej aj laickej verejnosti na význam bezpečnosti a ochrany zdravia a prevenciu, ktorá je základným predpokladom pri znižovaní počtu úrazov a chorôb, spôsobených pri výkone povolania. Významnú úlohu v tejto oblasti zohráva štát, zamestnávateľia, ale aj samotní zamestnanci.

Avšak 28. apríl je zároveň aj Medzinárodným spomienkovým dňom na obeť pracovných úrazov a chorôb z povolania. Na celom svete si odbory pripomínajú pamiatku obeť pracovných úrazov, ľudí, postihnutých chorobami z povolania a zranených pri práci. Hlavným zmyslom je poukazovať na nutnosť zdravého pracovného prostredia a zdôrazňovať stále podceňovaný význam prevencie v oblasti bezpečnosti práce.

Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR usporiadala pri tejto príležitosti 24. apríla 2019 v Bratislave pietne spomienkové zhromaždenie, aby si aj týmto spôsobom pripomenula pamiatku všetkých tých, často verejne neznámych ľudí, ktorí odišli ráno do práce a večer sa už nevrátili. Všetci zúčastnení minútou ticha vyjadrili pietu a úctu zamestnancom, ktorí prišli pri výkone svojho povolania o život alebo utrpeli pri práci poškodenie svojho



zdravia, a zároveň vyjadrili solidaritu a podporu zamestnancom na ich právo na ochranu zdravia pri práci a na zdravé pracovné prostredie.

V roku 2018 utrpelo pracovné úrazy s následkom smrti 38 zamestnancov. Pracovných úrazov s ťažkou ujmov na zdraví vzniklo 69, aj preto je ochrana života a zdravia jednou z priorit ministerstva práce. „Hoci štatistiky smrteľných pracovných úrazov už dve desaťročia postupne klesajú a vlani zaznamenali historické minimum, je 38 mŕtvych pracovníkov príliš veľký počet. Plne si uvedomujem, že musíme naďalej presadzovať zdravé a bezpečné pracovné prostredie, predovšetkým pomocou prevencie, ale aj kontrolami. Vyzývame preto všetkých zamestnávateľov, aby vytvárali bezpečné pracovné podmienky a zamestnancov, aby rešpektovali pokyny nadriadených a boli opatrní. Aby sa každý z nás vrátil

po práci ku svojej rodine,“ uviedol vo svojom vystúpení minister práce, Ján RICHTER.

„Máme snahu a záujem o zvyšovanie právneho vedomia zamestnancov, o zvyšovanie informovanosti, propagácie o zásadách bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ide nám však aj o dobrú spoluprácu s orgánmi štátu a štátnej správy,“ uviedol na stretnutí prezident KOZ SR, Marián MAGDOŠKO.

Cieľom odborov je podieľať sa na zlepšení pracovných podmienok zamestnancov a zamedzení vzniku pracovných úrazov a iných poškodení zdravia z práce a ochrániť to najvzácnejšie, čo všetci máme - zdravie a ľudský život.

Zdroj: <https://www.kozsr.sk/2019/04/24/pietne-spomienkove-zhromaždenie-2/>
Spracovala Ing. Tímea Szabóová, vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO

Príspevok na rekreáciu obľúbeným benefitom

Viacero možností

Nárok na príspevok na rekreáciu majú aj zamestnanci na materskej či rodičovskej dovolenke. Tí, ktorí sú dlhodobo uvoľnení na výkon verejnej funkcie (napríklad starosta či primátor), nárok na príspevok na rekreáciu nemajú. To isté platí pre dohodárov. Ak zamestnanec pracuje u dvoch zamestnávateľov súčasne, môže si príspevok uplatniť len u jedného z nich. Kto má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, môže dostať na rekreáciu menej, najvyššia suma príspevku 275 eur sa zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

Existuje aj možnosť, ktorú využívajú najmä väčšie firmy, že namiesto preplácania príspevkov na rekreáciu dávajú pracovníkom rekreačné poukazy alebo elektronické karty. Odmenu pre vydavateľa rekreačného poukazu limituje zákon a je maximálne 3 percentá. Ďalšie provízie však musia kartovým spoločnostiam platiť rekreačné zariadenia.

Karta či faktúra

Volkswagen Slovakia patrí k tým zamestnávateľom, ktorí svojim ľuďom preplácajú časť nákladov na dovolenky na základe faktúry. Už v závere minulého roku preto firma musela určiť pravidlá pri uplatňovaní príspevku, pripraviť potrebné podklady a formuláre a informovať zamestnancov o možnostiach čerpania. Zároveň upozorňovali na skontrolovanie si účtovného dokladu z rekreačného zariadenia, na ktorom často chýbali niektoré, zákonom stanovené údaje, ako napríklad dátum či počet účastníkov pobytu. Firma pritom v rámci svojho sociálneho programu už dlhodobo prispieva zamestnancom na dovolenku. Výška príspevku 300, 500 alebo 700 eur závisí od rodinného stavu a počtu detí pracovníka.

Dôchodcovia s vyšším vianočným príspevkom

Na konci tohto roka dostanú dôchodcovia vyšší vianočný príspevok, pričom maximálna výška dávky by mala byť dvesto eur. Návrh ministerstva práce schválila v polovici apríla vláda. Prilepiť by si tak malo viac penzistov s nižšími dôchodkami ako vlni. Na výplatu vianočného príspevku je určených stopäťdesiatštyri miliónov eur.

Čím nižší dôchodok, tým vyšší vianočný príspevok. Minister práce, sociálnych vecí a rodiny, Ján RICHTER, hovorí o dvojnásobnom navýšení: „Ak bola dnes maximálna suma pre tie najnižšie príjmy dôchodcov sto eur, teraz to bude dvesto eur.“

Nárok na plnú sumu budú mať dôchodcovia, ktorí mesačne dostávajú životné minimum, teda okolo dvestodesať eur. Pri penzii 300 eur bude vianočný príspevok 168 eur, pri 500 euróvom dôchodku - 70 eur. Tí, ktorí mesačne dostávajú viac ako 659 eur, už nárok na príspevok nebudú mať.

Odborári tento návrh plne podporili, zamestnávateľia ho označili za politický marketing, do ktorého sa nemie-



Spoločnosti s viac ako 49 zamestnancami už svojim pracovníkom prispievajú na rekreáciu, keď predložia faktúru z pobytu na Slovensku, alebo pre nich vybavujú rekreačné karty. Príspevok je vo výške 55 percent z oprávnených nákladov do 500 eur, maximálne však do 275 eur ročne a je oslobodený od dane. Nárok na rekreačný príspevok majú všetci, ktorí odpracovali v danej spoločnosti najmenej 24 mesiacov, pričom pobyt musí trvať minimálne dve prenocovania. Preplatiť možno aj pobytové alebo denné prázdninové tábory.



Druhý najžiadanejší benefit

Spoločnosti doteraz poskytovali príspevky na rekreáciu len v rámci balíčka nadštandardných benefitov zo sociálneho fondu alebo zo zisku. Príspevok na rekreáciu sa po stravnych lístkoch začína vo väčšine firiem stávať druhým najobľúbenejším.

Čo musí byť uvedené na faktúre

Základnou informáciou na faktúre je identifikácia poskytovateľa rekreačného pobytu na jednej strane a na druhej identifikačné údaje zamestnanca, pre ktorého je doklad vystavený. Súčasťou dokladu je uvedenie osôb, ktoré sa spolu so zamestnancom zúčastnili na rekreácii, aby zamestnávateľ mohol posúdiť, či je nárok na preplatenie v súlade so Zákonníkom práce. Na doklade musí byť tiež opis poskytnutých služieb, časové vymedzenie poskytnutého rekreačného pobytu i informácie o cene, dátume úhrady za pobyt a číslo dokladu vystavovateľa.

K bločku z elektronickej registračnej pokladnice, kde nie je označenie rekreanta, zamestnanec priloží ďalší doklad, napríklad hotelový účet či faktúru, kde sú zaznamenané tieto údaje. Účtovným dokladom nie je voucher portálu, sprostredkujúceho ubytovanie, ktorý sa v tomto prípade považuje za objednávku, hoci za služby na voucheri zaplatí. Príjmový pokladničný doklad, ktorý obsahuje všetky ustanovené náležitosti, je účtovným dokladom, preto ho zamestnávateľ môže akceptovať.

Jednota dôchodcov chcela 13. dôchodok

Zvýšenie vianočného príspevku víta aj Jednota dôchodcov, objem však navrhovali zvýšiť dva a pol krát. Viac by ich potešil trinásť dôchodok. Ján LIPIANSKY, predseda Jednoty dôchodcov Slovenska, hovorí: „Ten rozdiel je v tom, že vianočný príspevok má nejakú hornú hranicu a nie je pre každého, zatiaľ čo trinásť dôchodok bude pre každého poberateľa starobného dôchodku.“

Minister práce tému 13. dôchodku neodmieta: „Sú vytvorené reálne všetky predpoklady preto, aby sa pre budúci rok mohla skloňovať otázka takzvaného trinásťeho dôchodku. Samozrejme vec, ak bude k tomu vývoj ekonomiky a vytvorené aj fiškálne rozpočtové predpoklady.“

Vianočný príspevok na konci roka by malo dostať približne 1,3 milióna dôchodcov, čo je o 120 tisíc penzistov viac ako vlni. Na výplatu vianočného príspevku je určených 154 miliónov eur.

Odborári z Košíc na bowlingovom turnaji

Komisia mladých odborárov pri Rade odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice (USSK) usporiadala v závere marca (30.3.2019) v poradí už 2. ročník bowlingového turnaja. Zúčastnilo sa ho 19 tímov a takmer 60 súťažiacich z celej košickej fabriky. Žiadnemu tímu nechýbali najvyššie športové ambície, keďže zvíťazil chcel každý.

Po odohratí základnej skupiny sa rozhodlo o najlepšej ženskej hráčke, ktorou sa stala Drahoslava NAGYOVÁ. Najlepším hráčom turnaja do 35 rokov sa stal Milan SLEZÁK a v kategórii nad 35 rokov zvíťazil Mikuláš KUBA.

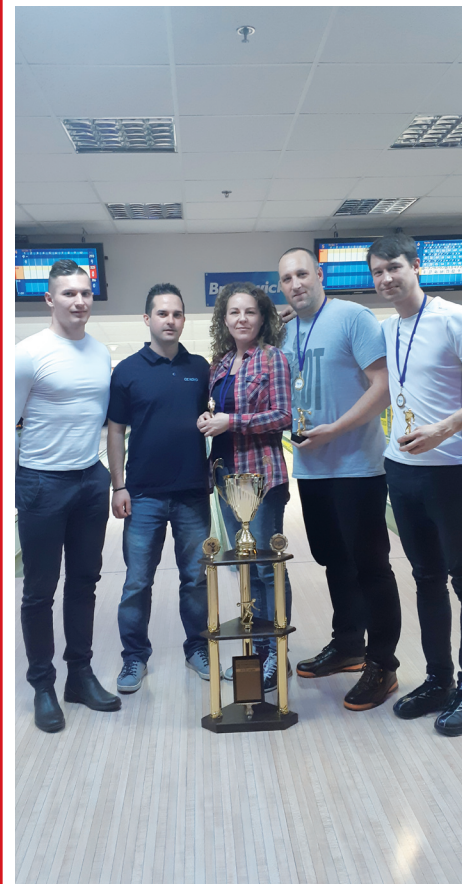
Vo finále o Putovný pohár nakoniec súperili 3 najlepšie tímy. Výsledky boli do poslednej chvíle veľmi vyrovnané a nerozhodné.

Na stupienku víťazov sa nakoniec umiestnili v takomto poradí:

1. miesto: STRIKE team z DZ ÚDRŽBA
2. miesto: Tím ME3X z DZ ENERGETIKA
3. miesto: Tím OD2 z DZ MECHANIKA

Sme radi, že záujem o túto akciu z roka na rok stúpa a okrem mužských súťažiacich sa do nej zapája čoraz viac ženských a zmiešaných tímov. Víťazom gratulujeme a už teraz sa tešíme na budúci ročník.

Text: Maroš Hopko, člen KMO RO OZ KOVO USSK
Foto: Michaela Lörincová



Víťazný tím - (zľava) K. Polyak, M. Hopko, K. Seligová, M. Lengeň, R. Bencko

ÚNAVA, NÁDCHA, SPOMALENÝ METABOLIZMUS? POMÔŽE ČAJ!

Čaj je nielen chutný, ale pomáha na rôzne zdravotné problémy - stačí vedieť, ktorý druh je na ktorú „boliestku“.

Nie je čaj ako čaj

Zahreje, chuť a je zdravý, pretože obsahuje veľa látok, podporujúcich zdravie. Avšak nie je čaj ako čaj. Zelený a čierny patria ku klasikám, do módy sa však čoraz viac pretláča bezkofeínový rooibos (vhodný pre tehotné), lapacho či maté. Vymenovaná trojka sa však zbiera z kríkov a stromov, nepochádzajú z čajovníka. Zaliať sa tiež dajú sušené bylinky, ovocie alebo kvety.

Zelený čaj

Zelený čaj je vhodný na chudnutie, pretože obsahuje veľa polyfenolov a fytochemikálií. Tie zrýchľujú spaľovanie tukov, podporujú činnosť srdca a zabraňujú zubnému kazu. Vďaka antioxidantnému účinku by mal čaj tiež znížiť riziko vzniku rakoviny. Pri príprave platí prísne pravidlo: Zelený čaj nikdy nezalievajte vriacou vodou! Mal by horkú, síce zdravú, ale nedobrú chuť. Vodu nechajte vychladnúť, ideálna teplota závisí od druhu, medzi 60–80 stupňov.

Čierny čaj

Zo všetkých druhov obsahuje najviac kofeínu, a preto je veľmi stimulujúci. Z dlhodobého hľadiska znižuje krvný tlak a tlmí tvorbu stresového hormónu kortizolu. Amino-

kyseliny v čaji posilňujú imunitný systém, vysoký obsah fluóridu je vhodný pre kosti a zuby. Teobromín a teofylín rozširujú priedušky a chránia sliznice. Štúdie ukazujú, že zdravý účinok čierneho čaju sa pridaním mlieka stráca. Kofeín sa rozpúšťa v prvých troch minútach, ak ho necháte lúhovať dlhšie, začnú sa uvoľňovať horké triesloviny. Tie obmedzujú príjem kofeínu a majú upokojujúci účinok.

Pu-erh

Pitie tohto čaju znižuje hladinu cholesterolu a stimuluje metabolizmus pečene. Podporuje aj spaľovanie tukov.

Čiastočne fermentovaný čaj:

Biely čaj

Je najprírodzenejší, používajú sa len mladé čajové púčiky. Na rozdiel od ostatných čajov sa fermentuje len zľahka (max. 2 percentá), farba listov je preto bleďšia, chuť miernejšia. Fytochemikálie, ktoré čaj obsahuje (fenoly, saponíny a ďalšie), sú zvlášť účinné proti migréne, hypertenzii a zápaloch. Pitie čaju podporuje udržiavanie mladosti, pretože bojuje s enzýmami, ktoré sú zodpovedné za odbúvanie elastínu a kolagénu.

Oolong

Z hľadiska chuti sa pohybuje medzi zeleným a čiernym čajom. Oolong, nazývaný tiež čierny drak alebo čierny had, je považovaný za tukového zabijaka, pretože pri pravidelnom pití ľahko zvyšuje spotrebu energie tela. Okrem toho môžu fytochemikálie znížiť príjem tukov v črevách a jeho ukladanie v cievach.

V skutočnosti to nie sú čaje:

Rooibos

Patrí do rodiny strukovín, takže s čajovníkom nemá nič spoločné. Neobsahuje kofeín a len malé množstvo tanínov, zato však viac minerálov, antioxidantov a fytochemikálií. Tie chránia pred voľnými radikálmi, ktoré absorbujeme vzduchom a potravinami a majú antispazmodický účinok na črevné ťažkosti. Rooibos obsahuje látky, ktoré podporujú tvorbu sérotonínu, a preto pomáha pri poruchách spánku a bolestiach hlavy.

Lapacho

V tomto prípade pijeme zaliatu kôru z lapacho stromu. Lapachol, ktorý obsahuje, pôsobí antibioticky, dokáže zničiť baktérie, vírusy a huby v tele. Okrem toho je kôra bohatá na minerálne látky a stopové prvky ako je bór, ktorý svojimi protizápalovými vlastnosťami pôsobí proti artritíde.

Bylinky, kvety a ovocie

Sú prírodnými liekmi pri prechladnutí, zápale hrdla, žalúdočných problémoch či črevných nevoľnostiach. Ich pravidelné pitie posilňuje aj imunitný systém. Nejde o čaj v pravom slova zmysle, listy a plody sa sušia a zalievajú vodou. Pri nevoľnosti, bolestiach brucha a nadúvaní pomôže mäťový čaj, medovka, harmanček či fenikel. Šípky posilňujú obranyschopnosť tela, vďaka vysokému obsahu vitamínu C. Baza či lípa sú zas známe čaje pri prechladnutí, podporujú potenie a vykašliavanie. Šalvia pomáha proti zápalom v ústach a hrdle.



Krížovky s úsmevom

	prejavovalo známky života	druh laku na drôty	predložka s 2. pádom	nápoj (expr.)	náhla zúrivosť (lek.)	natriet moridlom	Stretne Jano Joža a pýta sa ho: - Prosím ťa, mohol by si mi vysvetliť, prečo máš jednu topánku hneď a druhú čiernu?... - Ja neviem!... A predstav si,... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)			
diván, kanapa							obyvateľ Británie	Anna (dom.)	3. časť tajničky	istotne
1. časť tajničky										
obyvateľ Írska			kombinovaný stroj kompresivny obvaz							
plecniak				rohovka (anat.) surovec (expr.)						
biblické mužské meno					usmerňuje riečny kôrovec					
metamorfovaná hornina								znížený tón E ženské meno		
praním odstrániť							mravec, po anglicky porýp			
Pomôcky: kornea, ant, žmeň, naos, rás	veľké morské dravé ryby	365 dní	2. časť tajničky				zväzok naklonil			
hrst' (bás.)					skryša líšky obilie na mletie					podpera
etiópsky hodnostár				štát v sz. Afrike spojovací klin						
skratka pre Aston Martin			rýpaním nevyhlb cela (archit.)							
leňošila (bás.)						otec (hovor.) citoslovce bujnosť				
zaodeli								100 m ² skratka pre a podobne		
ktože				skalný kláštor						
áno (z angl.)				ober, orabuj!					!	Pomôcky: vihara, teramid, limurit

Zasmejme sa

Stretne sused suseda: „Tak čo, pán Novák, prečo ste neboli na pohrebe svojej svokry?“
„Ale, viete, ako to je, samá práca a na zábavu nezostáva čas.“

■■■

V autoservise sa pýta mechanik zákazníčky: „Neboli ste náhodou minulý mesiac chorá?“
„Ó, áno,“ prekvapí sa zákazníčka. „Ako to viete?“
„Lebo ste nemali žiadnu autonehodu.“

■■■

Pri kostole sa stretnú dve ženy a takto debatujú: „Ach, moja zlatá! Ale sa toho u nás veľa zmenilo po novembri '89!“
„Veru, veru! V kostole samá politika, v parlamente samí svätí a doma sa modlíme, aby sme prežili...“

■■■

Lekár sa pýta pacienta: „Kedy ste prestali piť?“
Pacient skleslo: „Vtedy, keď som začal svoju svokru vidieť dvojmo.“

■■■

Stretnú sa dvaja kamaráti: „Kúpil som dcérke husle. Myslel som si, že ju to privedie k hudbe, ale nejako to nepomohlo.“
„To poznám. Tiež som raz svokre kúpil kufo...“

■■■

Hovorí sa, že smiech predlžuje život – ale len dovtedy, kým sa nezačneš smiať vlastnej žene!

■■■

Zaručená feng-shui diéta: Premiestniť chladničku dverami k stene.