

priority



**MESAČNÍK
ODBOROVÉHO ZVÄZU KOVO**

**XX. ročník
31. 7. 2012**

7-8



*Príjemné leto 2012
Vám praje redakcia*

ZÁKONNÍK PRÁCE V RÔZNYCH VYJADRENIACH

Novelu Zákonníka práce pripravilo ministerstvo práce a v súčasnosti je v medzirezortnom pripomienkovom konaní. Nový zákonník prináša viaceré zmeny, napríklad znižuje počet nadčasov či reťazenie pracovných pomerov na dobu určitú. Novela v sebe zahŕňa aj zmenu pri náhrade mzdy pre zamestnanca v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru či zmeny v prípade odborových organizácií. Po novom už nebudú musieť tieto orgány preukazovať svoju členskú základňu, teda reprezentatívnosť v podniku.

„Nie som za to, aby sa Zákonník práce otváral.“

Jednou z pripomienok, ktoré zástupcovia automobiliek 13. júna 2012 adresovali prezidentovi SR, bolo udržanie flexibility Zákonníka práce (ZP). Podľa prezidenta Združenia automobilového priemyslu Jaroslava Holečka túto prioritu podporujú predstavitelia všetkých spoločností. Zároveň sa však s hlavou štátu zhodli na tom, že v súčasnom stave je zbytočné zákon nejakým spôsobom meniť. „Nie som za to, aby sa v súčasnosti Zákonník práce otváral,“ povedal prezident SR Ivan Gašparovič. Zároveň však dodal, že v súčasnom stave ZP absolútne nevyhovuje odborom ani zamestnávateľom a podnikateľom. Menenie tejto právnej normy by však bolo podľa prezidenta SR priveľmi náročné, nakoľko sa krajina musí momentálne vyrovnávať s viacerými inými reformami.

Myslí národne, koná sociálne

Zákonník práce je právny predpis, ktorý v pracovnoprávnom procese chráni slabších a má za cieľ stabilizovať sociálnu spravodlivosť. Zamestnávateľská a podnikateľská lobby chce získať čo najviac právomocí pre seba. Pán prezident SR si vypočul názory zamestnávateľov. Odbory, ako zástupcovia zamestnancov, majú tiež svoje názory a argumenty k Zákonníku práce. Sme pripravení predložiť dostatok argumentov, ktoré preukážu, že platný Zákonník práce nerieši vyvážený vzťah medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a nechráni tých slabších. Veríme, že pán prezident nezmenil svoj názor, že myslí národne a koná sociálne. Je prezidentom všetkých občanov Slovenskej republiky, ktorí očakávajú zlepšenie kvality ich života a pracovnoprávných podmienok. Stanovisko Predsedníctva Rady OZ KOVO, Bratislava, 14. júna 2012

Zákonník práce bude európsky

Okrem pripravovaných zmien v rôznych sociálnych zákonoch pracuje ministerstvo práce aj na novele Zákonníka práce. Ten by mal začať platiť od 1. januára 2013, čo mu podľa štátneho tajomníka rezortu práce Branislava Ondruša (Smer-SD) dáva veľkú výhodu z pohľadu stability, ktorá je dôležitá pre zamestnávateľov. Je tu



Mnohé z pripravovaných zmien v Zákonníku práce odborárom vyhovujú. Existuje však ešte niekoľko návrhov, o ktorých by chceli s ministerstvom práce diskutovať. Na tlačovej konferencii 19. júla 2012 v Bratislave to uviedol predseda OZ KOVO Emil Machyna (na snímke).

totiž priestor na to, aby zákonník platil v nezmenej podobe minimálne do konca volebného obdobia.

Tak ako v minulosti aj v súčasnosti má novelizácia zákona práce podľa ministra Jána Richtera (Smer-SD) ideologický náboj a postoj zamestnávateľov je vyostrený. Pritom už teraz je jasné, v ktorých veciach je v rámci vyjednávania zhoda a kde existuje rozpor. Upozornil však, že zákonník by nikdy nemal brzdiť podnikanie na Slovensku, čo mu vyčítajú reprezentanti zamestnávateľov.

Ako J. Richter vyhlásil 17. júna 2012, Zákonník práce by mal v prvom rade chrániť záujmy zamestnanca, pričom zvýšené nároky zo strany zamestnávateľov na svojich pracovníkov by sa do zákona premietnuť nemali. Naopak, J. Richter chce posilniť postavenie odborárov.

Navrhané zmeny poškodia pracovný trh

Spoločnosti na Slovensku zastúpené Slovensko-nemeckou obchodnou a priemyselnou komorou (SNOBK) spolu so Slovensko-rakúskou obchodnou komorou, Švédskou obchodnou komorou na Slovensku a Hispánsko-slovenskou obchodnou pripravovaným návrh novely Zákonníka práce (ZP) hodnotia kriticky a sú toho názoru, že zníženie flexibility poškodí slovenský pracovný trh.

Štyri uvedené zahraničné obchodné komory upozornili 18. júla 2012, že opätovné zavedenie nároku na odstupné pri výpovedi so súčasným plynutím výpovednej doby enormne zvýši náklady na skončenie pracovného pomeru, čo sa odrazí hlavne na znížení počtu prijatých nových zamestnancov. „Okrem toho ku koncu roka bude hroziť vlna prepúšťania, pretože mnohé firmy využijú staré predpisy, ako sa zbaviť momentálne nadbytočných pracovníkov.“

Prípravovaná novela bude mať negatívny vplyv

Prípravovaná novela Zákonníka práce, ktorá je v súčasnosti v pripomienkovom konaní, bude mať jednoznačne negatívne dosahy nielen

na zamestnávateľov, ale aj na celú ekonomiku. Myslí si to prezident Združenia podnikateľov Slovenska (ZPS) Ján Oravec (18. júla 2012). ZPS za najproblematickejšie považuje obmedzovanie možností dohodnúť niektoré parametre pracovného pomeru (napr. dĺžku skúšobnej lehoty) v kolektívnej zmluve, obmedzenie možností zamestnávania agentúrami dočasného zamestnávania, zavádzanie ďalších obmedzení pri skončení pracovného pomeru, zníženie rozsahu nadčasov zo 150 na 100 hodín a pod.

Mnohé z navrhovaných zmien nám vyhovujú

Mnohé z pripravovaných zmien v Zákonníku práce (ZP) odborárom vyhovujú. Existuje však ešte niekoľko návrhov, o ktorých by chceli s ministerstvom práce diskutovať. Na tlačovej konferencii v Bratislave 19. júla 2012 to uviedol predseda Odborového zväzu (OZ) KOVO Emil Machyna.

„Chceme, aby Zákonník práce chránil ľudí,“ podotkol E. Machyna. Jednou z vecí, o ktorej by odborári z OZ KOVO ešte chceli diskutovať, je napríklad práca na dohodu. „Ľudia, ktorí pracujú na dohody, nemajú žiadne istoty,“ doplnil E. Machyna. Môžu byť podľa jeho slov kedykoľvek prepustení, nemajú nárok na dovolenky či stravné lístky. Odborári by tak chceli prácu na dohodu ponechať len pre študentov či dôchodcov. Prípadne, chcú posilniť práva ľudí takto zamestnaných. V prípade súbehu výpovede a odstupného si vedia odborári predstaviť, že v prvých dvoch či troch rokoch zamestnania bude súbeh nižší a naopak, ak človek pracuje vo firme 20 rokov, bude trvať dlhšie. Napríklad aj štyri mesiace. „Aby mali ľudia priestor hľadať si prácu,“ dodal E. Machyna. Reakcie zo strany zamestnávateľských združení o tom, že nový Zákonník práce bude mať negatívny vplyv na pracovné miesta a ekonomiku Slovenska, sú podľa neho neopodstatnené.

(r)

Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 12. 9. 2012

priority

mesačník OZ KOVO, vydáva OZ KOVO v OZK SERVICE, s. r. o. Redakcia: ČSA č. 25, 974 01 Banská Bystrica. Tel. 0911 719 888, e-mail: stiegel@ozkovo.sk. Redakčná rada: Mgr. Pavel Kúš, predseda, členovia: Ing. Daniela Lengyelová, Vladimír Filipča, JUDr. Simona Schuszteková, Irena Škrovinová, Jozef Burian. Zodpovedná redaktorka: Mgr. Anita Fáková, zastupuje Mgr. Jozef Stiegel. Grafická úprava a tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča. ISSN: 1338-3051. Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia. Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk



Odbory pomáhajú lokálnemu manažmentu pri rokovaní s vlastníkmi spoločnosti o platových a sociálnych náležitostiach zamestnancov, ktorých máme v súčasnosti 187 kmeňových a 30 agentúrnych, uviedol Ing. Miroslav Bukna (na snímke).

ROZPRÁVAME SA S RIADITEĽOM SPOLOČNOSTI MAHLE ING. M. BUKNOM

Náš vzťah k odborom je korektný

Spoločnosť Mahle Engine Components Slovakia, s. r. o., vyrába kľzné ložiská pre automobilový priemysel, jej výrobný program pozostáva najmä z ložísk, puzdier a axiálnych krúžkov najrôznejších priemerov. Spoločnosť nám predstavuje riaditeľ slovenského závodu Ing. Miroslav Bukna:

- Mahle je popredný dodávateľ automobilových súčiastok a v 70 krajinách po celom svete zamestnáva 38 000 ľudí. Spoločnosť má centrálu v Stuttgarte a špecializuje sa na vývoj a výrobu komponentov motora, škála produktov siaha od jednoduchých filtrov po kompletne systémové riešenia.

Na Slovensku pôsobí od roku 2007, kedy nemecká spoločnosť Mahle nadpila podiel americkej firmy Dana Corporation a nadviazala na tradíciu výroby ložísk v Dolnom Kubíne.

Pokračujeme v produkcii kľzných ložísk, ktoré začal vyrábať v 60. rokoch podnik ZVL. Hlavnými odberateľmi sú rozhodujúci výrobcovia nákladných a osobných automobilov, ako aj distribútori náhradných dielcov. Spoločnosť Mahle ako 100-percentný vlastník firmy ďalej rozvíja výrobu ložísk a dnes sme producentmi vyše 2500 rôznych ložísk.

- Príslovečný je váš dobrý vzťah k zamestnancom spoločnosti a ich sociálnym nárokom. Ich tlmočníkom sú odbory. Aký je váš vzťah k nim?

- Obojstranne korektný a vyvážený vzťah s odborovou organizáciou je základným predpokladom obojstranne prospešnej spolupráce. Odbory chránia záujmy zamestnancov a predkladajú návrhy v oblasti mzdovej, sociálnej, bezpečnostnej práce. Tieto sú ďalej prerokovávané nielen na lokálnej úrovni, ale i na úrovni centrály. V súčasnosti máme 187 kme-

ňových a 30 agentúrnych zamestnancov. Za všetko hovorí skutočnosť, že pri zmene vlastníckych pomerov spoločnosť Mahle rokovala najprv s odborármi a potom až s pôvodnými majiteľmi. Náš vzťah k odborom je korektný, vzájomne vyvážený, obojstranne sa rešpektujeme. Vnímame ich ako zástancov všetkých zamestnancov, nielen odborárov – máme 73-percentnú organizovanosť – a ktorí sa usilujú vyrokovať lepšie podmienky, ako stanovuje Zákonník práce. Na druhej strane pomáhajú vrcholovému manažmentu plniť všetky ekonomické ukazovatele, aby sa spoločnosť ďalej rozvíjala. Môžem konštatovať, že sa nám to úspešne darí.

- Zmluvné platy, letný a trinásť plat, sociálny program, stravenky – tým všetkým sa vyznačuje spoločnosť Mahle. Ako ste to dosiahli?

Zásadou spoločnosti Mahle je fakt, že čím je zamestnanec spokojnejší, tým viac môže firme odovzdať. Snažíme sa vybudovať také podmienky, aby naši pracovníci boli spokojní a vytvárali si k spoločnosti dlhodobjší vzťah. Nie aby ľudia pracovali rok, ale aby sme ich dokázali stabilizovať, aby prichádzali mladí ľudia, vediac, že majú istoty, či už je to v osobnom raste, vzdelávaní, sociálnych istotách. V dobrom pracovnom prostredí sa pracuje ďaleko lepšie, ako v zlom.

- Zrejme váš liberálny postup voči zamestnancom nezostáva bez vplyvu aj na kolektívne vyjednávanie.

- Pravidelne v decembri rokujeme o zvýšení plátov, sociálnych programoch a nadstandarde, ktorý vytvárame pre našich zamestnancov. Kolektívna zmluva je 5-ročná a s odbormi každoročne rokujeme o vytváraní istých zlepšujúcich rámcov, ktoré však závisia od možností spoločnosti, od ekonomickej situácie v krajine a Európe.

(r)



Mahle je popredný dodávateľ automobilových súčiastok a v 70 krajinách po celom svete zamestnáva 38 000 ľudí. Spoločnosť má centrálu v Stuttgarte a špecializuje sa na vývoj a výrobu komponentov motora, škála produktov siaha od jednoduchých filtrov po kompletne systémové riešenia.

PODPÍSAJI HUTNÍCKU KZVS

Všetci zamestnávateľa musia viesť sociálny dialóg

Pracovné a mzdové podmienky zamestnancov v hutníctve upravuje Kolektívna zmluva vyššieho stupňa (KZVS).

Nové znenie dokumentu na obdobie od 1. 5. 2012 do 30. 4. 2013 odobrili svojimi podpismi v pondelok 11. júna 2012 v hoteli Titris v Tatranských Matliaroch prezident Zväzu hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR Vladimír Jacko, predseda Odborového zväzu KOVO Emil Machyna a viceprezident Nezávislých kresťanských odborov Slovenska zväzu KOVO-METAL Milan Tóth. Slávnostného aktu sa zúčastnili aj odboroví predáci spoločnosti U. S. Steel Košice Mikuláš Hintoš a Juraj Varga.

„Vyjednávanie naozaj nebolo jednoduché, spoločnosti ešte nie sú von z krízy, ale vzájomným porozumením sme našli taký konsenzus, aby boli v konečnom dôsledku spokojní zamestnávateľa i zamestnanci. Takže v prvom rade ďakujem pracovným tímom na oboch stranách,“ ocenil profesionálny prístup vyjednávačov prezident ZHŤPaG SR V. Jacko. Ako dodal, na to, aby boli všetci úplne spokojní, potrebuje krajina oživiť hospodárstvo a hľadať spôsoby na to, aby priemysel fungoval.

Novú kolektívnu zmluvu hutníkov komentoval aj predseda OZ KOVO E. Machyna. „Som rád, že sme zmluvu podpísali, aj keď si myslím, že ukazovatele mohli byť lepšie. Som presvedčený, že slovenská ekonomika má dnes na to, aby mzdy rástli vyššie,“ konštatoval, pričom uviedol, že náklady na mzdy sú na Slovensku v porovnaní s okolitými krajinami najnižšie a produktivita práce naopak najvyššia. Vyzdvihol, že na rozdiel od iných zväzov hutnícky zväz funguje a že odbory majú partnera s ktorým môžu rokovať a ktorý garantuje záväzky dohodnuté v kolektívnej zmluve. Odbory, povedal tiež, sa zasadujú o posilnenie významu sociálneho dialógu, a to nielen tripartitného, ale i bipartitného.

Rovnaký názor zdieľajú aj kresťanské odbory. Ako uviedol viceprezident NKOS zväzu KOVO-METAL M. Tóth, Európska únia, na pôde ktorej sa zúčastňujú rokovania, presadzuje povinnosť viesť sociálny dialóg pre všetkých zamestnávateľov.

KZVS hutnícka je záväzná pre 13 organizácií združených v ZHŤPaG SR. Podniky, na ktoré sa kolektívna zmluva vzťahuje, zvýšia náklady na pracovnú silu o 29 eur.

(if)

Zasadnutie komisie BOZP

V dňoch 5. a 6. júna 2012 sa v Dolnom Kubíne uskutočnilo rokovanie komisie BOZP Rady OZ KOVO.

Program zasadnutia bol prioritne zameraný na prerokovanie návrhov a postupu odborov k pripravovaným zmenám dôležitých ustanovení Zákonníka práce a zákona č. 124/2006 Z. z. (zákon o BOZP), ktorý bol po poslednej novelizácii značne upravený v neprospech zamestnancov a predstaviteľov odborov.

Súčasťou programu boli i informácie o výsledkoch odborovej kontroly nad stavom BOZP, o podrobnostiach súvisiacich s jej výkonom, ako i informácie z rokovania orgánov OZ KOVO.



Výsledkom sociálneho dialógu sú zamestnanecké výhody

Ako už býva tradičné, do programu zasadnutia komisie BOZP bola zaradená aj návšteva u vybraného zamestnávateľa. Týmto spôsobom si členovia komisie BOZP, ktorú tvoria i osoby pôsobiace vo výrobných závodoch a fabrikách, môžu priamo porovnať, ako sa systém zabezpečenia BOZP aplikuje v praxi u iných zamestnávateľov.

Pri výbere zamestnávateľa sa kládol dôraz, aby zamestnávateľ spĺňal požiadavku zaradenia svojich výrobných činností do skupiny činností s vyšším rizikom, pri ktorých môže dôjsť k závažnému poškodeniu zdravia zamestnancov.

Na základe vyššie uvedenej požiadavky komisia BOZP pri OZ KOVO navštívila výrobné priestory spoločnosti Mahle Engine Components Slovakia, s. r. o., so sídlom v Dolnom Kubíne, ktorej nosný výrobný program tvorí výroba rôznych ložísk a ložiskových puzdier. Produkcia spoločnosti je vzhľadom na dosahovanú kvalitu výrobkov proexportne orientovaná, o čom podrobne členovia komisie BOZP informoval Ing. Miroslav Bukna, generálny riaditeľ spoločnosti.

Veľký dôraz sa v tejto spoločnosti kladie na dialóg medzi sociálnymi partnermi, čo kladne vo svojom príspevku zhodnotila Margita Marcinková, predsedníčka ZO OZ KOVO. Výsledkom intenzívneho sociálneho dialógu a ochoty zamestnávateľa k hľadaniu konsenzu sú benefity pre zamestnancov, ktorých je v súčasnosti viac ako 180 a sú zakotvené v kolektívnej zmluve nad rámec zákonných ustanovení.

Navštívená spoločnosť disponuje rozsiahlym technickým a technologickým vybavením vo forme obrábacích a

tvarovacích strojov, vrátane chemickej úpravne kovových komponentov.

Systém zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia v navštívenej spoločnosti členom komisie BOZP vo svojej prezentácii predstavil Štefan Franek, autorizovaný bezpečnostný technik, pôsobiaci u tohto zamestnávateľa i ako člen ZV príslušnej ZO.

V podrobnej prezentácii Š. Franek členom komisie BOZP zoznámil so zostavou základných dokumentov, spôsobom a formou ich prijímania, zavádzania po pripomenutí zástupcami zamestnancov.

Pri prezentácii bolo pozitívne hodnotené pôsobenie Zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, čo bolo preukázané na konkrétnych riešeniach podaných podnetov.

Zamestnávateľ podaný podnet, týkajúci sa bezpečnosti a ochrany zdravia, bezodkladne zdokumentuje (fotodokumentácia), informuje zodpovedných vedúcich zamestnancov s následným riešením a kontrolou stavu po vykonaných nápravných opatreniach.

Podrobná evidencia a preukázateľnosť základnej dokumentácie BOZP, ako i dokumentácia k podnetom zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, pracovným úrazom, nebezpečným udalostiam je u tohto zamestnávateľa prioritou a členovia komisie BOZP si ju mohli priamo pozrieť na pracovisku bezpečnostno-technickej služby.

Navštívený zamestnávateľ to nemá pri zavádzaní efektívneho systému BOZP jednoduché. Strojový park, ktorý zo všeobecných a ekonomických dôvodov je donútený prevádzkovať, je často krát nutné technicky zlepšovať, upravovať,

Na snímke hore sú (zľava) Ladislav Filipko pri preberaní výsledkov kontroly, autorizovaný bezpečnostný technik Štefan Franek, vedúca riadenia procesov Danko Uhrinčíková a Margita Marcinková, predsedníčka ZO OZ KOVO v spoločnosti Mahle.

aby boli eliminované nebezpečné zóny strojov na najnižšiu možnú úroveň – dopĺňanie krytov, zábran a bezpečnostných istení. Popri tom neustále zaraďuje do svojej výroby robotizované pracoviská a vylepšuje pracovné podmienky a priestory, čo možno konštatovať podľa výsledkov z poslednej kontroly nad stavom BOZP, vykonanej zväzovým inšpektorom OZ KOVO v roku 2010.

Stále však pretrvávajú problém výskytu rizikového faktora hluku, ktorý sa organizačne len obmedzene darí riešiť a tento problém pretrvávajú.

Dosahovanie nízkeho indexu úrazovosti (počtu a závažnosti pracovných úrazov) za posledné tri roky jednoznačne zaraďuje tohto zamestnávateľa medzi lídrov v kvalitnom a efektívnom zabezpečovaní BOZP v regióne.

Členovia komisie v rámci tejto návštevy získali ďalšie podnetné inšpirácie, ktoré môžu aplikovať na vlastné podmienky u svojich zamestnávateľov. Oblasť zabezpečenia BOZP je proces, ktorý sa neustále mení a jeho varianty je nutné neustále sledovať a prispôbovať tak, aby minimálny počet pracovných úrazov a dobrý zdravotný stav zamestnancov zostal prioritou pre každého zamestnávateľa.

**Pripravil: Ladislav Filipko, ŠOP
Metodické pracovisko B. Bystrica**

RADÍME

Výkon zárobkovej činnosti pre iného zamestnávateľa môže zamestnancovi spôsobiť v praxi viaceré nepríjemnosti.

V nadväznosti na uvedené konštatovanie je preto existencia jeho vhodnej právnej úpravy nevyhnutnosťou. Základným cieľom sa stáva nájdenie modelu primerane regulujúceho vzájomné práva a povinnosti zamestnávateľa, ale i zamestnanca, ktorému nespôsobí nepríjemné obmedzenie pri realizácii základného ľudského práva spočívajúceho v práve na prácu a slobodnú voľbu zamestnania.

Slovenský zákonodarca inšpirovaný predovšetkým zahraničnými skúsenosťami sa rozhodol zakotviť do Zákonníka práce s účinnosťou od 1. 9. 2011 nový právny inštitút v podobe tzv. konkurenčnej doložky, ktorého cieľom je zabránenie vytvorenia prípadnej konkurencie pre súčasného zamestnávateľa po skončení pracovného pomeru zamestnanca. Ako je však pravidlom v právnom prostredí Slovenskej republiky, zákonodarca pri jeho tvorbe opomenul viaceré skutočnosti, ktoré zvyhodňujú skôr osobu zamestnávateľa.

Obmedzenia výkonu inej zárobkovej činnosti u súčasného zamestnávateľa (laicky povedané výkon práce pre iného zamestnávateľa) sa odvíjajú od jednej z dôležitých povinností zamestnanca počas existencie pracovného pomeru – záväzku dôvery/lojality. Podstatou záväzku lojality je povinnosť zamestnanca zachovávať tajomstvo informácií (výrobných alebo obchodných), ktoré sa dozvie pri výkone závislej práce a ktoré sú spôsobilé v prípade ich zverejnenia poškodiť podnikateľský subjekt napr. stratou objednávok alebo sprístupnením výrobného postupu produktu stratí spoločnosť výhradné postavenie v danom hospodárskom segmente. Na rozdiel od obchodného tajomstva, ktoré upravuje Obchodný zákonník (zákon č. 513/1991 Zb.) v § 17 – 20, je záväzok lojality zamestnanca vnímaný v širšom kontexte, pretože súvisí aj so vzájomnou dôverou medzi zamestnancom a zamestnávateľom v medziľudských i pracovnoprávnom vzťahu.

Do prijatia veľkej novely pripúšťal Zákonník práce obmedzenie inej zárobkovej činnosti len počas trvania pracovného pomeru. Vtedajšia právna úprava bola opakovane podrobená kritike pre jej nevhodný charakter. Pôvodné znenie § 83 ods. 1 ZP obmedzovalo na jednej strane zamestnancov, pretože uvádzaná zhodnosť s predmetom činnosti súčasného zamestnávateľa sa posudzovala napr. podľa jeho živnostenského oprávne-

nia alebo výpisu z obchodného registra, ktoré spravidla obsahovali široký rozsah činností. Zamestnanec v podstate nemohol realizovať žiadnu ani len okrajovú činnosť, pretože na všetky sa vyžadoval písomný súhlas zamestnávateľa, hoci ani jedna z nich napriek zhodnosti nemusela byť spôsobilá vytvoriť konkurenciu činnosti zamestnávateľa.

Na druhej strane analogicky na strane zamestnávateľa mohol síce zamestnanec vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá nebola zhodná s činnosťou zamestnávate-

bude po skončení pracovného pomeru po určitú dobu maximálne 1 roka, vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. Podmienkou dohodnutia konkurenčnej doložky v pracovnej zmluve i jej následného uplatnenia je skutočnosť, že zamestnanec nadobudne v priebehu trvania pracovného pomeru informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo privodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu. Zamestnávateľ sa zaväzuje pri uplatňovaní konkurenčnej

Konkurenčná činnosť v pracovnom práve

ľa, napriek tomu však mala k jeho činnosti konkurenčný charakter.

Veľká novela Zákonníka práce s účinnosťou od 1. 9. 2011 zaviedla (veľmi pozitívne vnímanú) konkurenčnosť výkonu činnosti namiesto zhodnosti k predmetu činnosti zamestnávateľa. O poznanie viac kontroverzie preto spôsobilo vytvorenie nového pracovnoprávneho inštitútu v § 83a Zákonníka práce, ktorý sa podobne viaže k úprave inej zárobkovej činnosti zamestnanca, ale až po skončení pracovnoprávneho vzťahu v podobe tzv. konkurenčnej doložky. Zmyslom konkurenčnej doložky je snaha zamestnávateľov obmedziť výkon zárobkovej činnosti vlastných zamestnancov aj po skončení pracovnoprávneho vzťahu z rovnakého dôvodu ako pri jeho trvaní. Zamestnanci by mohli získané vedomosti a pracovné postupy využiť v prospech ich konkurencie.

Špecifickosť konkurenčnej doložky na rozdiel od obmedzenia počas trvania pracovného pomeru spočíva v „neprimeranom“ sťažení hľadania si nového pracovného miesta i obmedzení ústavného práva zamestnanca na slobodný výkon zárobkovej činnosti. Odpovedajúcou kompenzáciou sa má stať časové a geografické hraničenie zamestnancovi počas trvania obmedzenia. Konkurenčná doložka nepredstavuje inovačný počin zo strany slovenského zákonodarcu, ale v určitej forme ju majú upravenú vo svojich národných pracovnoprávnych úpravách všetky členské krajiny Európskej únie.

Zamestnávateľ sa teda môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve (vylúčené je obsiahnutie konkurenčnej doložky v dohode o výkone prác mimo pracovného pomeru), že zamestnanec ne-

doložky vyplácať zamestnancovi primeranú peňažnú náhradu v sume najmenej 50 % za každý mesiac plnenia záväzku splatnú vo výplatnom termíne určenom zamestnávateľom na výplatu mzdy, a to za predchádzajúce mesačné obdobie.

Nedostatky, ktoré je potrebné slovenskému zákonodarcovi prednostne vytýkať, je kvalita a nastavenie konkurenčnej doložky. Problematickosť sa objavuje najmä pri vymedzení pojmu a rozsahu informácií a znalostí, ktoré môže zamestnanec nadobudnúť, vymedzení tzv. podstatnej ujmy zamestnávateľa a pod. Z dikcie ustanovení Zákonníka práce je totiž možné dôvodiť, že jej právna regulácia je primárne výhodná pre zamestnávateľa. Slovenský zákonodarca porušuje fundamentálny princíp, ktorý rešpektovala väčšina zahraničných pracovnoprávnych úprav, a to princíp primeranosti (obmedzenia voči poskytnutým kompenzáciám pre zamestnanca). Primeranosť rozsahu obmedzení zamestnanca sa považuje za natoľko závažnú, že v niektorých členských krajinách je jej porušenie sankcionované neplatnosťou konkurenčnej doložky. V slovenskom prípade možno dôvodiť, že ustanovenie § 83a v ods. 3 ZP predpokladá možnosť súdu obmedziť alebo zrušiť záväzok zamestnanca, pokiaľ bude obmedzenie zárobkovej činnosti väčšie ako vyžaduje potrebná miera ochrany zamestnávateľa.

**(Dokončenie v budúcom čísle)
Vypracoval: JUDr. Marek Švec
špecialista – právnik OZ KOVO**



PRÁCA

Baníkmi sa chce stat' vyše 600 ľudí Motiváciou je zárobok - viani bol 818 eur

Záujem pracovať v akciovej spoločnosti Hornonitrianske bane Prievidza (HBP), vrátane práce v podzemí, dlhodobou pretrváva.

V súčasnosti evidujú 618 žiadostí o prijatie do zamestnania, z toho takmer 200 uchádzačov chce pracovať v bani. Na povrchových pracoviskách v robotníckych profesiách je to 288 záujemcov a 133 žiadateľov sa uchádza o posty technicko-hospodárskych pracovníkov,

Pri ťažbe uhlia a obslužných činnostiach v HBP teraz pracuje 4224 zamestnancov, to bane zaraďuje medzi najväčších zamestnávateľov na Slovensku. Z nich 220 pracuje v strojárskom závode Banská mechanizácia a elektrifikácia, 108 v rámci nákladnej železničnej dopravy vo vlastnej vlečke. Ďalších 157 zamestnancov pracuje v dcérskych spoločnostiach, ako je strážno-bezpečnostná služba, v spoločnosti Ekosystémy vykonávajúcej špeciálne povrchové úpravy kovov a v AGRO GTV, zaoberajúcej sa pestovaním rajčín na báze využitia geotermálneho potenciálu podzemia. Tam našlo prácu 26 pracovníkov, viacero bývalých baníkov. V okrese Prievidza, kde sa miera evidovanej nezamestnanosti pohybuje okolo 12 percent, sú Hornonitrianske bane Prievidza už dlhodobou stabilizujúcim prvkom zamestnanosti.

Vzhľadom na vekovú štruktúru a prirodzený pohyb zamestnancov HBP priebežne dopĺňa stavy pracovníkov. V tomto roku prijali do pracovného pomeru 161 nových zamestnancov. Prioritou je naďalej dopĺňanie stavov na produktívne pracoviská v podzemí, kde zamestnali 114 baníkov. Motiváciou pre uchádzačov je priemerný mesačný zárobok, ktorý za vlaňajší rok dosiahol 818 eur. (r)

MLADÍ ODBORÁRI DISKUTOVALI O SVOJICH PROBLÉMOCH

Stretli sme sa na Liptove

Mladí odborári OZ KOVO sa stretli na pravidelnom, tento krát už deviatom, celoslovenskom stretnutí mladých odborárov.

Uskutočnilo sa v termíne od 22. do 24. júna v Liptovskom Jáne a tak, ako po iné roky, ho veľmi úspešne zorganizovala komisia Rady OZ KOVO pre prácu s mládežou a OZ KOVO v spolupráci s nadáciou Friedricha Eberta, zastúpenie v Bratislave.

Na Liptove sa zišli mladí odborári OZ KOVO, pozvaní zahraniční kolegovia, mladí odborári z PRO-GE (Rakúsko) a VASAS (Maďarsko) a hostia - Jaroslav Kordek, viceprezident KOZ SR, Emil Machyna, predseda Rady OZ KOVO, Jozef Balica, člen predsedníctva Rady OZ KOVO, ako aj členovia Rady OZ KOVO Jozefína Matkovičová, Rudolf Brázdovič, Ján Gabonaj a tiež Michal Uhorskai, bývalý člen komisie Rady OZ KOVO pre prácu s mládežou. Všetkým veľmi pekne ďakujeme, že prijali naše pozvanie a zúčastnili sa na IX. celoslovenskom stretnutí mladých odborárov OZ KOVO a že sa veľmi aktívne zapojili do našich formálnych aj neformálnych debát.

Stretnutie bolo už deviate v poradí, účastníci sa väčšinou dobre poznali z predchádzajúcich akcií OZ KOVO a tak hneď od prvého dňa vládla priateľská atmosféra.

Cieľom stretnutia bolo nadviazať na predchádzajúcu činnosť mladých odborárov OZ KOVO, diskutovať o aktuálnych problémoch mladých ľudí a o práci odborovej organizácie s mladými a pre mladých.

Úvod stretnutia patril tradične diskusii mladých odborárov s funkcionármi KOZ SR a OZ KOVO. Do diskusie sa zapojili takmer všetci hostia. Predseda Rady OZ KOVO Emil Machyna, viceprezident KOZ SR Jaroslav Kordek, ako aj člen predsedníctva Rady OZ KOVO Jozef Balica informovali mladých odborárov o aktuálnej situácii na Slovensku a v odboroch, ako aj o pripravovaných aktivitách KOZ SR a OZ KOVO pre nasledujúce obdobie.

Samozrejmosťou bol priestor na diskusiu s funkcionármi KOZ SR a OZ KOVO, čo mladí odborári využili. Položili množstvo otázok, na ktoré hostia trpezlivo a obširne odpovedali, rozvinula

sa veľmi zaujímavá a podnetná debata.

Súčasťou IX. celoslovenského stretnutia mladých odborárov OZ KOVO bola aj progresívna konferencia na tému „Nové spôsoby práce s mladými v slovenských odboroch“. Svojimi prezentáciami na danú tému prispeli aj pozvaní zahraniční kolegovia, mladí odborári z PRO-GE (Rakúsko) a VASAS (Maďarsko). Prezentácie boli na veľmi vysokej úrovni a boli pre nás, komisiu Rady OZ KOVO pre prácu s mládežou, ako aj pre ostatných mladých odborárov veľkým prínosom.

Do konferencie sa prezentáciou zapojili aj mladí odborári zo ZO OZ KOVO, Bekaert Hlohovec a U.S.Steel Košice, účastníkov stretnutia informovali o práci s mládežou a spôsoboch získavania nových členov do odborov vo svojich základných organizáciách. Téma konferencie zaujala všetkých účastníkov stretnutia, aktívne sa zapojili aj zástupcovia ostatných ZO OZ KOVO. Sme radi, že práca odborov a v odboroch je pre mladých ľudí zaujímavá.

Vzhľadom na miesto konania stretnutia, Národný park Nízke Tatry, bolo samozrejmom súčasťou stretnutia aj spoznávanie regiónu Liptov, návšteva Demänovskej jaskyne Slobody a ľahká turistika. Špeciálnym prekvapením pre mladých odborárov bolo vystúpenie skupiny sokoliarov a večerná grilovačka v priestoroch letného termálneho kúpaliska v Liptovskom Jáne.

Na stretnutí sa diskutovalo, formálne aj neformálne, názory mladých odborárov neboli vždy rovnaké, ale ohlasy po skončení stretnutia sú veľmi pozitívne. Za komisiu Rady OZ KOVO pre prácu s mládežou by som IX. celoslovenské stretnutie mladých OZ KOVO zhodnotil ako veľmi úspešné. Bolo vidieť, že mladí ľudia majú veľkú chuť diskutovať o odborárskych témach. (na snímke je pohľad na účastníkov stretnutia). V mene komisie ďakujem všetkým za účasť a teším sa nabudúce...

Pavol Ružička, podpredseda komisie Rady OZ KOVO pre prácu s mládežou

PS.: Jožko Balica, člen predsedníctva Rady OZ KOVO v neformálnom rozhovore povedal, že sa mu stretnutie veľmi páčilo a skúsi na predsedníctve Rady OZ KOVO navrhnúť, aby sa organizovalo každý rok. Držíme palce Jožko a dúfame, že ich presvedčíš. Ostatné je na NÁS.

INFLÁCIA ZA PRVÝCH ŠEŠŤ MESIACOV 2012

Najviac sme platili za dopravu

Inflácia za prvých šesť mesiacov roku 2012 dosiahla nárast v priemere o 3,7 %.

Najvyšší nárast cien bol zaznamenaný v doprave, a to o 7,6 %, nasledovali výdavky na vzdelanie 5,8 %, ceny za bývanie, vodu, elektrinu, plyn a iné palivá sa zvýšili o 4,8 %, zdravie o 4,6 %, ceny hotelov, kaviarní a reštaurácií sa zvýšili o 3,3 %, ceny potravín, nealkoholických nápojov sa zvýšili o 3,2 %, ceny odevov a obuvi o 2,1 %. Pokles cien zaznamenali ceny pošty a telekomunikácií o 0,2 %.

Porovnanie rastu cien

V júni 2012 v porovnaní s júnom 2011 boli spotrebiteľské ceny vyššie v úhrne o 3,6 %. Vzrástli ceny v odboroch doprava o 6,7 %, vzdelávanie o 6 %, zdravie o 5,2 %, bývanie, voda, elektrina, plyn a iné palivá o 4,4 %, potraviny a nealkoholické nápoje; rozličné tovary a služby

zhodne o 3,9 %, hotely, kaviarne a reštaurácie o 3,5 %, alkoholické nápoje a tabak o 2,6 %, odevy a obuv o 2 %, rekreácia a kultúra o 1,5 %, nábytok, bytové zariadenie a bežná údržba domu o 0,6 %. Ceny poštových a telekomunikačných služieb klesli o 0,2 %.

Mesačný nárast cien

V júni 2012 v porovnaní s májom 2012 spotrebiteľské ceny vzrástli v úhrne o 0,2 %. Zvýšili sa ceny v odboroch vzdelávanie o 1,7 %, potraviny a nealkoholické nápoje o 1,1 %, rozličné tovary a služby o 0,5 %, hotely, kaviarne a reštaurácie o 0,3 %, odevy a obuv, rekreácia a kultúra zhodne o 0,1 %, klesli ceny za dopravu o 0,6 %, zdravie o 0,5 %, alkoholické nápoje a tabak o 0,4 % a za nábytok, bytové zariadenie a bežnú údržbu domu o 0,1 %. Na májovej úrovni zostali ceny v odboroch bývanie, voda, elektrina, plyn a iné palivá, poštové a telekomunikačné služby.

**Ing. Anton Csino
s použitím údajov ŠÚ SR**

NAJLEPŠÍM ZVÁRAČOM JE ZAMESTNANEC PPS GROUP

Nadregionálnu súťaž povýšia na kontinentálnu

Zamestnanec PPS Group Detva Ján Vajs sa stal víťazom medzinárodnej súťaže zváračov, ktorá sa pod názvom Detviensky zvar konala v Detve.

Súťaž sa uskutočnila na tamajšom zimnom štadióne, kde pre dvadsiatku prihlásených vytvorili štyri zväracie pracoviská. Väčšinu súťažiacich tvorili zvárači zo Slovenska, prihlásení boli ale aj dvaja zvárači z Poľska a jeden zo Srbska. Súťaž mala dve kolá a súťažiaci museli dokázať svoju zručnosť zvaraním symbolu (loga) PPS Detva na kovovú tabuľu. Odbornú porotu, ktorá dohliadala na súťažiacich, tvorili odborníci z Vysokumného ústavu zväračského v Bratislave.

Podľa Petra Jahna z Občianskeho združenia PPS, ktoré bolo organizátorom podujatia, snahou je v budúcnosti urobiť z akcie kontinentálne majstrovstvá v zvaraní. Detviensky zvar bolo nadregionálnym podujatím, organizovaným pre širokú verejnosť. Okrem súťaže zváračov sa uskutočnil aj seminár o zvaraní a tiež výstava zväračskej techniky. Dôležitým bol tiež jeho kultúrny a spoločenský rozmer. Uskutočnili sa napríklad netradičné súťaže v hode kuchynským valčekom, hod PPS valaškou, beh zmiešaných dvojíc s fúrikom, ale aj súťaže v minifutbale, hode granátom na cieľ, fotosúťaž pre deti, tvorivé dielne i beh Detvienska hodinovka na ovále štadióna.

(r)

SPRACOVALI VYŠE 9000 OSOBNÝCH A NÁKLADNÝCH ÁUT

V tomto roku by chceli zhodnotiť 1200 vozidiel

Od získania autorizácie v roku 2005 spracovali v ŽOS-EKO Vrútky doteraz 9094 opotrebovaných osobných a nákladných vozidiel.

Pritom za prvý polrok tohto roka firma spracovala 375 vozidiel, oproti 400 vozidlám v rovnakom období vlaňajška. Prvý polrok vždy byva slabší, lebo do neho spadajú zimné mesiace, keď zákazníci ponúkajú minimum starých vozidiel. Až na jar sa vždy rozbehne predaj nových vozidiel a s nadobudnutím nových áut sa majitelia zbavujú starých autovrakov. Súčasná nepriaznivá ekonomická situácia sa odráža v stagnácii predaja nových áut, a to ovplyvňuje aj prisun opotre-

bovaných vozidiel odovzdaných na likvidáciu.

Časy rekordného roka 2009, keď sa vyplácalo šrotovné a v ŽOS-EKO Vrútky spracovali rekordných 2570 vozidiel, sa už zrejme nevrátia. V tomto roku by radi zhodnotili približne 1200 vozidiel. Slovensko má veľmi zastaraný automobilový park, ktorý nevyhnutne potrebuje obnovu. V ŽOS-EKO sa obávajú, že na budúci rok, po zavedení nových poplatkov za registrácie vozidiel, spolu so znížením kúpnej sily obyvateľstva v dôsledku zavedenia nového daňového zaťaženia, poklesne nákup nových vozidiel, a tým aj odovzdávanie starých na likvidáciu.

(r)

KRÁTKO

Stabilná nezamestnanosť

Nezamestnanosť na Slovensku aj za celú Organizáciu pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj (OECD) zostala v máji v porovnaní s predchádzajúcim mesiacom stabilná. Nezamestnanosť v rámci OECD zostala v máji na hodnote 7,9 % a v Slovenskej republike sa stabilizovala na úrovni 13,6 %. V rámci celej EÚ nezamestnanosť vzrástla na 10,3 % z aprílových 10,2 % a v eurozóne stúpila z aprílových 11 % na májových 11,1 %. V rámci OECD najvyššiu mieru nezamestnanosti evidovalo Španielsko (24,6 %), Portugalsko (15,2 %) a Írsko (14,6 %). Najnižšiu nezamestnanosť mali v Kórei (3,2 %). Podiel nezamestnaných najviac vzrástol v Španielsku, a to o 0,3 percentuálneho bodu. Najviac klesol na Islande a v Japonsku (zhodne o 0,2 percentuálneho bodu).

Matador Industries s výrazným rastom tržieb

Spoločnosť Matador Industries utrhla vlani za predaj vlastných výrobkov a služieb 44,45 mil. eur. Ako ďalej vyplýva z účtovnej závierky spoločnosti zverejnenej v Obchodnom vestníku, v porovnaní s rokom 2010 to predstavuje viac ako 2,5-násobný nárast. Firmou vygenerovaná pridaná hodnota sa vlani zvýšila o 45 % na 8,36 mil. eur.

Spoločnosť ukončila rok 2011 s čistým ziskom v hodnote 607 tis. eur, v roku 2010 predstavoval 188 tis. eur.

SSE s poklesom zisku približne o desiatinu

Spoločnosť Stredoslovenská energetika (SSE) dosiahla v minulom roku zisk po zdanení vo výške 65,7 mil. eur. V medziročnom porovnaní to predstavuje pokles o 7,5 mil. eur. Najdôležitejší vplyv na dosiahnutie zisku mala predovšetkým výška hrubej marže z predaja elektrickej energie. V medziročnom porovnaní bola marža nižšia o 5,5 mil. eur, čo spôsobil hlavne nárast konkurencie, informovali energetici vo svojej výročnej správe. Pozitívne vplývalo na výšku hospodárskeho výsledku zrušenie rezerv na súdne spory v celkovej výške 6,5 mil. eur.

Situácia na trhu práce je stále neistá

Za prvých šesť mesiacov roku 2012 znamenal počet zverejnených pracovných ponúk na portáli Profesia.sk klesajúcu tendenciu. Ich počet je síce vyšší v porovnaní s vlaňajškom v priemere o 3 %, čo predstavuje 56,9 tis. ponúk, ale môže za to najmä zvýšený dopyt po nových zamestnancoch v silných mesiacoch január a február s 13 a 7 percentným medziročným rastom. V mesiacoch máj a jún ich počet naopak klesal v rozmedzí dvoch až troch percent.

Na rozdiel od vlaňajška, kedy najväčšie náborové veľké podniky s viac než 1000 zamestnancami, v tomto roku portál zaznamenal zvýšený záujem o nových pracovníkov zo strany malých a stredných firiem. Údaje spoločnosti prezrádzajú, že malé firmy s 10 až 19 pracovníkmi zverejnili medziročne až o 15 % viac ponúk.

Pripravil Rudolf Brázdovič



Bardejovské kúpele patria medzi najstaršie kúpele s najdlhšou tradíciou poskytovania kúpeľných služieb od roku 1247.

Vychutnávala si ich na liečeni v roku 1895 manželka Františka Jozefa I. cisárovná Alžbeta, nazývaná Sissi, ktorej socha sa vyníma v kúpeľnom parku

POZVÁNKA DO BARDEJOVSKÝCH KÚPEĽOV

Lákajú históriou i modernizáciou

Bardejovské kúpele vlni navštívilo 17 021 osôb, z toho 44 percent tvorili samoplatcovia a 56 percentám klientov preplatili pobyt poisťovne. Priemerná dĺžka liečebného pobytu bola 13,6 dňa.

Väčšina návštevníkov bola zo Slovenska, nasledovali klienti z ČR, Ruska, Ukrajiny, Bieloruska, Poľska, Nemecka, Rakúska a iných krajín. Kúpele zaznamenali za rok 2011 tržby 7 989 257 eur a zisk pred zdanením 225 033 eur.

V tomto roku očakáva manažment kúpeľov, že sa podarí zlepšiť všetky ukazovatele a že sa návštevnosť zvýši o 5 až 10 percent. Informoval o tom generálny riaditeľ Bardejovských kúpeľov Jaroslav Komora na tlačovej besede pri príležitosti otvorenia novej sezóny.

„Pripravili sme pre návštevníkov nové atrakcie, bohatý kultúrno-spoločenský program a opäť sme investovali do rekonštrukcie ubytovacích zariadení. Bardejovské kúpele sú v súčasnosti jednými z najlepšie vybavených liečebných zariadení, kde sa snúbi bohatá jedinečná tradícia a moderné liečebné postupy. O ich obľúbenosti svedčí aj to, že takmer polovicu klientov dnes tvoria samoplatcovia. V tvrdej konkurencii vyše 20 slovenských kúpeľných zariadení a stoviek hotelových wellness a akvaparkov sa Bardejovské kúpele presadzujú dlhodobo. Patria k trom najobľúbenejším, najnavštevovanejším a počtom 860 používaných lôžok k najväčším slovenským kúpeľom,“ konštatoval J. Komora.

Ekonomicko-obchodná riaditeľka Bardejovských kúpeľov Tamara Šatanková k tomu doplnila: „Rozhodli sme sa posilniť značku Bardejovských kúpeľov vo vedomí verejnosti. Pripravili sme preto nové marketingové aktivity, ktoré budú dlhodobo pôsobiť na prezentáciu Bardejovských kúpeľov ako jedinečného miesta na liečbu, odдых a aktívne trávenie voľného času. Od tejto sezóny si každý deň môžu diváci pozrieť aktuálny obraz z kúpeľov dvakrát denne v Živej panoráme na STV. Posilníme prítomnosť prezentácie kúpeľov aj na internete, a to na vlastných stránkach, ale aj na informačných serveroch. Naši stáli i noví klienti tak budú mať možnosť byť v stálom kontakte s dňami v kúpeľoch.“

Bardejovské kúpele majú niekoľko naj, ktorými sa vynímajú medzi ostatnými podobnými zariadeniami. Patria medzi najstaršie kúpele s najdlhšou tradíciou poskytovania kúpeľných služieb od roku 1247. Vychutnávala si ich na liečeni v roku 1895 manželka Františka Jozefa I. cisárovná Alžbeta, nazývaná Sissi, ktorej socha sa vyníma v kúpeľnom parku. Pobýval tu aj rakúsko-uhorský cisár Jozef II. (1783), Mária Lujza, neskoršia manželka cisára Napoleona (1809), ruský cár Alexander I. (1821) a poľská kráľovná Mária Kazimiera Sobieska, manželka poľského kráľa Jána III. Sobieskeho.

„Pri našej prezentácii kúpeľov mienime posilňovať dôraz na jedinečnú a bohatú históriu, ktorou sa vyznačujú. Sľubujeme si od toho v budúcnosti aj nárast zahraničnej klientely. V Rakúsku, ale aj v ostatných krajinách bývalej monarchie je veľmi populárnou cisárovná Sissi a ľudia sú zvedaví aj na reálie súvisiace s jej životom. Pobyt cisárovnaj v Bardejovských kúpeľoch, dokonca i osud jej sochy za socializmu, sú vďačným námetom pre historizujúce príbehy. Na počesť cisárovnaj Sissi každoročne v kúpeľoch usporadúvame Alžbetínsky deň,“ povedala T. Šatanková.

Bardejovské kúpele majú desať prameňov, ktoré vyvierajú na pomerne malej ploche vo vnútornom kúpeľnom území. Bardejovská minerálna voda je prírodná-liečivá, množstvo prvkov vo vode je v každom prameni odlišné a preto obvyklé liečebné dávky určuje lekár v závislosti od indikácie a zdravotného stavu klienta. Vody sa používajú najmä na pitné kúry, minerálne kúpele a inhalácie. Všetky minerálne pramene sú zavedené do krytej temperovanej kolonády, kde sa využívajú na vnútornú balneoterapiu formou pitných kúr. Zo všetkých slovenských kúpeľov majú Bardejovské najširšie indikačné zameranie. Liečia sa tu onkologické choroby, choroby obehového a tráviaceho ústrojenstva, choroby z poruchy látkovej výmeny a žliaz s vnútornou sekréciou, netuberkulózne choroby dýchacích ciest, choroby z povolania, ochorenia obličiek a močových ciest a od minulého roka aj choroby pohybového ústrojenstva a ženské ochorenia.

(Šk)

DOBRÁ RADA

Horúčavy „prajú“ nákazám

Vysoké horúčavy prinášajú so sebou aj nebezpečenstvo rozličných potravinových nákaz. Aj preto je podľa odborníkov veľmi dôležité, ako uchováваме či upravujeme pokrmy.

Ak ich totiž skladujeme pri nesprávnej teplote, dochádza v nich k množeniu mikroorganizmov, kazeniu a v prípade, že sa v nich nachádzajú choroboplodné mikroorganizmy, je aj vysoké riziko vzniku ochorenia.

„Najčastejším pôvodcom týchto ochorení u nás sú salmonely. K potravinám, v ktorých sa najčastejšie vyskytujú, sa radí najmä hydina, vajcia, lahôdkárske výrobky, vrátane cukrárskych, ale aj mliečne a mäsové výrobky či zmrzlina. Po požití pokrmu, v ktorom sa rozmnožili mikroorganizmy, dochádza k ochoreniu často už po 6 až 12 hodinách. Prejavuje sa bolesťami brucha, hnačkami, zvracaním a teplotou okolo 38-39 ° C. U detí a oslabených dospelých jedincov sa môže vyvinúť aj obzvlášť ťažká forma ochorenia ohrozujúca život,“ upozorňuje vedúca odboru hygieny výživy Regionálneho úradu verejného zdravotníctva (RÚVZ) v Banskej Bystrici MUDr. Ivana Sedliačiková.

V teplom a vlhkom prostredí sú vytvorené vhodné podmienky aj na rast plesní. Niektoré z nich produkujú jedovaté produkty plesní, ktoré môžu poškodiť rôzne orgány, najmä však pečeň, obličky, slezinu, krvný a nervový systém.

„Každá potravina má určené ideálne podmienky skladovania, ide najmä o teplotu a vlhkosť vzduchu. Je ich nevyhnutné dodržiavať v každom ročnom období, nielen v lete, aj keď vtedy sú podmienky uchovávaní potravín najobtiažnejšie. Nejde len o to, že leto je charakteristické vyššími teplotami počas dňa i noci, ale aj o fakt, že leto je časom dovolení a počas nich často nemáme možnosť uskladniť potraviny tak, ako sú stanovené ich skladovacie podmienky,“ zdôrazňuje MUDr. I. Sedliačiková.

Podľa rád odborníkov je nielen potrebné suroviny dôkladne tepelne spracovať, ale tiež neskladovať a nespracovávať spoločne napr. surové mäso, ktoré musí prejsť tepelnou úpravou a mäsové výrobky, určené na priamu spotrebu. Dôležité je tiež nepiť vodu z neznámeho zdroja, zeleninu a ovocie je potrebné dôkladne očistiť a umyť. Rizikový môže byť napríklad melón. Najmä deti obľubujú sladkú šťavu z rúk a do zažívacieho traktu sa dostanú aj baktérie zo špinavého povrchu melóna, prípadne aj zo zle umytých rúk. Pokrmy treba pripravovať v čo najkratšom čase pred konzumáciou a rizikové potraviny uchovávať v chladniacom zariadení.

„Nezjedené pokrmy radšej rýchlo schladte, odložte do chladničky a v prípade ďalšieho použitia ich dôkladne zohejte. V žiadnom prípade nekonzumujte plesnivé potraviny a obsah konzerv s vyduťými vrchnákmi. Rovnako počas dlhých ciest nekonzumujte rýchlo sa kaziace potraviny – bryndzu, majonézové šaláty, šľahačkové zákusky a pod. Jedna z najdôležitejších rád je prísne dodržiavať zásady osobnej hygieny,“ radí MUDr. I. Sedliačiková.

Dodáva, že veľmi dôležitú úlohu má aj dodržiavanie pitného režimu, teda dostatočný príjem tekutín. Vhodná je pitná voda, pramenitá a minerálne vody, radšej nesýtené a rôzne ovocné a bylínkové čaje. V prípade väčších strát vody potením, pri fyzickej námahe i pri letných horúčavách, je potrebné príjem tekutín zvýšiť. Ak napríklad bežne vypijeme 1,5 až dva litre, pri záťaži to musí byť 3-4 litre, dokonca aj viac.

Spracovala Mária Tolnayová
hovorkyňa RÚVZ B. Bystrica