



Kováči z Podbrezovej poslali premiérovi otvorený list – str. 3

V mene „dobrej povesti firmy“ súd umlčal odborára – str. 3

V liptovskej GeLiMa úspešne zaštrajkovali – str. 4

Z pera predsedníčky OZ KOVO,
M. BENEDEKOVEJ

Prečo je prepúšťanie odborárov nebezpečné pre demokraciu?

V posledných rokoch sa aj na Slovensku čoraz častejšie stretávame s prípadmi, keď sú odborári a odborárky vystavení tlaku zo strany zamestnávateľov – či už vo forme zastrašovania, obmedzovania ich činnosti, alebo dokonca prepúšťania. Tento jav však nie je len problémom jednotlivcov. V skutočnosti ide o ohrozenie samotných základov demokracie.

Demokracia nestojí len na slobodných voľbách či fungovaní inštitúcií. Jej podstatou je aj vyváženie moci v spoločnosti. Na pracoviskách zohrávajú túto úlohu odbory – predstavujú hlas zamestnancov, ktorí jednotlivci nemajú dostatok sily čeliť veľkým firmám alebo nadnárodným korporáciám.

Ak sú odborári umlčivani alebo prepúšťaní, oslabuje sa možnosť ľudí slobodne sa organizovať a obhajovať svoje práva. To vedie k posilňovaniu jednostrannej moci kapitálu a k oslabovaniu sociálneho dialógu, ktorý je nevyhnutný pre spravodlivú spoločnosť.

Prepustenie odborára nie je nikdy len individuálnym aktom. Nesie so sebou jasný odkaz pre ostatných zamestnancov: „Ak sa ozvete, môžete dopadnúť rovnako!“ Tento efekt zastrašovania je účinný nástroj na umlčanie kritiky na pracoviskách.

Tam, kde zlyhá odborová ochrana, klesá aj vôľa zamestnancov brániť si dôstojné mzdy, bezpečné pracovné podmienky či primeraný pracovný čas. To v konečnom dôsledku oslabuje celú spoločnosť – pretože nespravodlivosť na pracovisku sa vždy prejaví aj v širšom verejnom živote.

Nie je náhoda, že medzinárodné organizácie ako Medzinárodná organizácia práce (MOP) alebo Európska únia považujú ochranu odborárov za jeden z kľúčových princípov demokracie a právneho štátu.

V krajinách, kde dochádza k systematickému potláčaniu odborov – napríklad v niektorých autoritatívnych režimoch – mizne aj sloboda médií, občianska spoločnosť a nezávislá justícia. Oslabenie odborov je tak často prvým krokom k obmedzovaniu demokracie ako takej.

Mnohí ľudia si myslia, že problém prepúšťania odborárov sa ich netýka. Opak je však pravdou. **Všetky sociálne práva, ktoré dnes považujeme za samozrejmé: 8-hodinový pracovný čas, platená dovolenka, ochrana zdravia pri práci – boli vybojované odbormi.** Ak odbory stratíme, otvoríme cestu k oslabeniu práv všetkých zamestnancov, bez ohľadu na to, či sú v odboroch alebo nie!

Prepúšťanie odborárov nie je len pracovnoprávny problém – je to vážny útok na demokraciu a občianske slobody! **Každá spoločnosť, ktorá si chce zachovať slobodu a spravodlivosť, musí chrániť tých, ktorí stoja v prvej línii boja za dôstojnosť práce.**

Ak sa budeme prizeráť mlčky, riskujeme, že sa z pracovísk vytráfi nielen spravodlivosť, ale aj samotný demokratický duch našej spoločnosti.

Preto musíme byť na barikádach a svoje odborové práva odhodlane brániť! Spolu, solidárne a odvážne!

JUDr. Monika BENEDEKOVÁ, PhD.
predsedníčka Rady OZ KOVO

CITÁT
MESIACA

„Všetko sa začína v hlave. To, čomu dáš moc, bude mať moc nad tebou.“

neznámy autor

V ARRIVA Liorbus obnovili sociálny dialóg

– vďaka podpore zamestnancov!

V stredu, 13. augusta, sa v popoludňajších hodinách uskutočnilo v Ružomberku, v dopravnej spoločnosti ARRIVA Liorbus a.s., stretnutie odborových zástupcov Výboru Základnej organizácie OZ KOVO Orava-Liptov, predstaviteľov OZ KOVO a vrcholového manažmentu dopravnej spoločnosti ARRIVA s cieľom obnoviť sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie. Počas stretnutia sa pred budovou konalo zhruba hodinové podporné zhromaždenie časti zamestnancov a vodičov z Ružomberku a okolia.

Tí sa viac ako hodinu prechádzali popod okná vyjednávačov vo vestách OZ KOVO a s trúbkami, vľapkami a zapnutými megafónmi upozorňovali nielen na svoju prítomnosť a podporu svojich odborových zástupcov, ale zároveň vyjadrovali nesúhlas s prepustením predsedu miestnej odborovej organizácie (Juraja KARASKU – písali sme o ňom v Prioritách 6/2025 v článku „Liptovská ARRIVA“ <https://www.ozkovo.sk/clanky/priority-jun-2025>), a tiež so spôsobom, akým sa v tejto spoločnosti viedol sociálny dialóg, v rámci ktorého sa zamestnávateľ snažil obísť majoritnú odborovú organizáciu - ZO OZ KOVO Orava-Liptov – s tým,

že počas sporu o určenie reprezentatívnej odborovej organizácie uzavrel 5-ročnú kolektívnu zmluvu s nedávno vzniknutými a navyše menšinovými Modernými odbormi AIOS so sídlom v Bratislave. Podporu svojim kolektívnym vyjednávačom vyjadrovali aj vodiči okoloidúcich autobusov, ktorí boli v práci a nemohli sa zhromaždenia osobne zúčastniť. Výrazným motivačným prvkom bola aj osobná účasť Ferdinanda CHOMU, predsedu odborovej organizácie z podniku GeLiMa v Liptovskom Mikuláši, kde sa po vyše troch týždňoch ostrého štrajku podarilo zamestnancom dosiahnuť navýšenie miezd. **Pokračovanie na 2. strane.**



Výšku budúcoročnej minimálky určil automat

V pondelok, 18. augusta 2025, rokovala Hospodárska a sociálna rada SR (tzv. tripartita) opätovne o výške minimálnej mzdy na rok 2026. Zástupcovia zamestnávateľov a zamestnancov sa však na konkrétnej sume nedohodli, a tak výšku budúcoročnej minimálnej mzdy určí stanovený automat.

Ten hovorí, že to bude 60% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnancov v hospodárstve SR, zverejnenej Štatistickým úradom za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy.

Keďže priemerná mzda v roku 2024 dosiahla 1 524 eur, potom 60 % z tejto sumy predstavuje 915 eur po zaokrúhlení nahor na celú eurá.

Od 1. januára 2026 bude minimálna mesačná mzda v prvom stupni náročnosti práce 915 eur.

Pravidlá „automatu“ na výpočet minimálnej mzdy sa v minulom roku upravili. Zatiaľ čo dovtedy sa minimálna mzda - bez dohody sociálnych partnerov - určovala na úrovni 57 % priemernej mzdy spred dvoch rokov, od roku 2026 sa tento podiel zvýšil na 60 %. Znamená to, že minimálna mzda sa bude v budúcnosti vyvíjať rýchlejšie tempom a viac sa priblíži k reálnej priemernej mzde v hospodárstve SR.

Výška minimálnej mzdy sa upravuje tak, aby reagovala na ekonomický vývoj a životnú úroveň. Ovplyvňuje pritom nielen zamestnancov s najnižšími platmi, ktorých je zhruba 200 tisíc, ale aj príplatky, odvody, iné plnenia a celkové náklady práce. Budúcoročná minimálna mzda vzrastá oproti tomuto roku o 99 eur, čo predstavuje najvyšší medziročný nárast minimálnej mzdy za posledné roky.

„Rast minimálnej mzdy musí zohľadniť realitu cien, nákladov na bývanie a dôstojného života. Automat

je dôležitý, ale nemá byť stropom,“ upozorňuje Konfederácia odborových zväzov SR. Pokiaľ ide o podiel minimálnej mzdy na priemerných či mediánových platoch, Slovensko je stále pod priemerom Európskej únie.

Priemerný Slovák zarobil v prvom štvrtroku tohto roka podľa Štatistického úradu 1 518 eur v hrubom, najmenej zarábajúci ľudia v republike mali svoje výplaty o 702 eur nižšie. Hoci sa čísla na výplatných páskach slabo zarábajúcich Slovákov v posledných rokoch zvyšovali, v skutočnosti si toho za svoje mzdy mohli dovoliť stále menej. Podľa zástupcov zamestnancov totiž takmer celý rast minimálnej mzdy pohltila vysoká inflácia, ktorá zmrazila alebo dokonca znížila reálnu hodnotu ich príjmu.

Tento problém je pritom potrebné vnímať v širších súvislostiach. Od výšky minimálnej mzdy sa odvíja nielen budúcnosť dôchodkov a zdravie verejných financií, ale aj schopnosť Slovenska konkurovať vyspelým ekonomikám Európskej únie.

Minimálna mzda v stupňoch náročnosti práce

Každé pracovné miesto má priradený stupeň náročnosti práce – možno povedať, že čím je pracovná náplň zložitejšia a prináša viac zodpovednosti, tým vyššia je aj minimálna mzda, ktorú musí zamestnávateľ zamestnancovi vyplatiť. **Pokračovanie na 2. strane.**



V ARRIVA Liorbus obnovili sociálny dialóg

– vďaka podpore zamestnancov!

Pokračovanie z 1. strany.

Štrajková pohotovosť a obnovenie dialógu

Tomu kroku pritom predchádzalo viacero udalostí – počnúc takmer rok trvajúcim kolektívnym vyjednáváním medzi Základnou organizáciou OZ KOVO Orava-Liptov a zamestnávateľom (ARRIVA Liorbus a.s. Ružomberok), ktorému nepomohlo ani konanie pred sprostredkovateľom a vyústilo do **vyhlásenia štrajkovej pohotovosti (kováci v podniku vyhlásili štrajkovú pohotovosť 24.7.2025)**, cez zarážajúco rýchle založenie druhej odborovej organizácie – Moderné odbory AIOS (koniec decembra 2024), s ktorou počas trvania konania rozhodcu o určení reprezentatívnosti (teda o tom, ktorá z dvoch tu pôsobiacich odborových organizácií je väčšia, a teda reprezentatívna a kompetentná kolektívne vyjednávať) zamestnávateľ bleskovo podpísal kolektívnu zmluvu, platnú na najbližších 5 rokov, a to dokonca so spätnou účinnosťou od apríla 2025. Prítom zamestnanci a druhá – kovácka odborová organizácia – sa o tomto zarážajúcom fakte dozvedeli až po mesiaci (19.mája), v čase, kedy bola predsedovi kováckych odborov – Jurajovi KARASKOVI – doručená výpoveď z pracovného pomeru (výpovedná doba mu uplynula 31.júla 2025). Tomuto aktu pritom príslušná odborová organizácia neudelila súhlas a zamestnávateľ tak nerespektoval §240 Zákonníka práce – čo bude mať dohru pred súdom.

Na tento moment a stupňujúce sa napätie medzi zamestnancami upozornili aj Žilinský samosprávny kraj, pre ktorý tento dopravca zabezpečuje dopravné služby vo verejnom záujme v regiónoch Liptov a na Orave a s ktorým má uzavretú zmluvu na 10 rokov. Odpoveďou bol otvorený list zo Žilinského samosprávneho kraja, v ktorom sa snažia apelovať na obnovenie sociálneho dialógu a upozorňujú na vysoké sankcie pre dopravcu v prípade štrajku – ak teda nezabezpečí chod pravidelných autobusových liniek v zmysle platného cestovného poriadku. Odborárom zároveň radí obrátiť sa v opodstatnených prípadoch na príslušný Inšpektorát práce v Žiline – čo kováci aj viackrát spravili. Svoje určite zohralo aj zverejnenie informácie,

že zamestnanci sú pod vedením kováckych odborov pripravení vstúpiť aj do nátlakových akcií, nevynímajúc pritom ostrý štrajk – a spomínal sa pritom 1. september...

Taktika či záujem?

Výsledkom náročného augustového rokovania, na ktorom sa okrem členov Výboru ZO OZ KOVO Orava – Liptov, vedených podpredsedom Danielom LAŠŠÁKOM (predseda J.KARÁSKA bol v tom čase PN) zúčastnili aj zástupcovia OZ KOVO – vedúci Metodického pracoviska v Banskej Bystrici, Ing. Michal KUKOLÍK a právnička JUDr. Mária KASANOVA – bolo objasnenie si viacerých nezrovnalostí a následne dohoda na ďalšom stretnutí (18.9.2028 v Bratislave), kde sa budú obe strany snažiť pokračovať v sociálnom dialógu a vo vyjednávaní novej kolektívnej zmluvy. Tú súčasnú, ktorú vedenie spoločnosti na 5 rokov uzavrelo s Modernými odbormi AIOS po zhrbat väčšinovej kováckej odborovej organizácie, totiž nepovažujú za platnú, keďže sa tak stalo v čase konania rozhodcu počas sporu o určení reprezentatívnosti odborovej organizácie a navyše, s viacerými jej ustanoveniami sa už počas uplynulého kolektívneho vyjednávania nestotožnili a považovali ich za nevýhodné.



Zároveň sa dohodli na nemedializovaní výsledkov tohto stretnutia, aj keď sa následne o túto tému začali ujiť viaceré médiá, na čo potom **generálny riaditeľ spoločnosti ARRIVA na Slovensku a predseda predstavenstva spoločnosti ARRIVA Liorbus, Michal HORÁK,**

vydal vyhlásenie: „Vedenie spoločnosti ARRIVA súhlasí s princípom, ktorý presadzuje aj OZ KOVO, že sociálny dialóg musí viesť ku kompromisu akceptovateľnému pre obe strany. **Som veľmi rád, že sme sa stretli pri rokovacom stole a sociálny dialóg bude konštruktívne pokračovať,**“ povedal po rokovaní.

Podporu kováckej organizácii prezentovala aj predsedníčka Rady OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ: „Plne podporujeme našich kolegov zo Základnej organizácie OZ KOVO Orava-Liptov v ich snahe obnoviť sociálny dialóg a ochrániť svoje odborové práva!“

V tlačovej správe hovorca ARRIVA, p. STACHA, sa však opätovne objavili informácie o tom, že kolektívnu zmluvu, podpísanú s Modernými odbormi AIOS, považujú za platnú – a navyše, že bola odsúhlasená oboma odborovými organizáciami – čo nie je pravda a voči čomu sa v otvorenom liste vedeniu spoločnosti vymedzil celý Výbor ZO OZ KOVO Orava – Liptov. Vyberáme z neho: **„Zdôrazňujeme, že členovia nášho Výboru ZO OZ KOVO Orava-Liptov za znenie tejto kolektívnej zmluvy nehlasovali, čo vedá aj preukázať, a rovnako sa s jej obsahom nestotožnili – v opačnom prípade by predsa tento dokument podpísali!“**

Po tomto upozornení sa p. hovorca STACH zástupcom OZ KOVO ospravedlnil.

Kováci v ARRIVA Liorbus a.s. sú však aj naďalej konfrontovaní s týmito vyjadreniami, dokonca boli svojho času označení za tých, ktorí spochybňovaním výsledkov tejto kolektívnej zmluvy „prestali obhajovať záujmy zamestnancov“. Vo svojom stanovisku pre svojich kolegov a zamestnancov to zadefinovali jasne: **„Naším záujmom vždy bolo, je a bude vyjednávať pre našich zamestnancov čo najlepšie pracovné a mzdové podmienky – tak sme to robili doteraz a o to sme sa snažili aj v tohtoročnom kolektívnom vyjednávaní. To bol aj dôvod, prečo sme nesúhlasili s posledným návrhom zamestnávateľa (na rozdiel od 5 mesiacov pôsobiacej novej odborovej organizácie) a prečo sme chceli v kolektívnom vyjednávaní ďalej pokračovať. Boli v ňom totiž uvedené aj ustanovenia, ktoré boli z nášho pohľadu v rozpore so Zákonníkom práce a Zákonom o BOZP. Paradoxne, kolegovia z novovzniknutých odborov s tým evidentne žiadny problém nemali. Skutočnosť, že v rekordne rýchlosti došlo k podpisu novej kolektívnej zmluvy s nedávno vzniknutými odbormi, o čom neboli zamestnanci ani ďalší sociálny partner vyše mesiaca informovaní, však poskytuje viacero oprávnených otázok a spochybnení tohto aktu i jeho výsledku,“** uviedli vo svojom stanovisku členovia Výboru ZO OZ KOVO Orava – Liptov na čele s predsedom J.KARÁSKOM.

Ako sa bude situácia ďalej vyvíjať, však zrejme uvidíme až po 18. septembri.

Text a foto: A.FÁKOVÁ

Výšku budúročnej minimálky určil automat

Pokračovanie z 1. strany.

Týchto stupňov je celkovo šesť a sú do nich zaradené rôzne povolania. Dôležité je aj to, že firma vám nemôže platiť menej, ako určuje konkrétna tarifa, do ktorej ste zaradení – porušila by tým totiž zákon. **Povinnosť určovať minimálne mzdové nároky podľa stupňa náročnosti práce vyplýva z § 120 ods. 1 Zákonníka práce. Táto povinnosť platí pre zamestnávateľov, ktorí nemajú dohodnuté odmeňovanie v kolektívnej zmluve.**

Do prvého stupňa so základným platom sú zaradené povolania ako upratovačka, chyžná či pomocná sila v kuchyni. Ak však pracujete napríklad ako zdravotná sestra či hlavný kuchár, nachádzate sa v treťom stupni náročnosti a mesačne musíte na budúci rok zarobiť minimálne 1 147 eur v hrubom.

Najvyšší, šiesty stupeň, zahŕňa tvorivé riešenie najzložitejších úloh s najvyššou mierou zodpovednosti. Rozhodnutia na tejto úrovni majú často široké spoločenské alebo fi-

nančné dôsledky. Vyžaduje sa pritom vysokoškolské a často aj ďalšie špecializované vzdelanie. Ide o špičkových vedcov, sudcov Najvyššieho súdu či primárov oddelení v nemocniciach, ktorí si po novom zarobia minimálne 1 495 eur.

MINIMÁLNA MZDA V JEDNOTLIVÝCH STUPŇOCH NÁROČNOSTI PRÁCE (sumy sú v eurách)

Stupeň náročnosti práce	Výška minimálnej mzdy 2025	Výška minimálnej mzdy 2026
1.	816	915
2.	932	1 031
3.	1 048	1 147
4.	1 164	1 263
5.	1 280	1 379
6.	1 396	1 495

Vyššie príplatky

Viac zarobí aj každý človek, ktorý pracuje cez víkendy či v noci. Príplatky za prácu v neštandardnom čase sú totiž naviazané na rast minimálnej mzdy. Keďže sa **nová minimálna hodinová mzda zvýši od budúceho roka zo súčasných 4,70 eura na 5,26 eura, automaticky a výrazne stupnú aj všetky zákonné príplatky,** naviazané práve na túto sadzbu. Zamestnanci si tak prílepšia za každú hodinu odpracovanú v noci, počas soboty alebo nedele.

Najciteľnejší bude nárast pri príplatku za prácu v nedeľu, ktorý je štandardne vo výške 100 % minimálnej hodinovej mzdy. Podobne si **polepšia aj tí, ktorí pracujú v sobotu.** Príplatok za prácu v tento deň, stanovený na 50 % minimálnej hodinovej mzdy, stúpne z aktuálnych 2,155 eura na 2,63 eura za hodinu.

af, koz.sr, ozkovo.sk

Tabuľka príplatkov:

Príplatok	Sadzba (najmenej)	Suma príplatku za hodinu v roku 2026 (najmenej)
Príplatok za prácu v sobotu	50 % minimálnej mzdy za hodinu	2,6295 eur
Príplatok za prácu v nedeľu	100 % minimálnej mzdy za hodinu	5,259 eur
Príplatok za prácu v sobotu – znížený	45 % minimálnej mzdy za hodinu	2,3665 eur
Príplatok za prácu v nedeľu – znížený	90 % minimálnej mzdy za hodinu	4,7331 eur
Príplatok za nočnú prácu pri nerizikovej práci	40 % minimálnej mzdy za hodinu	2,1036 eur
Príplatok za nočnú prácu pri rizikovej práci	50 % minimálnej mzdy za hodinu	2,6295 eur
Príplatok za nočnú prácu pri nerizikovej práci – znížený	35 % minimálnej mzdy za hodinu	1,84065 eur
Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska (zamestnanec)	20 % minimálnej mzdy za hodinu	1,0518 eur
Mzdová kompenzácia za stažený výkon práce	20 % minimálnej mzdy za hodinu	1,0518 eur
Príplatok za prácu vo sviatok (dohodár)	100 % minimálnej mzdy za hodinu	5,259 eur



mesačník OZ KOVO

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

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

Z kováckej kuchyne

Všimli sme si:

V mene „dobrej povesti firmy“ súd umlčal odborára

Je veľmi nebezpečné, ak politici a zamestnávateľia zneužívajú svoj vplyv a ekonomickú moc na ovplyvňovanie súdnych rozhodnutí. Ešte nebezpečnejšie však je, ak sudcovia budú rozhodovať len na základe jednostranného návrhu zamestnávateľa, podloženého skutkovými a právnymi tvrdeniami žalobcu, a teda bez toho, aby zhromaždili dostatočné skutkové podklady.

Vo februári 2003 vydal sudca okresného súdu Bratislava I. predbežné opatrenie, ktorým pozastavil štrajk, organizovaný železničnými odborami. V októbri toho istého roka, teda po tom, ako sa úspešne podarilo politikom zlikvidovať štrajk a následne defragmentovať (t.j. rozložiť, znížiť) na nulu železničiarke odbory, vydal krajský súd rozhodnutie, ktorým dal za pravdu odborom a skonštatoval, že štrajk nemal byť predbežným opatrením zastavený. Vtedajší predstaviteľ železničných odborov v tej dobe povedal, že: „Vláda jednoducho zariadila, aby sa štrajk skončil“.

Sloboda prejavu verzus dobré meno

Začiatkom júla uzrelo svetlo sveta **predbežné opatrenie Okresného súdu v Nových Zámkoch**, ktorým sudca nariadil „**neodkladné opatrenie**“ voči prepustenému odborovému funkcionárovi. Ide o varovný signál pre každého, kto sa odváži postaviť za práva pracujúcich. **Bez toho, aby prebehlo súdne konanie, bez možnosti obhajoby a bez toho, aby sa súd vôbec zaoberal platnosťou výpovede, rozhodol, že zamestnanec nesmie verejne hovoriť o svojom prepustení – lebo vraj ohrozuje dobré meno zamestnávateľa.**

Rovnako povážlivý je aj fakt, že **sudca neaplikoval test proporcionality medzi slobodou prejavu zamestnanca a ochranou dobrého mena zamestnávateľa a zároveň ignoroval postavenie žalovaného ako zákonom chráneného odborového funkcionára.** Zákoník práce (ZP), konkrétne § 240, pritom jasne hovorí, že takéhoto zamestnanca možno prepustiť len so súhlasom odborovej organizácie – ktorý v tomto prípade udelený nebol. Napriek tomu súd vyjadrenia prepusteného zamestnanca o „nezákonnom prepustení“ označil za škodlivé, nepravdivé a neprijateľné.

Súd tým otočil základnú logiku naruby: Namiesto toho, aby skúmal, či zamestnávateľ konal v súlade so zá-

kom, kritizuje zamestnanca za to, že na možné porušenie zákona verejne upozornil. V právnom štáte by malo byť úplne legitímne, ak sa slabšia strana – zamestnanec – bráni aj verejne, keď iné inštitúcie zlyhávajú alebo konajú príliš pomaly. Rovnako je pozoruhodné, že súd dal za pravdu zamestnávateľovi, ktorý obranu zamestnanca, opierajúcu sa o § 240 ZP, o ústavnú slobodu vyjadrovať sa a o § 13 ods. 5 ZP, ktorý hovorí o slobode zamestnanca rozprávať o „jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania“, nazval poškodzovaním dobrého mena zamestnávateľa.

Samozrejme, súd má právo obmedziť práva občanov, vyplývajúce z legislatívy, no takéto obmedzenie práv má byť stanovené zákonom, nevyhnutným v demokratickej spoločnosti, primeraným vo vzťahu k sledovanému cieľu a rešpektovať ním aj zásadu proporcionality. Legitímnu tak ostáva otázka, čo z týchto podmienok spĺňa rozhodnutie novozámockého sudcu, najmä v kontexte judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva na základe Európskeho dohovoru o ľudských právach a aj čl. 16 Ústavy SR?

Týmto predbežným opatrením sa tak vytvára nebezpečný precedens. Nie preto, že by chránil „dobré meno firmy“, ale preto, že v skutočnosti môže slúžiť ako nástroj na umlčanie kritiky a možnej nápravy možného protiprávneho konania zamestnávateľa. Najmä, ak by išlo o kritiku oprávnenú, spoločensky dôležitú a vyslovenú v mene nielen individuálnych, ale aj kolektívnych práv zamestnancov. V tomto prípade dokonca existuje možnosť, že rozhodnutie novozámockého sudcu sa dostáva do rozporu aj s Dohovorom Medzinárodnej organizácie práce (MOP) a Chartou EÚ.

Ak súdy začnú odborárov trestať za to, že robia svoju prácu – upozorňujú na nespravodlivosť a bránia individuálne aj kolektívne práva zamestnancov – tak nejde len o individuálne pochybenie sudcu. Ide o systémové zlyhanie a ohrozenie základných demokratických práv a slobôd. Zároveň ide o jasný signál, že rovnosť pred zákonom medzi zamestnancom a zamestnávateľom je stále len ilúziou, keď ekonomická moc zamestnávateľov a ich právnych kancelárií valcuje práva zamestnancov.

Autor: Ján KOŠČ, epracaonline.sk



Kováci z Podbrezovej poslali premiérovi otvorený list

Železiarne Podbrezová, ktoré sú na Horehroní najväčším zamestnávateľom (pracuje tu takmer 3 tisíc ľudí), vykázali za minulý rok rekordnú stratu, presahujúcu 30 miliónov eur. Hlavnou príčinou mali byť najmä vysoké ceny energií, ktoré tento podnik dlhodobo ťažia a pri ktorých – podľa vedenia spoločnosti – fabrika prežije maximálne tri roky.

Aj preto o záchranu fabriky požiadali predsedu vlády Roberta FICA – najskôr tak opakovane urobilo vedenie spoločnosti a následne aj jeho zamestnanci, ktorí sa obávajú o stratu svojich pracovných miest.

Otvorený list za zamestnancov a členov odborov poslalo vedenie Základnej organizácie OZ KOVO Železiarne Podbrezová na čele s predsedom Jurajom SCHMIDTOM. Z jeho znenia vyberáme:

„Obraciame sa na Vás ako zástupcovia odborovej organizácie ZO OZ KOVO Železiarne Podbrezová, pôsobiacej v jednom z najvýznamnejších priemyselných podnikov Slovenska – Železiarne Podbrezová a.s., ktorý tvorí nielen hospodársku chrbtovú kosť regiónu Horehronia, ale aj živobytie pre tisíce rodín.

Naša výzva prichádza v čase, keď sa slovenský priemysel nachádza na hrane udržateľnosti, a to predovšetkým v dôsledku neúnosne vysokých cien energií. Tento problém nie je nový, no jeho dôsledky sa každým mesiacom prehľbujú. Pre podniky energeticky náročného priemyslu, medzi ktoré patria aj Železiarne Podbrezová, ide o existenčnú otázku. S plnou vážnosťou preto upozorňujeme, že **ak vláda SR v tejto oblasti urýchlene neprijme systémové opatrenia, hrozí zánik stoviek až tisícok pracovných miest.**

Zamestnanci Železiární Podbrezová, ktorí dlhé roky prispievajú svojou poctivou prácou k ekonomike štátu, si zaslúžia viac než len neistotu a obavy z budúcnosti. Za každým jedným pracovným miestom sa skrýva ľudský príbeh – príbeh rodiny, príbeh komunity, príbeh regiónu, ktorý nemá iné alternatívy zamestnania v takom rozsahu. Bez strategickej podpory zo strany štátu môže dôjsť nielen k oslabeniu priemyselnej výroby, ale aj k sociálnym otrasom, ktoré pocíti celá spoločnosť.

Preto Vás, pán premiér, žiadame o prijatie konkrétnych krokov na úrovni vlády, ktoré:

1. Zabezpečia dostupnosť a konkurencieschopnosť ceny energií pre energeticky náročné podniky, ktoré sú súčasťou strategickej infraštruktúry SR;
2. Zohľadnia špecifika slovenského priemyslu v európskych politikách dekarbonizácie a zelenej transformácie, a neodsúdia naše podniky k zániku v mene nerealistických cieľov;
3. Posilnia dialóg so zástupcami zamestnancov, ktorí najlepšie poznajú situáciu „zdola“ a sú ochotní aktívne participovať na riešeníach.

Slovensko potrebuje silný priemysel, a silný priemysel potrebuje zodpovednú štátnu politiku. Bez skutočnej podpory vlády sa znižovanie energetickej záťaže pre podniky stáva len ilúziou a stratégiou pre zahraničnú konkurenciu. Slovenskí zamestnanci nechcú almužny – chcú pracovať a chcú mať istotu, že štát stojí na ich strane. Dovoľujeme si veriť, že ako predseda vlády Slovenskej republiky nezostanete voči tejto výzve ľahostajný. Očakávame, že Vaša vláda prijme opatrenia a urobí všetko pre zachovanie stabilného zamestnania v kľúčových priemyselných podnikoch, akým Železiarne Podbrezová nepochybne sú.“

Dodajme, že situácia nielen v slovenskom, ale aj európskom hutníckom priemysle je už niekoľko rokov skutočne vážna. Opakovane na to upozorňujú majitelia i zamestnanci týchto fabriek – naposledy tak urobili odborári vo februári na európskom proteste v Bruseli. Pritom za posledné roky zaniklo na Slovensku v tomto segmente vyše 5 tisíc pracovných miest – spomeňme ukončenie výroby hliníka v závode Slovaco v Žiari nad Hronom, postupnú redukciu výroby i zamestnancov v U.S.Steel Košice či utlmenie výroby a následne jej čiastočný presun z oravského OFZ do Uzbekistanu.

A.FÁKOVÁ, ilustr. foto Sita

Jeden z najdlhšie slúžiacich kovákov oslávil 90-ku: p. LADISLAV WOLF

Za účasti predsedníčky Rady OZ KOVO, JUDr. Moniky BENEDEKOVEJ, PhD. a členov súčasného Výboru Základnej organizácie (VZO) OZ KOVO MARIANUM - pod vedením jeho aktuálneho predsedu, p. Rastislava BREČANA - sa 31. júla 2025 (v deň 90-ých narodenín p. Ladislava WOLFA) - uskutočnilo v centrále Odborového zväzu KOVO v Bratislave priateľské stretnutie s týmito najdlhšie slúžiacim funkcionárom a bývalým predsedom našej kováckej základnej organizácie.



● Oslávenc L.WOLF (v strede), vedľa vpravo v červenom predsedníčka OZ KOVO M.BENEDEKOVÁ, vpravo od nej predseda ZO OZ KOVO Marianum, R.BREČAN.

Pán Ladislav WOLF- obdivuhodný, energiou a pozitívnym zmýšľaním prekvipujúci pán, ktorý je telom i dušou odborárom, športovcom, ale najmä prajným, priateľským a empatickým človekom. Tento hrdý rodák zo záhoráckej Skalice, známy aj skalickým pravým orechovým trdelníkom či červeným rubínom (víno), si na stretnutí zaspomínal na svoje pracovné začiatky v roku 1952, na kole-

gov, s ktorými mal možnosť pracovať počas svojho dlhého a plodného pracovného života, a tiež na obdobie, kedy sa plne venoval odborárskej práci ako predsedu Základnej organizácie OZ KOVO MARIANUM. Zároveň prítomných účastníkov poinformoval aj o svojom pozoruhodnom rodokmeni, ktorý sa mu podarilo zaknihovať, a ktorý siaha až do 18. storočia nášho letopočtu.

Predsedníčka Rady OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ, osobne poďakovala tomuto výnimočnému človeku a vyslovila nasledovné: „**Ľudskosť, obetavosť a pozitívna myseľ. To azda najlepšie charakterizuje Lacka WOLFA.** Chceme mu v mene OZ KOVO poďakovať za roky práce pre odbory, za jeho zapálenosť, odhodlanie a neúnavnosť pri zlepšovaní zamestnaneckého prostredia.“

K tomuto prianiu sa pripájame aj my – v mene všetkých kovákov i v mene Redakcie Priorit – želáme p. Lackovi WOLFOVI hlavne veľa zdravia, šťastia, životnej energie, optimizmu a spokojnosti a nech sa ešte dlho delí o svoj elán, vedomosti a znalosti s nami všetkými.

Pripravil: Peter RAMPÁČEK,

Metodické pracovisko OZ KOVO Bratislava a VZO OZ KOVO Marianum, upravené redakciou

MENEJ SVIATKOV = VIAC PRÁCE, NIŽŠIE PRÍJMY

Prvý september - Deň Ústavy SR, nebol v tomto roku dňom pracovného pokoja, aj keď štátnym sviatkom ostal. Vlní sme si to možno ani neuvedomili, pretože išlo o nedeľu. A tí zamestnanci, ktorí pracovali v tento deň, mali za svoju prácu aspoň zvýhodnenie za prácu v nedeľu. Nie však už za prácu vo sviatok. Výsledkom bolo teda zníženie ich príjmu.

Tohtoročný Deň Ústavy SR – a teda aj prvý školský deň – pripadol na pondelok a je síce štátnym sviatkom, ale aj bežným pracovným dňom, bez zvýhodnenia za prácu vo sviatok. Zamestnanci tak pracujú za štandardnú mzdu. Mzdy zamestnancov sa však odpracovaním ďalších hodín nezvyšia – práve naopak. **Historicky je dokázané, že zvýšenie počtu pracovných hodín za cenu odopretia si pracovného pokoja nezaručuje zvýšenie miezd, ale naopak, môže spôsobiť presne opačný efekt: nárast pracovného zaťaženia a pokles reálnych príjmov zamestnancov.**

Štatistiky už dnes ukazujú, že veľká časť slovenskej pracovnej sily pracuje v podmienkach, ktoré neumožňujú dostatočný oddych. Zrušenie sviatkov ako dní pracovného pokoja tento tlak ešte zvýši.

Pripomeňme, že Slovinci držia v Európe nelichotivé prvenstvo napríklad pri nočnej práci, pričom až 11,2 % zo všetkých zamestnancov pracuje v noci. Týždenne odpracujú v priemere 39,6 hodín, pričom priemer v Európskej únii je len 37,1 hodiny.

Ekonomický model Slovenska je pritom stále postavený na nízkych mzdách a vysokom počte odpracovaných hodín. Stále prevláda mylná predstava, že čím viac hodín odpracujeme, tým sme produktívnejší.

Navyše, vládna koalícia chce podobný postup ako pri 1. septembri zvoliť aj pri ďalšom štátnom sviatku, a to 17. novembri - Dni boja za slobodu a demokraciu. Ostal by štátnym sviatkom, ale nie dňom pracovného pokoja. Všetko v snahe zabezpečiť úspešný priebeh nevyhnutnej konsolidácie verejných financií. Zmenu však ešte musí odobriť parlament a v takom prípade by začala platiť od budúceho roku. Zatiaľ sa tak nestalo.

Počet dní pracovného pokoja by tak na Slovensku klesol na 13, teda obdobne, ako v Čechách či Poľsku. Maďari majú dokonca ešte o jeden deň menej.

Štát aj zamestnávateľia by sa z tohto rozhodnutia mohli radosť. Zrušenie dňa pracovného pokoja totiž znamená zvýšený príjem štátu na daniach a odvodoch. Zamestnávateľia zas ušetria na príplatkoch za sviatky.

Deň, ktorý ľudia strávia v práci, prinesie do štátneho rozpočtu 130 až 150 miliónov eur. Podľa prepočtov ministerstva financií a zahraničných odhadov zrušenie jedného sviatku zvýši ponuku práce o 0,23%. Celkové HDP by potom mohlo v dlhodobom horizonte stúpnuť od 0,1 do 0,23%.

Zamestnávateľia rušenie voľných dní vítajú. Podľa nich sú najväčším problémom v prevádzkach, ktoré fungujú nonstop, ako sú automobilky či nemocnice, kde nemôžu zo dňa na deň vypnúť linky či prerušiť výrobu. Zamestnancami, ktorí zostanú pracovať cez voľno, následne doplácajú sviatočné príplatky, čo firmám navyšuje mzdové náklady.

Naopak, Konfederácia odborových zväzov SR dlhodobo presadzuje skracovanie pracovného času ako civilizačný trend, ktorý zvyšuje produktivitu, ale aj pracovnú spokojnosť. Skracovanie pracovného času by prispelo nielen k rozvoju našej domácej ekonomiky, zdravia obyvateľstva, ale aj zdravia verejných financií.

Zdroj: KOZ SR, uprav. redakciou

Lúčime sa

S hlbokým zármutkom oznamujeme, že dňa 2. júla 2025 po zdravotných komplikáciách skončila v Kynceľovej pri Ban. Bystrici životná púť bývalej prvej ženy v predsedníctve Rady OZ KOVO, dlhoročnej kováčky a odborárky, statočnej a odvážnej ženy a úprimnej a dobrej priateľky

pani Terézie ĎURÍKOVEJ.

Češť jej pamiatke...



Odvetové vyjednávanie v sklárskom priemysle ukončené!

V marci tohto roka podal Odborový zväz KOVO na Zväz sklárskeho priemyslu SR návrh novej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Keďže platnosť predošlej končila, išlo o úplne nové znenie návrhu celej kolektívnej zmluvy.

Po prvých preposlaných pripomienkach a protinávrhoch si zástupcovia oboch sociálnych partnerov sadli spolu za rokovací stôl v máji tohto roku, aby hľadali kompromis pri podobe novej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na obdobie rokov 2025 – 2028.

Rokovanie nebolo jednoduché, a to aj vzhľadom na všetky konsolidačné a geopolitické opatrenia, ktoré majú vplyv na podnikanie, ale aj na zamestnancov. Po dlhých diskusiách a náročnej argumentácii sa však zhoda na novej odvetvovej kolektívnej zmluve nakoniec našla.



Podpis KZVS v sklárskom priemysle: Vlado Ing. P. Brnka, prezident ZSP SR a Ing. J. Šlauka, podpredseda OZ KOVO.

Vyššie mzdy i zaujímavé benefity

Nadviazali pritom na výhody z predchádzajúcej dohody, ktoré prinášali zamestnancom konkrétne benefity nad rámec zákona – napr. voľno navyše pri ošetrovaní a návšteve lekára bez straty zárobku či vyššie odstupné a odchodné o mesiac naviac ako určuje Zákonník práce a podobne. Zároveň sa dohodlo aj obmedzenie objemu dočasne pridelených zamestnancov podľa § 58 Zákonníka práce.

„Pôvodne sme žiadali navýšenie tarifných miezd o 75 eur, zamestnávateľia nám ponúkli 35 eur. Aj tu sme nakoniec našli kompromis – tarify sa zvýšia o 50 eur vo všetkých tarifných triedach, pričom v 1. stupni bude tarifa pre tento rok 816 eur. To je nárast o 66 eur oproti minulému roku a predstavuje priemerný rast tarifných miezd o 5,85 %, uviedol podpredseda OZ KOVO, J. ŠLAUKA.

AI a bezpečnosť práce

Jednou z najaktuálnejších a zároveň najkritickejších tém, s ktorou sa už mnohí stretávame, je využívanie umelej inteligencie (AI) v pracovnom prostredí. Možno si to zamestnanci zatiaľ úplne neuvedomujú, ale v budúcnosti

môže byť jej zavádzanie zásadným faktorom, ktorý ovplyvní výrobu, produktivitu, ale aj bezpečnosť práce. Aj preto boli rokovania o tejto téme najdlhšie a najnáročnejšie.

Snažili sme sa presadiť, aby odborová organizácia mala právo byť vopred informovaná o zavádzaní a využívaní umelej inteligencie, hlavne v situáciách, ak by takéto zavedenie malo zásadný vplyv na pracovné miesto a bezpečnosť pri práci, čo sa napokon pretavilo do záväzku zamestnávateľov postupovať v tomto duchu.

Výzvy, ktoré prídu

Dohoda, ktorú sa podarilo dosiahnuť, je dôležitým úspechom, no už teraz vieme, že budúci rok prinesie ešte náročnejšie vyjednávanie. Zväz sklárskeho priemyslu už teraz upozorňuje na zložitejšie podmienky – ovplyvnia ho clá v USA, vládny konsolidačný balíček, ale aj automatický nárast miezd. Bude to opäť skúška trpezlivosti, argumentov a hľadania riešení, ktoré udržia rovnováhu medzi istotami zamestnancov a možnosťami zamestnávateľov. **Aj preto bude kľúčová dobrá domáca príprava v komisiách a tímová práca** – tak ako doteraz, keď sa ukázalo, že konštruktívny a vecný prístup prináša reálne výsledky.

Podakovanie a význam dohody

„Na záver chcem poďakovať celému nášmu vyjednávaciu tímu a kolegiám z OZ KOVO za ich aktívny a konštruktívny prístup pri príprave kolektívnej zmluvy, aj počas samotných rokovaní. Nebol to jednoduchý proces – vyžadoval veľa trpezlivosti, hľadania kompromisov a odhodlania obhájiť to, čo je pre zamestnancov dôležité.

Výsledok, ktorý sme spoločne dosiahli, vytvára stabilný základ, na ktorom môžu zamestnávateľia podľa svojich ekonomických možností ďalej stavať – či už pri poskytovaní ďalších finančných, alebo aj nefinančných benefitov. Je to zároveň dôkaz, že aj náročné rokovania môžu priniesť riešenia, ktoré dávajú zmysel všetkým stranám.

Táto dohoda je dôležitým krokom, ktorý posilňuje istoty zamestnancov aj stabilitu celého odvetvia,“ zhrnul J. ŠLAUKA.

Nová kolektívna zmluva vyššieho stupňa v sklárskom priemysle nadobudla účinnosť od 1. júla 2025.

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

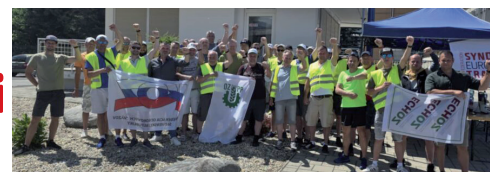
Zamestnanci z GeLiMa štrajkovali dlho, ale úspešne!

Po viac ako troch týždňoch odhodlaného štrajku odborári a zamestnanci spoločnosti GeLiMa, a.s. v Liptovskom Mikuláši, naplnili svoje požiadavky úspechom.

Vďaka vytrvalosti zamestnancov a odborovej organizácii sa podarilo dosiahnuť spravodlivú dohodu, ktorá zlepšuje pracovné podmienky a stabilizuje zamestnanosť v regióne. Ide o najdlhšie trvajúci štrajk v novodobých dejinách Slovenskej republiky. Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku pri GeLiMa, a.s. Liptovský Mikuláš, spustila ostrý štrajk pred bránami podniku 26. júna 2025 a štrajkovú pohotovosť vyhlásili o deň skôr. K dohode prišlo 16. júla.

Vyššie mzdy, príplatky i zamestnanosť

Po intenzívnych rokovaniach sa zástupcovia odborovej organizácie a vedenie spoločnosti GeLiMa, a.s. (závod na produkciu kolagénu a želatíny) dohodli vo všetkých bodoch, vrátane sporných mzdových podmienok. Súčasťou dohody je aj **zvýšenie základnej hrubej mzdy zamestnancov o 120 eur, a to späťne od 1. januára 2025. Zároveň zostáva zachovaný 13. plat. Významné zlepšenie nastáva aj pri odmeňovaní za prácu v náročných podmienkach – príplatky za sťažený výkon práce sa zvyšujú o 8 %. Rovnako dôležité bolo aj potvrdenie zachovania pracovných miest a pokračovanie jedinečnej výroby kolagénu v regióne.** Firma sa zároveň zaviazala kompenzovať odstávku výroby a vyplatiť ďalšie bonusy.



Predseda tamajšej Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku, **Ferdinand CHOMA**, označil dohodu za výsledok náročného, ale konštruktívneho sociálneho dialógu: „Teší nás, že zamestnávateľ vníma sociálny dialóg ako nástroj zlepšovania pracovných podmienok. Veríme, že si tento prístup zachová aj v budúcnosti.“

Historický úspech

„Tento úspech nevznikol náhodou. Je výsledkom neúvitelnej vytrvalosti, súdržnosti a odvahy ľudí, ktorí sa postavili za svoju dôstojnosť a spravodlivé pracovné podmienky. Ich príbeh je inšpiráciou pre všetkých zamestnancov na Slovensku. Je to dôkaz, že ako spoločnosť sme odkázaní na spoluprácu, solidaritu a spájanie síl – najmä v časoch, keď okolo seba často vidíme rozdelenie a egoizmus,“ uviedol viceprezident Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR, František GAJDOŠ a zdôraznil historický význam tohto úspechu: „Ako viceprezident KOZ SR som hrď na našu základnú organizáciu a na silu, ktorú preukázala. Osobitne chcem vyzdvihnúť úlohu predsedu Ferdinanda CHOMU – absolventa mládežníckych programov KOZ SR a dnes jedného z lídrov Rady mladých KOZ SR. Jeho príbeh je živým dôkazom, že naša dlhodobá investícia do mladých odborárov bola nielen zmysluplná – ale aj nevyhnutná.“

KOZ SR zároveň vyjadrila poďakovanie všetkým odborovým zväzom, združeným pod jej hlavičkou, za solidárnu podporu, a rovnako aj Európskej odborovej konfederácii.

Text a foto: kozs.sk

Dôchodcovia majú nárok na viaceré výhody a zľavy. O mnohých však nevedia.



Viaceré výhody a zľavy pre seniorov sú dnes často nevyužívané, pretože títo o nich nevedia alebo sa boja komplikovaného vybavovania. Nie všetky pritom pochádzajú od súkromných firiem či dopravcov. Významnú úlohu zohráva aj štát a samosprávy. Zľavy na energiu, rôzne príspevky, odpustenie poplatkov – to všetko môže seniorom výrazne uľahčiť život, najmä ak žijú len z jedného dôchodku.

Znížené poplatky za energiu

Seniori s nižšími príjmami môžu požiadať o príspevok na bývanie, ktorý im pomáha s nákladmi na elektrinu, plyn či vodu. Posudzuje sa výška dôchodku a výdavky domácnosti, pričom príspevok sa vypláca mesačne ako súčasť dávok v hmotnej núdzi. Niektorí dodávatelia energií poskytujú aj vernostné zľavy alebo individuálne zľavy pre seniorov – najmä, ak majú 70 a viac rokov. Oplatí sa informovať priamo u svojho dodávateľa, prípadne si dať spraviť bezplatný energetický audit domácnosti.

Ak je príjem seniora veľmi nízky, má nárok na viaceré foriem podpory:

- **Doplatok do životného minima** – ak dôchodok nedosahuje zákonom stanovené minimum (od júla 2024 je to 273,99 € mesačne), úrad práce môže doplatiť rozdiel.
- **Príspevok na opatrovanie** – ak senior žije s rodinným príslušníkom, ktorý sa oňho stará, ten môže získať až 525 € mesačne (výška sa líši podľa rozsahu starostlivosti).
- **Peňažný príspevok na prepravu** – pre ľudí so zdravotným postihnutím a seniorov s obmedzenou mobilitou.
- **Príspevok na kompenzáciu zvýšených výdavkov** – napríklad na diétne stravovanie alebo špeciálne hygienické potreby.
- **Dotácia na stravu** – niektoré obce poskytujú lacnejší alebo bezplatný obed pre seniorov vo vybraných zariadeniach.

Nižšie poplatky a zľavy v rámci samosprávy

Mnohé mestá a obce ponúkajú zľavy alebo úplné oslobodenie od niektorých miestnych daní a poplatkov:

- Znížený alebo nulový poplatok za odpad
- Zľava na daň z nehnuteľnosti pre seniorov nad určitý vek alebo s nízkym príjmom
- Bezplatné parkovanie v okolí bydliska pre ŤŽP seniorov alebo ľudí nad 70 rokov
- Zľavnený vstup do mestských bazénov, kúpalísk alebo kultúrnych domov

Každá obec si tieto pravidlá určuje samostatne, preto sa treba informovať na miestnom úrade.

Ako si vybaviť príspevky a zľavy?

1/ Navštívte úrad práce – ten rozhoduje o príspevkoch na bývanie, doplatkoch do životného minima aj o kompenzačných dávkach.

2/ Pripravte si doklady – občiansky preukaz, rozhodnutie o výške dôchodku, nájomnú zmluvu alebo faktúry za energiu.

3/ Požiadajte o pomoc – ak si neviete sám poradiť, oslovte sociálneho pracovníka, miestny úrad alebo organizáciu, akou je napr. Jednota dôchodcov Slovenska.

Nedajte sa odradiť byrokraciou – mnohé veci sa dajú vybaviť aj elektronicky cez slovensko.sk.

Kde konkrétne sa o zľavy žiada?

Ak neviete, kde začať, kľúčom je úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorý posudzuje väčšinu štátnych dávok. Nachádza sa v každom okrese a zvyčajne má aj vyhradené dni na osobné konzultácie. Počas návštevy si môžete dohodnúť termín alebo podať žiadosť rovno na mieste. Ak sa neviete dostať osobne, je možné mnohé veci vybaviť aj poštou alebo elektronicky – pomocou portálu slovensko.sk a občianskeho preukazu s čipom.

Niektoré samosprávy, ako napríklad mesto Banská Bystrica, Žilina či Prešov, zaviedli tzv. klientské centrá pre seniorov, kde pomáhajú starším ľuďom orientovať sa v sociálnych službách, zľavách a príspevkoch. Tieto centrá spolupracujú aj s tretím sektorom – napríklad s charitatívnymi organizáciami, ktoré vedia poskytnúť aj potravinovú pomoc či sprostredkovať rehabilitačné pobyty so zľavou.

Seniori by tiež nemali váhať obrátiť sa na Jednotu dôchodcov Slovenska. Táto organizácia má zastúpenie vo väčšine regiónov a pravidelne informuje svojich členov

o aktuálnych zmenách, zľavách či možnostiach, ako si zlepšiť životnú úroveň. V niektorých prípadoch môže JDS pomôcť aj pri komunikácii s úradmi alebo pri vyplňaní tlačív.

Na aké zľavy majú seniori nárok?

• Nulové doplatky za lieky

Nulové doplatky, ak má človek príjem nižší ako 2 574 eura štvrťročne, čo je 858 eur mesačne – inak povedané, nárok majú ľudia, ktorých penzia je nižšia ako 60 % priemernej mzdy v hospodárstve spred dvoch rokov, čiže v tomto prípade z roku 2023. Ak má človek príjem vyšší, vzťahuje sa naňho tzv. limit spoluúčasti, ktorý je v prípade starobných dôchodcov 30 eur, v prípade invalidných dôchodcov a ťažko zdravotne postihnutých 12 eur, nulové doplatky sa vzťahujú iba na lieky, ktoré sú čiastočne uhrádzané zdravotnou poisťovňou, ďalšou podmienkou je, že musí ísť o najlacnejší liek z danej kategórie liečiv, ak človek chce drahší liek, poisťovňa mu v rámci tzv. limitu spoluúčasti započíta len cenu najlacnejšieho lieku z danej kategórie, ak je napríklad za nejaký liek doplatok 50 centov, ale senior užíva liek s tou istou účinnou látkou od iného výrobcu s doplatkom 2,50 eura, uhradí sa mu len spomínaných 50 centov.

• Dane a poplatky

Zľavy sa týkajú najmä miestnych daní a poplatkov, o ktorých rozhodujú samosprávy, ide napríklad o dane zo stavieb alebo z bytov pre obyvateľov nad 62 rokov, tiež o zľavy na daň z nehnuteľnosti, daň za psa či o poplatky za komunálny odpad, ktoré môžu mestá a obce znížiť alebo úplne odpustiť, podmienkou je uplatnenie nároku zo strany daňovníka a preukázanie splnenia stanovených podmienok, určených samosprávou.

• Pracovné benefity

Ak si chce dôchodca privyrobiť k penzii, môže tak urobiť za zvýhodnených podmienok, za brigádu, resp. pri práci na dohodu je oslobodený od dane z príjmu, ak zárobok nepresiahne 200 eur mesačne. Ak penzista pracuje riadne na zmluvu a z príjmu odvádza dane a odvody, po skončení pracovného pomeru môže očakávať zvýšenie dôchodku, Sociálna poisťovňa mu dôchodok po skončení práce zvýši automaticky, človek nemusí o úpravu žiadať.

• Kúpele a rekreácie

Štát prispieva seniorom na rekreácie účelovou dotáciou 100 eur, nedostáva ju však každý dôchodca, ročne sa rozdá len 14-tisíc poukazov – polovica pre Jednotu dôchodcov Slovenska, polovica pre odborárske rekreačné zariadenia Sorea, a aj tu treba splniť určité podmienky – pobyty sú nastavené na šesť dní, teda päť nocí a minimálne dvanásť procedúr, v zariadení by mal byť k dispozícii bazén a celodenná strava, za pobyt si však seniori musia doplácať zvyšok ceny, doplatok sa pohybuje od 100 až do 500 eur, podľa zariadenia. Okrem štátnej účelovej dotácie sú tu ešte zľavy a pobytové balíčky, ktoré poskytujú niektoré kúpele či iné komerčné zariadenia v snahe získať klientov, v tomto prípade sú možné aj kratšie pobyty, výška zľavy závisí od zariadenia a typu pobytu.

• Pohyb, turistika, športovanie

Osobitné ceny pre dôchodcov sú samozrejmosťou na mnohých športoviskách a vstupoch do niektorých turistických lokalít, napríklad do Slovenského raja. Zľava závisí od zariadenia: kým na niektorých ide naozaj o symbolické vstupné, napríklad plavárne, niektoré, napríklad mnohé lyžiarske strediská, v snahe zarobiť, neponúkajú už ani pre deti 50 % zľavu, ale vo výške 70 % ponúkajú zľavu dôchodcom.

• Bankové poplatky

Banky zo zákona musia ľuďom s mesačným príjmom nižším ako 400 eur poskytnúť účet zadarmo, podmienkou je, že človek nemá účet v žiadnej ďalšej banke na Slovensku. Čo môže mať, sú iné depozitné produkty. Pozor, nemusí však ísť stále o účet zadarmo – niektoré banky poskytujú výber z bankomatov alebo pri nízkom počte obrátov, resp. platieb kartou ich spoľatňujú, a sú tiež banky, ktoré samy ponúkajú seniorom vlastné zvýhodnené balíčky, aby si otvorili účet práve u nich.

Zdroj: uzitocnapravda.sk, upr.redakciou

KRÁTKO

Vysoká inflácia

Slovensko má nelichotivé prvenstvo – inflácia v medziročnom porovnaní dosiahla 4,3 %, čo bol najvyšší rast cien od decembra 2023. V porovnaní so susednými krajinami, s výnimkou Maďarska, kde spotrebiteľské ceny tovarov a služieb medziročne vzrástli až o 4,6 %, sme na tom najhoršie. Na porovnanie: v Poľsku vzrástla inflácia o 4,1 %, v Rakúsku o 3,3 % a v Česku o 2,9 %. Slováci pocítili zdražovanie najviac pri návšteve reštaurácií a hotelov, ktorých služby zdraželi až o 9,5 %. Vzhľadom na to, že vlni bola schválená iba 5 %-ná DPH pre gastro a hotely, je to prekvapujúce. Na druhej strane, rast cien bol pŕahaný najmä vyššou daňou z pridanej hodnoty (DPH) ako súčasťou konsolidáčného balíka. Štatistický úrad SR zároveň potvrdil, že stravovacie služby išli hore až o 10 %. Obdobové menu dnes stojí okolo 8 až 10 euro. Platy však ani zďaleka nekopirovali infláciu, ľudia schudobneli, a preto dnes musia šetriť. Najviac zdraželi oleje a tuky (o 23,3 %), ovocie (o 7,6 %), mlieko so syrmami a vajcami (o 7,4 %), ale príplácame si aj za chlieb s obilninami a cukor s cukrovinkami - o 1,6 %. Naopak, lacnejšie bolo mäso o 0,5 %, či zelenina o 0,4 % a ryby o 1,2 %. Nealkoholické nápoje zdraželi až o 18,5 %, minerálne vody s nealko nápojmi a štavami (o 20 %), a aj káva, čaj a kakao (o 17 %). Analytici odhadujú, že inflácia na Slovensku by sa aj naďalej mala udržiavať cca na úrovni 4%.

Dve tretiny Slovákov z platu nevyžije

Na Slovensku majú problém vyžiť zo svojho platu 2/3 zamestnancov. Medziročne ide o nárast z 59 % na 67 %. Najviac ľudí má problémy vyžiť zo svojho príjmu na východnom Slovensku, a to celkovo 71 %. V prípade Bratislavského kraja to uviedlo 61 %. Vyplýva to z júlového prieskumu Jobs Index spoločnosti Alma Career. Necelá desatina uvádza veľké problémy, iba pre 3% je vychádzanie z príjmom veľmi ľahké. Takmer 9 z 10-ich pracujúcich, ktorí mesačne zarobia menej ako 800 eur, má problém vyžiť zo svojho platu, pričom najväčšie problémy majú základné manuálne pozície bez vyššej kvalifikácie a pracujúci v službách a obchode. Naopak, najlepšie sú na tom špecialisti s technickými zameraním a top manažment. Z prieskumu tiež vyplývalo, že neočakávané výdavky v sume cca 500 eur by si nemohlo dovoliť 29 % pracujúcich ľudí, pričom pred rokom to bolo 21 %. Ďalších 35 % by si to síce mohlo dovoliť, ale s problémami.

Nádorové ochorenia stúpajú

V prvom polroku 2025 boli nádorové ochorenia najčastejšou príčinou, prečo išli Slováci do invalidného dôchodku, pričom prevažujú najmä ženy. Druhou najčastejšou diagnózou boli duševné poruchy a poruchy správania. Informoval o tom hovorca Sociálnej poisťovne, Martin KONTÚR: „Pri 2683 novozaznamenaných invaliditách je až 1628 z nich pripísaných nádorovým ochoreniam. Predstavujú tak 61 % prípadov.“ Medzi mužmi boli na prvom mieste nádorové ochorenia, a to na viac ako 47 %. Ďalej to boli choroby obehovej sústavy, ktoré tvorili 11,6 %, následne choroby nervového systému s 10,2 % a štvrtú zase duševné poruchy či poruchy správania s 8,8 %. Pri ženách prevažovali tiež nádorové ochorenia, tie dosiahli 74,3 %. Nasledovali duševné poruchy a poruchy správania so 7,3 % potom choroby nervového systému s 5,6 % a choroby obehovej sústavy s 2,4 %. Priemerná výška invalidného dôchodku nad 70 % uznanej invalidity je v súčasnosti 574 eur.

Podpora talentovaných študentov

Ministerstvo školstva SR eviduje 5 920 žiadostí o štipendia pre talentovaných študentov v rámci schémy Štúdiom doma, Slovensko ma odmení. Ako informuje rezort školstva, o štipendium prejavilo záujem 5 160 študentov zo Slovenska a 760 zo zahraničia, pričom 657 domácich žiadateľov pochádza zo sociálne znevýhodneného prostredia. Ministerstvo môže podporiť 1 050 domácich a 195 zahraničných štipendistov, pre žiadateľov zo sociálne znevýhodneného prostredia je vyčlenených 300 štipendií. Domáci študenti môžu získať 4 000 eur na akademický rok, zahraniční 5 000 eur. Pri výbere záväžia študijné výsledky, úspechy v súťažiach a olympiádach či mimoškolské aktivity.

Zdroj: TASR, Síta, redakcia

PORADŇA BOZP: Ako je to s rekondičnými pobytmi?

V záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania je zamestnávateľ povinný - podľa § 11 Zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o BOZP“) zabezpečovať rekondičný pobyt alebo rehabilitáciu zamestnancom, ktorí vykonávajú vybrané povolania.

Paragraf 11 ods. (2) zákona o BOZP presne popisuje **vybrané povolania** (v súvislosti s poskytovaním rekondičných pobytov) ako „prácu, zaradenú orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do 3. alebo 4. kategórie a rekondičný pobyt tak spĺňa podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia“. Táto podmienka nie je - v zmysle spomínaného zákona o BOZP - splnená, ak je zamestnanec pri práci exponovaný niektorým z faktorov pracovného prostredia, a to: a) faktorom, spôsobujúcim vznik závažnej kožnej alergie, b) biologickým faktorom, c) elektromagnetickým žiarením, d) ultrafialovým žiarením, e) infračerveným žiarením, f) laserom.

V spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby zamestnávateľ rekondičný pobyt alebo rehabilitáciu:

- navrhuje,
- vypracováva zoznam zamestnancov, ktorí vykonávajú vybrané povolania,
- vypracováva obsah rekondičného pobytu, s ktorým zamestnanca oboznamuje pred nástupom na rekondičný pobyt,
- určí deň nástupu, miesto a dĺžku rekondičného pobytu,
- určí zamestnancovi spôsob dopravy a ďalšie podmienky - rovnako ako pri pracovnej ceste a poskytne cestovné náhrady,
- zabezpečuje programovo riadený zdravotný režim, ubytovanie a celodenné stravovanie (ubytovanie a celodenné stravovanie sa nezabezpečuje pri rehabilitácii v súvislosti s prácou).

Zamestnávateľ by mal všetky tieto svoje povinnosti konzultovať so zástupcami zamestnancov, vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, s ktorými sa má podľa zákona o BOZP v niektorých prípadoch aj vopred dohodnúť - a to predtým, ako vyšle zamestnancov, pracujúcich vo vybraných povolaniach, na rekondičný pobyt prípadne rehabilitáciu.

Podmienky a dĺžka pobytu

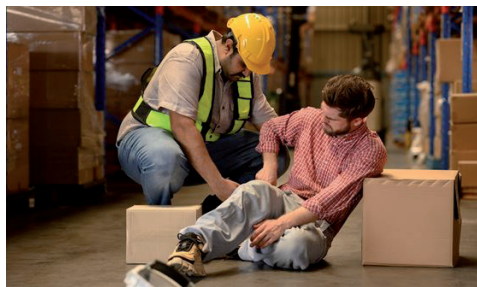
Na prvom rekondičnom pobyte je povinný zúčastniť sa zamestnanec, ktorý nepretržite vykonáva prácu zaradenú do 3. kategórie počas najmenej piatich rokov, a tiež zamestnanec, ktorý nepretržite vykonáva prácu, zaradenú do 4. kategórie počas najmenej štyroch rokov.

Nepretržitým vykonávaním práce je aj jej prerušenie na menej ako osem týždňov.

Dĺžka rekondičného pobytu je najmenej 7 dní; dĺžka rehabilitácie v súvislosti s prácou je najmenej 80 hodín v priebehu dvoch rokov.

Rehabilitácia je alternatívou k pobytovej forme rekondičného pobytu. Zamestnávateľovi je daná možnosť výberu vhodného spôsobu prevencie pre zamestnancov. V rámci rehabilitácie zamestnávateľ nemusí zamestnancovi zabezpečovať a uhrádzať ubytovanie, celodenné stravovanie a cestovné náklady mimo miesta bydliska. Využitím týchto ustanovení však nemôže dôjsť k zníženiu miery ochrany zamestnancov v rámci prevencie chorôb z povolania.

Zamestnanec je podľa zákona o BOZP povinný zúčastňovať sa na rekondičných pobytoch, resp. rehabilitáciách.



V neposlednom rade, § 11 ods. (9) zákona o BOZP uvádza, že zamestnávateľ môže zabezpečiť na odporúčanie lekára pracovnej zdravotnej služby, a po dohode so zástupcami zamestnancov - vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť - rekondičný pobyt aj zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu zaradenú do 2. kategórie, ak rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.

POZOR! Náklady na rekondičný pobyt, resp. rehabilitáciu sú nákladmi, spojenými so zaistením bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré je povinný znášať zamestnávateľ a nemôžu byť presunuté na zamestnanca!

Stanovisko Národného inšpektorátu práce (NIP) k problematike plnenia rekondičného programu, resp. rehabilitácie:

„V súlade s ustanovením § 11 ods. 18 Zákona č. 124/2006 Z. z. sa za účasti na rekondičnom pobyte považuje plnenie rekondičného programu. V priamej súvislosti s účasťou na rekondičnom pobyte je aj cesta tam a späť, stravovanie a osobné voľno v rekondičnom objekte.

V prípade rehabilitácie je potrebné postupovať obdobne, teda za účasti na rehabilitácii považovať plnenie rehabilitačného programu. V priamej súvislosti s účasťou na rehabilitácii je cesta tam aj späť. Cesta tam a späť na rehabilitáciu preto nemôže byť považovaná za účasť na rehabilitácii a zamestnávateľ nemôže tento čas započítať do času, ktorý je určený pre rehabilitáciu.“

Opakovaná účasť zamestnanca na rekondičnom pobyte:

V zmysle § 11 ods. (12) Zákona o BOZP na ďalšom rekondičnom pobyte je zamestnanec povinný zúčastniť sa raz za tri roky, ak odpracoval v tomto období vo vybranom povolaní najmenej 600 pracovných zmien, a zamestnanec, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom, ak odpracoval najmenej 400 pracovných zmien.

Otázka OZ KOVO na Inšpektorát práce:

Modelový príklad: „Zamestnanec, vykonávajúci rizikovú prácu, absolvoval posledný rekondičný pobyt v mesiaci 11/2021. Zamestnávateľ mu mal ďalší rekondičný pobyt poskytnúť o tri roky na to, v mesiaci 11/2024 - ak zamestnanec odpracoval 600 pracovných zmien. No v období 20.9.2023 - 30.11.2023 (cca 10 týždňov) bol zamestnanec práceneschopný z dôvodu choroby. Zamestnávateľ pristúpil k danej situácii nasledovne: Konkrétne mu zamestnancovi poskytne ďalší rekondičný pobyt až v mesiaci 11/2026, teda o ďalšie 3 roky od skončenia jeho pracovnej neschopnosti, pretože obdobie 20.9.2023 - 30.11.2023 považuje za prerušenie nepretržitého výkonu práce (§11 ods. 11 Zák. č. 124/2006 Z.z. o BOZP - „Nepretržitým vykonávaním práce je aj jej prerušenie na menej ako osem týždňov.“).

Máme za to, že poskytnutie ďalšieho rekondičného pobytu je v zákone o BOZP jasne definované, tak, ako sme uvádzali vyššie v texte. Podľa nášho názoru by zamestnávateľ mal zamestnancovi poskytnúť ďalší rekondičný pobyt po splnení oboch podmienok, prvou je obdobie 3 rokov (splnené) a druhou nasledovné odpracovanie 600 pracovných zmien vo vybranom povolaní, čo má konkrétny zamestnanec momentálne takisto splnené - odpracované. Nárok na rekondičný pobyt preto má.

Inšpektorát práce sa s týmto stanoviskom OZ KOVO plne stotožnil.

Prípravil: Ing. Jozef KOVÁČIK,
inšpektor BOZP na MP OZ KOVO Ban. Bystrica

Zdroje:

<https://www.slov-lex.sk/ezbierky/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/124/20250701>
<https://www.ip.gov.sk/rekondicny-pobyt-rehabilitacia/>
<https://www.bozponline.sk/>

Počuli ste o príspevku na pracovnú rehabilitáciu?

Istý zamestnanec si chcel po pracovnom úraze vybať v Sociálnej poisťovni dávku - tzv. rehabilitačnú - na pracovnú rehabilitáciu, aby sa po zranení rýchlejšie vrátil do zamestnania. Jeho firma na to štátu platí úrazové odvody. O to viac ho prekvapilo, keď sa dozvedel, že je vraj prvým za vyše 20 rokov, kto o takýto príspevok žiada.

Zlomená noha, zranená ruka či poškodená chrbtica. To všetko sa vám môže stať v práci ako dôsledok pracovného úrazu, ktorý končí práceneschopnosťou (PN-kou) a potom ešte potrebným doliečením, či preradením na iné miesto vo firme. Sociálna poisťovňa má na takúto rehabilitáciu zo zákona nástroj - dávku, tzv. rehabilitačnú. O to väčšie bolo prekvapenie jedného zo zamestnancov, ktorý si ju začal vybavovať potom, ako si v práci roztrhol väz v kolene. Počas práce pri páse mu totiž náhle puklo v kolene, zosunul sa na zem a ostal na PN-ke zhruba 5 mesiacov. V tom čase mu poradili, aby si začal na Sociálnej poisťovni vybavovať dávku „rehabilitačnú“. Ale zaskočení zostali aj zamestnanci pobočky Sociálnej poisťovne. Podľa štatistik tejto inštitúcie totiž od roku 2004 nebola vyplatená ani jedna takáto dávka.

Potvrdil to aj Martin KONTÚR, hovorca Sociálnej poisťovne: „Z doterajšej aplikácie praxe, pokiaľ potrebuje zamestnanec na základe pracovného úrazu rehabilitáciu, zvykne sa to riešiť so systémom zdravotného poistenia a doteraz sme nemali situáciu, že po skončení tejto zdravotnej rehabilitácie bolo potrebné o tento typ dávky požiadať Sociálnu poisťovňu.“

Hovorca M.KONTÚR zároveň potvrdil, že Sociálna poisťovňa je pripravená schvaľovať a aj poskytovať takéto typy dávok.

Dôvodom je neznalosť

Skutočnosť, že je dotýčny zamestnanec za dlhé roky prvým žiadateľom, pripisujú odborníci skôr nevedomosti ľudí, než tomu, že by bola dávka zbytočná.

Rovnako to vníma aj ďalší zamestnanec, ktorý mal po pracovnom úraze len pár týždňovú rehabilitáciu a stále sa necíti byť fit. Keby mu posudkový lekár priznal pracovnú rehabilitáciu, mohol sa zotavovať aj pol roka a možno by sa skôr vrátil do pôvodnej kondície. Navyše, jeho príjem by nebol vo výške viac ako polovice hrubého platu, ako to býva na PN-ke, ale až vo výške 80 % z vymeriavacieho základu.

Čo teda rehabilitačnú je?

Je to úrazová dávka, ktorú zabezpečuje Sociálna poisťovňa buď priamo na pracovisku zamestnávateľa, v zdravotníckom zariadení podľa osobitného predpisu alebo v inom odbornom zariadení. Sociálna poisťovňa o jej vykonaní uzatvára písomnú dohodu so zamestnávateľom alebo s poskytovateľom rehabilitácie. Táto dohoda definuje najmä zameranie, rozsah a náklady, spojené s poskytovaním rehabilitácie. Všetky tieto náklady - vrátane stravovania, ubytovania a cestovného - znáša Sociálna poisťovňa. O to, či na ňu máte nárok, rozhodne posudkový lekár Sociálnej poisťovne. Môže byť poskytnutá nielen zamestnancom, ale aj iným fyzickým osobám, ktoré patria do rozsahu úrazového poistenia.

Žiadosť o poskytnutie pracovnej rehabilitácie možno podať buď elektronicky cez portál slovensko.sk - pričom potrebujete občiansky preukaz s čipom a kvalifikovaný elektronický podpis - alebo klasicky písomne poštou či osobne. Formulár žiadosti nájdete na webovej stránke Sociálnej poisťovne.

Pracovná rehabilitácia pritom nie je automatická - nestačí len to, že ste utrpeli pracovný úraz. Rehabilitácia môže byť priznaná maximálne na 6 mesiacov, a len v odôvodnených prípadoch sa môže táto lehota predĺžiť o ďalší polrok. Ak ste však poberateľom starobného dôchodku, nárok na pracovnú rehabilitáciu automaticky zaniká.

VIETE, ŽE?

Mnohí zamestnanci ani netušia, že za ich bolesti a zdravotné problémy môže práca - a že majú nárok na finančné odškodnenie. Najčastejšie ide o:

- bolesti rúk
- bolesti chrbtice
- následky stresu.

Podľa zverejnených štatistik KOD SR riešili v roku 2024 odboroví inšpektori iba 26 prípadov chorôb z povolania! No novopripravených bolo až 423 prípadov!

Psychosociálne riziká ako stres, mobbing či vyhorenie zatiaľ neboli oficiálne uznané.

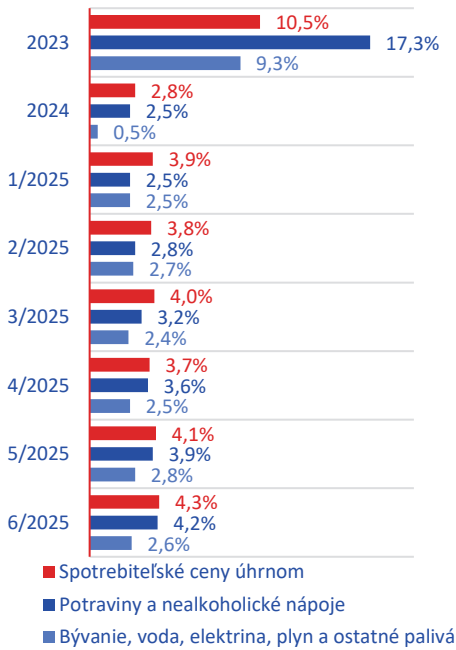
Zdroj: kozsr.sk, markiza.sk
Spracované redakciou

Ekonomika

Vývoj spotrebiteľských cien v roku 2025

Inflácia SR

Podľa údajov Štatistického úradu SR dosiahla **medziročná inflácia, meraná indexom spotrebiteľských cien (CPI) v júni 2025 úroveň 4,3 %**, čo predstavuje najvyšší rast cien od začiatku roka 2024. Rast spotrebiteľských cien bol zaznamenaný vo všetkých dvanástich výdavkových skupinách domácností.



V najvýznamnejšej výdavkovej kategórii domácností, bývania a energiách, sa ceny v júni medziročne zvýšili o 2,6 %. Zdraželo najmä nájomné, imputované o 1,9 % a skutočné o 3,3 %. Dvojciferný rast sa týkal cien za dodávku vody a zber smetí, zatiaľ čo ceny tepelnej energie mierne klesli.

Potraviny a nealkoholické nápoje, ktoré predstavujú druhú najvýznamnejšiu zložku výdavkov domácností, zdraželi v júni medziročne o 4,2 %, čo je zároveň ich najvyšší rast v tomto roku. Najvýraznejšie stúpli ceny olejov a tukov (+23,3 %), ovocia (+7,6 %) a mliečnych výrobkov, syrov a vajec (+7,4 %). Miernejšie zdraželi chlieb a obilniny aj cukor a cukrovinky (zhodne o +1,6 %). Naopak, lacnejšie bolo mäso (-0,5 %), zelenina (-4,4 %) a ryby (-1,2 %). Osobitne dynamický bol vývoj **cien nealkoholických nápojov, ktoré medziročne zdraželi až o 18,5 %**.

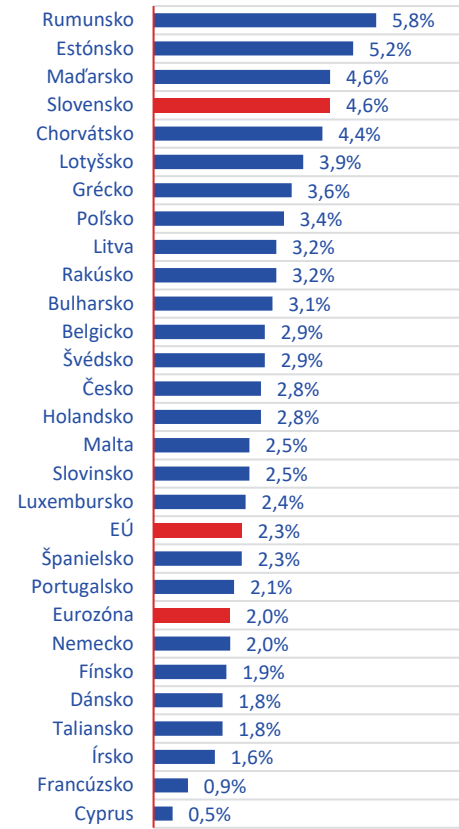
Vývoj cien v oblasti dopravy ukázal na medziročný nárast o 2,6 %, a to najmä v dôsledku prudkého zdraženia dopravných služieb (+19,4 %). Naopak, ceny pohonných látok klesli o 5 % a nákup motorových vozidiel bol lacnejší o 2 %.

Za prvú polovicu roka 2025 vzrástli spotrebiteľské ceny v priemere o 4 %, čo poukazuje na pretrvávajúci inflačný tlak v kľúčových výdavkových kategóriách domácností. Vzhľadom na zloženie súčasnej inflácie sa ukazuje, že inflačné tlaky sú podporované najmä v oblasti služieb a potravín, zatiaľ čo komodity a energie majú skôr tlmiaci účinok.

Inflácia EÚ

Podľa najnovších údajov Eurostatu dosiahla medziročná inflácia na Slovensku v júni 2025 úroveň 4,6 %, meraná harmonizovaným indexom spotrebiteľských cien (HICP). Ide o tretiu najvyššiu hodnotu spomedzi všetkých členských štátov Európskej únie.

Rýchlejšie zdražovanie zaznamenali už len Estónsko a Rumunsko. Nad priemerom EÚ (2,3 %) aj eurozóny (2,0 %) sa nachádzalo viacero krajín strednej a východnej Európy, čo potvrdzuje, že práve tento región čelí naďalej silnejším inflačným tlakom.



Na opačnom konci rebríčka boli Cyprus a Francúzsko, kde inflácia zostala pod hranicou 1 %. Viaceré ekonomiky západnej Európy, vrátane Nemecka či Írska, vykázali infláciu nižšiu ako 2 %, teda blízku inflačnému cieľu Európskej centrálnej banky.

Prognózy inflácie

Podľa júnovej prognózy Inštitútu finančnej politiky inflácia na Slovensku, meraná indexom spotrebiteľských cien (CPI), v roku 2025 zrýchli na úroveň 3,9 %. Hlavným dôvodom tohto vývoja je januárové zvýšenie sadzby DPH, ktoré sa okamžite premietlo do rastu spotrebiteľských cien. Naopak, zvýšenie ciel má na vývoj cenovej hladiny skôr tlmiaci účinok, aj keď len v obmedzenej miere.

Na vývoj cien naďalej vplýva aj rozhodnutie vlády o zastropovaní cien plynu a tepla, ktoré pomohlo udržať priemernú infláciu pod hranicou 4 %. V oblasti energií sa naďalej uplatňuje rovnaký technický predpoklad ako vo februárovej prognóze, t. j. ceny elektriny pre domácnosti zostávajú nezmenené, zatiaľ čo ceny plynu a tepla by sa mali postupne vrátiť na trhový úroveň v priebehu nasledujúcich dvoch rokov.

Podľa predikcie Národnej banky Slovenska z júna 2025 je vývoj cenovej hladiny v tomto roku ovplyvnený spomalením ekonomickej aktivity, pretrvávajúcou globálnou neistotou a pokračujúcou konsolidáciou verejných financií. Inflácia by sa mala v roku 2025 zvýšiť na 3,9 % (CPI), čo predstavuje mierne zrýchlenie oproti predchádzajúcemu roku, keď dosiahla 2,8 %. NBS však predpokladá, že ide o prechodný jav a v ďalších rokoch by sa mala inflácia postupne priblížiť k dvojpercentnému cieľu, za predpokladu, že zostanú zachované zmrazené ceny

energií pre domácnosti. K tlmeniu inflácie v nasledujúcom období prispieje slabšia domáca aj globálna ekonomika, ako aj posilnenie eura.

NBS upozorňuje, že výhľad ekonomiky a inflácie je výrazne neistý, pričom najväčšie riziko predstavujú prebiehajúce obchodné spory, ktoré by v prípade vyhrotenia mohli do roku 2027 znížiť výkon ekonomiky o približne 2 %, spôsobiť stratu okolo 20-tisíc pracovných miest a zároveň viesť k nižšej inflácii v nasledujúcich rokoch, než sa predpokladá v hlavnom scenári.

Rada pre rozpočtovú zodpovednosť, podobne ako Národná banka Slovenska a Inštitút finančnej politiky, očakáva, že **inflácia (CPI) v tomto roku dosiahne úroveň 3,9 %**. K medziročnému zrýchleniu rastu cien prispelo najmä zvýšenie daní, ktoré sa podľa odhadov premietlo do inflácie navýšením o približne 0,6 percentuálneho bodu. Výraznejšiemu rastu inflácie však bráni oslabený domáci dopyt a pokračujúce plošné dotácie cien energií. Odklad ich priblíženia k trhovým hodnotám zatiaľ zabraňuje prudkému cenovému skoku, avšak za cenu zvýšeného zaťaženia verejných financií.

JÚN 2025		2025	2026	
NBS - Letná strednodobá predikcia P2Q – 2025	CPI	3,9%	2,5%	
	HICP	3,9%	2,3%	
IFP - 72. zasadnutie Výboru pre makroekonomické prognózy	CPI	3,9%	3,4%	
	HICP	4,0%	3,6%	
RRZ - Makroekonomická prognóza		CPI	3,9%	2,9%

Dotazník o KV 2025

Odborový zväz KOVO aktuálne realizuje každoročný dotazníkový prieskum v oblasti kolektívneho vyjednávania. Ide o dôležitý nástroj na zhodnotenie pracovných podmienok v podnikoch s pôsobnosťou OZ KOVO a zároveň odborný podklad pre efektívnu obhajobu záujmov zamestnancov. **Základné organizácie, ktoré sa zatiaľ nezapojili, vyzývame na vyplnenie dotazníka!** Len vďaka aktuálnym a spoľahlivým údajom môžeme spoločne prispieť k zlepšeniu mzdových a pracovných podmienok. **Zároveň ďakujeme všetkým 135 ZO OZ KOVO, ktoré sa už do prieskumu zapojili** a svojou účasťou podporili túto dôležitú aktivitu.



V prípade, že potrebujete dotazník v inej forme, na príklad v tlačenej verzii, prosím kontaktujte e-mailom: ivonanovakova@ozkovo.sk.

Futsalový turnaj OZ KOVO v septembri

Odborový zväz KOVO si dovoľuje srdečne pozvať na futsalový turnaj O pohár OZ KOVO, ktorý sa uskutoční v sobotu, 20. septembra 2025, v Športovej hale na Bôriku (tzv. Korytnačka) v Žiline.

Turnaj je určený pre päťčlenné tímy základných organizácií OZ KOVO, pričom sa hrá systémom 4+1, teda štyria hráči v poli a jeden brankár.

Maximálny počet tímov je 8, preto odporúčame záujemcom, aby sa prihlásili čo najskôr, a to mailom na: zoozkovokiazilina3@gmail.com.

Budeme veľmi radi, ak sa zúčastníte a prispějete tak k vytvoreniu výbornej športovej a zároveň aj odborárskej atmosféry.

Veríme, že aj tento futsalový turnaj posilní súdržnosť medzi členmi nášho zväzu a vytvorí priestor pre neformálne stretnutia a výmenu skúseností.

Organizátori kováckych organizácií z KIA a Mobis



Krížovky s úsmevom

	obsah	3. časť tajničky	zblatčili (zried.)	Rozprávajú sa dve priateľky a jedna sa pýta: - Už sa ti niekedy stalo, aby ťa manžel pristihol s cudzím chlapom? - Nie, nikdy! Vždy to... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)				1. časť tajničky	zoznam hudobných skladieb
skratka odboru								EČV Brezna jodid sodný	
solmizač- ná slabika				zastavilo auto s cie- lom od- viezť sa	Pomôcky: archar, vi- nal, irade, arat, Cet	môže	biblické muž.meno had z Kni- hy džunglí		
cudzokraj- ný vták					v minulosti bojová trofej Indiánov				
kočový mongolský pastier					členský štát USA vtlač, po česky				
obyvatelia Lýkie								značka iridia stred	
Pomôcky: emitor, Kaa, ave, ibis	tvorte uzlíky odfiákla (hovor.)						skr. súhv. Veľryba druh vlákna		
omámili alkoholom						vrchnák lesklý náter			
skratka doktora			zaslintá spôsobuje únavu						
cit. napo- dobňujúce fúchanie vetra				učiteľ (zastar.) Elemír (dom.)					
jelenice					pohrebná hostina sultánov príkaz			2. časť tajničky	stredo- ázijská divá ovca
Taliani (zastar.)						ľudská spodina atóm, po česky			
porušenie vernosti							skratka majora osobné zámeno		
hadito, hadovito							citoslovce nezájmu značka astátu		
živočíšny tuk				do úplnej nahoty					
latinský pozdrav				elektróda tranzistora					

Zasmejme sa

Bikiny, to sú také plavky, na ktoré sa musíš dvakrát pozrieť, aby si ich raz videl.

Vzorec nevery – Hop na druhú!

Dve blondíny sa rozprávajú:
„Tí lekári mi idú na nervy! Navštívila som dvoch a nevedia mi určiť diagnózu – jeden tvrdí, že som tehotná a druhý zas, že čakám dieťa!“

Sedí v kuchyni mama so synom,
pijú kávičku a mama hovorí:
„Počuj, keď budem stará, nie že ma šupneš do domova dôchodcov! Ja tam nechcem ísť!“

A syn na to:
„Mami, ani ja som nechcel chodiť do školy,
a tiež si ma tam poslala!“

Otázka do pléna:
Keď sa mi v noci snáva o práci, znamená to,
že si ráno môžem zapísať 6 hodín nadčasov?!

Je to pravda, že vraj mladá Generácia Z pije alkohol menej, než všetky ostatné - staršie?
Samozrejme. Dnes už mladí na alkohol veľmi nemajú peniaze...

Cestná kontrola. Policajti zastavia blondínku.
„Pani vodička, nesvietia vám svetlá!
Vystúpte prosím z auta!“
„To som už skúšala, ale ani tak nesvietia...“

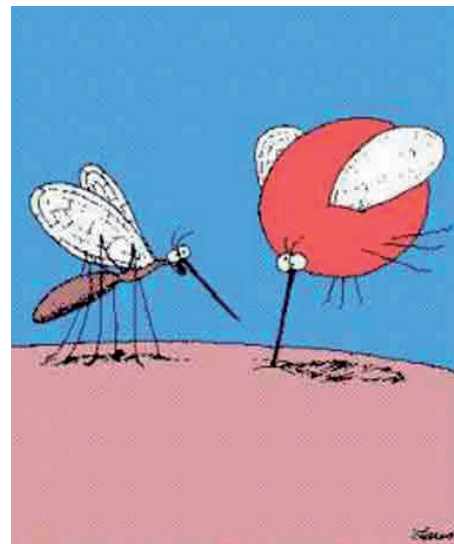
Rozprávajú sa dvaja kamaráti:
„Moja svokra, to je anjel!“
„To máš teda šťastie. Tá moja ešte žije.“

Rozprávajú sa dvaja:
„Piješ?“
„Ak je to otázka, tak nie. Ak je to návrh, tak áno.“

Chlapík zbadá dedka,
ktorý za sebou súcha pravú nohu.
Pýta sa ho: „Od vojny, od vojny?“
Dedko odpovedá: „Nie, od hovna, od hovna...“

Ide starší manžel o polnoci na záchod.
Vráti sa celý vystrašený a hovorí babke:
„Babka, my máme na záchode duchov!
Prišiel som, samé sa zažalo,
odišiel som, samé sa zhaslo.“
Babka sa otočí a celá rozhorčená hovorí dedkovi:
„Dedko, ty si bol zase čúrať v chladničke!“

Príde chlapík k doktorovi a hovorí mu:
„Pán doktor, strašne sa mi trasú ruky.“
„To preto, že veľa pijete.“
„Ako veľa? Veď všetko porozlievam!“



**Vytiahni sa, Betty, vytiahni...
Trafiť si tepnu!**