



Zmeny v daniach a odvodoch
– str. 2

V KIA spor vo vyjednávaní
– str. 3

Vedenie odborov v Magne
– str. 5

Príhovor predsedníčky OZ KOVO:

Milé kolegyně a kolegovia, milí kováci.



Do nového roka vstupujeme v dobe, ktorá kladie na zamestnancov aj odbory čoraz väčšie nároky. Istoty, na ktoré sme sa roky spoliehali, sa otriasajú a rozhodnutia sa často robia bez tých, ktorých sa najviac týkajú. O to dôležitejšie je, aby mal hlas prajúciich silné a organizované zastúpenie.

Odbory sú silou, ktorá dokáže meniť svet. Nielen preto, že sú právne ukotvenou inštitúciou s mnohými právomocami, ale najmä preto, že stoja na ľuďoch. Na ich aktivite, odvahe a ochote postaviť sa za svoje práva. Bez aktívnych ľudí nie sú odbory ničím. S nimi dokážu meniť realitu práce, aj života ľudí.

Čelíme zásadným zmenám na trhu práce. Robotizácia, automatizácia a nové technológie menia podobu pracovných miest, zvyšujú tlak na výkon a často vytlačujú človeka na okraj rozhodovania. Našou úlohou je zabezpečiť, aby technologický pokrok neznamenal oslabenie sociálnych práv, ale ich posilnenie.

S tým úzko súvisí aj vzdelávanie. Ak chceme zostať v kurze, ak chceme mať budúcnosť v meniacom sa priemysle, vzdelávanie sa musí stať trvalou súčasťou našich životov. Nie ako povinnosť jednotlivca, ale ako spoločná zodpovednosť zamestnávateľov, štátu aj odborov.

Rovnakú jasnú výzvu pre nás ostáva organizovanie nových členov a posilňovanie akčioschopnosti odborov. Bez rastu členskej základne a bez ochoty ľudí aktívne sa zapájať nemôžeme účinne chrániť pracovné miesta, mzdy ani dôstojné pracovné podmienky.

Viem, že mnohí zamestnanci dnes cítia obavy, no história nás učí, že mlčanie nikdy nebolo riešením. Zamestnanecké práva musíme brániť, ale zároveň musíme aj nanovo nastavovať pravidlá v meniacom sa svete práce. Preto potrebujeme vzájomnú solidaritu, odvažu a aktivitu.

Odborový zväz KOVO chce byť aktívnym hráčom v tomto turbulentnom období, nie iba pozorovateľom zmien. A preto potrebujeme aktívnych členov. Preto potrebujeme, aby ste sa zapájali, diskutovali a stáli pri sebe. Odbory majú zmysel len vtedy, ak dokážeme spolu byť dostatočne silní na to, aby nás nikto nemohol ignorovať.

V tomto roku nás čaká IX. zjazd OZ KOVO, ktorý bude rozhodovať o ďalšom smerovaní našich odborov, o našich prioritách aj o líderskej zodpovednosti v období, ktoré je mimoriadne turbulentné. O to viac je dôležité, aby do tohto procesu vstupovali odbory silné, sebadôverou a podporené svojimi členmi.

Prajem nám všetkým, aby bol tento rok rokom odvahy, solidarity a zodpovedných rozhodnutí. Rokom, v ktorom ukážeme, že aj v čase veľkých zmien má práca svoju hodnotu a ľudia svoj hlas.

Solidarita nie je fráza. Solidarita je sila ľudí. A táto sila mení svet.

JUDr. Monika BENEŠKOVÁ, PhD.
predsedníčka Rady OZ KOVO

Milí kováci, do roku 2026 vám prajeme odvážne plány, múdre rozhodnutia a výnimočné dni, ktoré stoja za spomienku. Nech sa častejšie tešíte a menej ponáhľate. Veľa zdravia a úspechov praje Redakcia Priorit

Košickí hutníci protestovali!



Zhromaždenie, ktorému predchádzalo 8. kôl zatiaľ neúspešného kolektívneho vyjednávania s vyhlásením sporu a následne štrajkovej pohotovosti (12.1.2026), malo za cieľ deklarovať podporu zástupcom zamestnancov, ktorí vo vyjednávaní so zamestnávateľom požadujú zachovanie týždenného pracovného času, vyššie mzdy a garanciu zamestnanosti.

Potvrdil to aj hlavný organizátor, predseda Rady odborov OZ KOVO U. S. Steel Košice, Juraj VARGA: „Nevieme sa dohodnúť v troch zásadných veciach, a to je ochrana zamestnancov pred prepúšťaním, týždenná pracovná doba a samozrejme mzdy. Pracovná doba

Podporujeme kolektívnych vyjednávačov! Pracovať a nebať sa! Čas je život, nie nadčas! Nie sme roboti, máme limity! Takéto heslá bolo vidieť na zhromaždení zhruba 700 zamestnancov našej najväčšej oceliarskej fabriky U.S. Steel Košice, ktoré sa uskutočnilo na podnet Rady odborov OZ KOVO U.S. Steel Košice v stredu, 21. januára, o 15.00 hod. v mestskej časti Košice-Šaca.

v U. S. Steel Košice je v prevažnej miere týždenný pracovný čas 35,5 hodín, zo 7700 kmeňových zamestnancov tak pracuje 85 % a zamestnávateľ v návrhu kolektívnej zmluvy chce túto pracovnú dobu v celej šírke pre všetkých zamestnancov zvýšiť na 37,5 hodiny.“

Ďalším bodom sporu je navýšenie tarifných miezd. Kým zamestnávateľ ponúkal navýšenie o 50 eur, zamestnanci mali úplne inú predstavu, ktorú približuje odborový líder, Juraj VARGA: „Za 8 kôl kolektívnych rokovaní sme sa priblížili. My sme teraz na 80 eurách.“

Pokračovanie na 2. strane.

V TRNAVSKOM BOGE ELASTMETALL OPÄŤ PRED ŠTRAJKOM!

Neuplynuli ani dva roky a je to tu opäť! V trnavskom podniku Boge Elastmetall Slovakia, a.s., ktorý sa orientuje na výrobu plastových a gumokovových dielov pre automobilový priemysel (napr. výroba pedálových súprav, kryty na airbagy a pod.) sa opäť skloňuje slovo štrajk. A to už od pondelka, 2. februára 2026, so začiatkom o 6.00 hod. nenastúpením prvej pracovnej zmeny do práce.

Ako potvrdili zástupcovia Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO Boge Elastmetall Slovakia, na čele s predsedom Michalom REPOM, štrajk by mal byť časovo neobmedzený a po rannej zmene by do práce nemala nastúpiť ani zmena poobedňajšia a následne ani nočná. V podniku, kde aktuálne pracuje cca 770 kmeňových a pár desiatok agentúrnych zamestnancov, to určite pocítia.

Spor v kolektívnom vyjednávaní a neúspešný sprostredkovateľ

„Dôvodom tohto stavu je neuspokojivý vývoj kolektívneho vyjednávania“, hovorí predseda miestnych odborov, Michal REPA a pokračuje: „Hoci naša podniková kolektívna zmluva platí až do 30. septembra 2026, už pri jej uzatváraní sme sa so zamestnávateľom dohodli, že v roku 2025 otvoríme vyjednávanie dodatku mzdovej časti kolektívnej zmluvy. My sme náš návrh mzdového dodatku predložili zamestnávateľovi 14. mája

2025, pričom 1. kolo kolektívneho vyjednávania sa realizovalo až po našej výzve, adresovanej zamestnávateľovi, ktorý v zákonnej lehote nereagoval na náš návrh. Prvýkrát sme sa tak na kolektívnom vyjednávaní stretli 3. júla 2025 a potom sme sa už pravidelne stretávali raz alebo 2-krát do mesiaca na jednotlivých kolách kolektívnych rokovaní,“ hovorí predseda Michal REPA.

Tento stav trval zhruba 3 mesiace s tým, že zástupcovia zamestnancov požadovali navýšenie tarifných miezd zamestnancov od začiatku tohto roku o 12%, prípadne rozloženie tejto požiadavky na 6%-ný nárast tarifných miezd od 1.1.2026 a o ďalších 6% od 1.10.2026. Okrem toho chceli preniesť 5%-nú prémieovú zložku mzdy za kvalitu do tarifných miezd zamestnancov či zjednotiť a spravodlivo zabezpečiť vyplatenie funkčného príplatku pre vybrané profesie (zoraďovači, formári, údržbári a majstri) atď.

Pokračovanie na 3. strane.

ZMENY V PN-kách

V roku 2026 sa menia viaceré pravidlá, súvisiace s práceneschopnosťou zamestnancov.

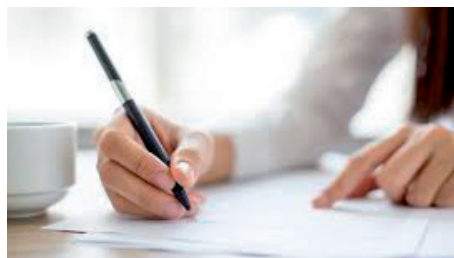
Zamestnanec môže byť uznaný za dočasne práceneschopného lekárom z dôvodu choroby, úrazu alebo pri nariadení karanténneho opatrenia či izolácie. **Počas trvania dočasnej práceneschopnosti (PN) má obvykle nárok na náhradu príjmu od zamestnávateľa a následne na nemocenské zo Sociálnej poisťovne.** V praxi sa často uvedené dávky nerozlišujú, keďže obe predstavujú finančnú náhradu za obdobie, počas ktorého zamestnanec nemôže vykonávať prácu. Z právneho hľadiska však ide o odlišné plnenia:

1/ Náhrada príjmu – je upravená zákonom č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej PN zamestnanca v znení neskorších predpisov a **vypláca ju zamestnávateľ v mzde príslušného zamestnanca, od roku 2026 za prvých 14 dní trvania PN** (dovtedy to bolo 10 dní), pričom jej cieľom je nahradiť časť mzdy počas krátkodobej práceneschopnosti,

2/ Nemocenské – upravené zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, predstavuje **dávku, ktorú zamestnancovi vypláti Sociálna poisťovňa, ak jeho PN trvá dlhšie ako 14 dní, a to od 15. dňa trvania PN, maximálne však počas 52. týždňov.** Dávka sa vypláca na účet poistenca (zamestnanca) alebo poštovou poukážkou. Ak je zamestnanec v ochrannnej lehote po skončení pracovno-právneho vzťahu, nemocenské zo Sociálnej poisťovne sa poskytuje od 1. dňa trvania PN.

Náhradu príjmu počas dočasnej PN poberá zamestnanec od zamestnávateľa takto:

- **1. – 3. deň (vrátane)** -> 25 % denného vymeřiacieho základu,
- **4. – 14. deň (vrátane)** -> 55 % denného vymeřiacieho základu, pričom kolektívnu zmluvu možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu aj vo vyššej percentuálnej sadzbe, najviac však vo výške 80 % denného vymeřiacieho základu, napr. zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve dohodnúť, že svojim zamestnancom vypláti 60 % náhrady príjmu už od prvého dňa trvania PN.



Sociálna poisťovňa vypláti zamestnancovi nemocenské vo výške 55 % denného vymeřiacieho základu, a to od 15. dňa trvania PN.

Zároveň platí, že ak sa poistenec stane dočasne práceneschopným v roku 2026, maximálna výška jeho nemocenského na deň predstavuje sumu 55,114565 eur. Maximálna mesačná dávka predstavuje v mesiaci, ktorý má 30 dní, sumu 1 653,50 eur a v mesiaci, ktorý má 31 dní, je to 1 708,60 eur.

Prísnejšie pravidlá pri vystavovaní PN

Kľúčovou zmenou je aj rozšírenie právomocí posudkových lekárov Sociálnej poisťovne pri kontrole dočasnej pracovnej neschopnosti. Už od roku 2025 môžu posudkoví lekári ukončiť PN, vystavenú ošetrojúcim lekárom, ak jej ďalšie trvanie nemá medicínske opodstatnenie. Tento krok podľa Sociálnej poisťovne priniesol úspory, no v praxi sa objavili aj pokusy o jeho obchádzanie.

Od 1. januára 2026 preto vstupuje do platnosti nové pravidlo. Ak ošetrojúci lekár bude chcieť vystaviť novú PN v období do siedmich pracovných dní po tom, ako predchádzajúcu PN ukončil posudkový lekár Sociálnej poisťovne, bude na to potrebovať jeho súhlas. Cieľom je zabrániť situáciám, keď sa bez zjavnej zmeny zdravotného stavu krátko po ukončení PN vystavuje nová práceneschopnosť. Podľa Sociálnej poisťovne sa tak má eliminovať nadmerné čerpanie nemocenských dávok. **Zdroj: Sociálna poisťovňa**

Košickí hutníci protestovali!

Pokračovanie z 1. strany.

Podporu a solidárnosť zhromaždených hutníkov so svojimi odborovými zástupcami potvrdila aj krátka anketa:

1/ Marek, 43 rokov: „V U.S.Steel Košice robím už 20 rokov a dnes som tu preto, že nesúhlasím s návrhom zamestnávateľa ohľadom predlžovania pracovného času.“

2/ Peter, 52 rokov: „Pracujem tu už dlho a dnes som sem prišiel, lebo sa nám nepáči, že nám chcú zvýšiť pracovný čas a zobrať benefity.“

3/ Kristína: „V U.S.Steele som už od roku 1992 a nesúhlasím, aby sme prišli o všetky tie benefity, ktoré máme a aby sa nám zvýšila pracovná doba – robíme v ťažkom priemysle, je to ťažká práca, namáhavá a ľudia sú nespokojní s tým, čo sa zamýšľa. A nie, nebolím sa ani možného prepustenia – odišlo už toľko ľudí, že už nemá pomaly kto robiť.“



Prítomných hutníkov prišlo pozdraviť aj vedenie ich materského odborového zväzu – predsedníčka OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ a podpredseda Ján ŠLAUKA, ktorý predtým dlhé roky pracoval v košickom U.S.Steele.

Zmeny v daniach a odvodoch v roku 2026

Voči štátu má zamestnanec tri povinnosti. Platiť dane, zdravotné a sociálne odvody. V roku 2026 sa zvýšia dane aj odvody. Výrazné zmeny sa dotknú aj samostatne zárobkovo činných osôb (SZČO), krátiť sa bude dávka v nezamestnanosti, vyššia bude daň na niektoré potraviny a ubudnú aj ďalšie dni voľna. V prehľade zmien prinášame opatrenia, ktoré sa týkajú zamestnancov.

Zmeny v daniach a odvodoch: z jedného eura len 41 centov

Od 1. januára 2026 sa výrazne zmení zdaňovanie práce na Slovensku. Z výplaty sa ukrojí viac tým, čo majú vyššie príjmy. Mení sa napríklad krátenie nezdaniteľnej časti základu dane.

Rýchlejšie sa bude krátiť nezdaniteľná časť základu dane, zníži sa hranica pre druhú sadzbu a pribudnú dve nové sadzby 30 % a 35 % pre hrubé mesačné príjmy nad 5 875 eur a 7 302 eur.

Hraničná efektívna sadzba povinných platieb je dôležitá v prípade motivácie ľudí kariérou rásť a ísť za vyšším platom. Ide o podiel dodatočných daní a odvodov, ktoré sa ukroja z každého ďalšieho pracovného eura. Na Slovensku bola tesne pod 50 % pri príjmoch od približne 580 € mesačne a pri príjmoch nad 2 540 € dosahovala okolo 52 %.

Od Nového roka sa výrazne zvyšuje. Od hrubej mzdy 5 875 € budú dodatočné náklady práce zaťažene asi 56 % a pri príjmoch nad 7 302 € až takmer 59 %. Zamestnanec tak z 1 eura vyšších nákladov práce získa len približne 41 centov.

Podľa analytikov Rady pre rozpočtovú zodpovednosť môžu vysoké sadzby znížiť motiváciu ľudí obsadzovať napríklad vyššie pracovné pozície a vysokokvalifikované miesta.

Vyššie zdravotné odvody

Sadzba poistného, ktoré sa strháva zo mzdy zamestnanca, stúpne zo 4 % na 5 %, pri osobách so zdravotným postihnutím z 2 % na 2,5 %. Pri minimálnej mzde 915 eur by preddavok bez tejto zmeny predstavoval 36,60 eura mesačne, po úprave sadzby to bude 45,75 eura. Mesačný rozdiel tak dosiahne 9,15 eura.



Predsedička OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ, vo svojom príhovore vyzdvihla jednotu zamestnancov košickej fabriky a súčinnosť so svojimi kolektívnymi vyjednávateľmi. Zároveň zdôraznila: „Podporu OZ KOVO máte nielen v tejto chvíli, ale počas celého kolektívneho vyjednávania a celého vášho boja za lepšie pracovné podmienky, za pracovný čas, za vaše mzdy, aj za ostatné benefity. U.S.Steel totiž nie sú stroje, to nie sú ani čísla v tabuľkách. U.S.Steel ste predovšetkým vy – zamestnanci, na ktorých táto fabrika stojí a bez ktorých by sa ani jeden stroj nepohol – v tom je vaša veľká sila!“

Podakovanie za účasť a vzájomnú podporu následne vyjadrili aj ďalší rečníci na tribúne: podpredseda OZ KOVO Ján ŠLAUKA, organizátor a predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, Juraj VARGA a člen predsedníctva Rady OZ KOVO a moderátor podujatia, Bartolomej FENIČIN.

Pripomeňme, že aktuálne čakajú obaja sociálni partneri (odborári i zástupcovia zamestnávateľa) na rozhodnutie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o pridelení sprostredkovateľa, ktorý sa bude snažiť spor v kolektívnom vyjednávaní vyriešiť. Otvorené ďalším rokovaniam sú pritom obe strany.

Potvrdil to aj Ján BAČA, hovorca U. S. Steel Košice: „Ja verím, že sa napokon dohodneme. Teraz to bude v rukách mediátora, my mu budeme tlmočiť naše stanoviská, my sa chceme dohodnúť a chceme zachovať benefity pre zamestnancov, samozrejme s prihliadnutím na situáciu na trhu s oceľou.“

Situáciu v košickej fabrike budeme aj naďalej monitorovať.

Text a foto: A.FÁKOVÁ



Odvody SZČO do Sociálnej poisťovne

Od 1. júla 2026 sa zásadne mení systém platenia sociálnych odvodov pre samostatne zárobkovo činné osoby (SZČO). Ruší sa hranica príjmu, od ktorej sa doteraz odvodová povinnosť odvíjala, a zároveň sa zavádza nový spôsob určenia vymeřiacieho základu. Povinnosť platiť sociálne odvody tak vznikne každej SZČO, ktorá aktívne podniká, bez ohľadu na výšku jej príjmu. Výška poistného zostáva rovnaká 33,15 % z vymeřiacieho základu, no mení sa spôsob, ako sa tento základ určí. Pre bežné SZČO platí minimálny vymeřiaci základ 914,40 €, z ktorého mesačný odvod predstavuje 303,11 €. Maximálny vymeřiaci základ je 16 764 €, čo zodpovedá maximálnym odvodom 5 557,26 € mesačne.

Samostatne zárobkovo činné osoby a dobrovoľne nemocensky poistené osoby si môžu podrobný popis zmien pozrieť na stránke Sociálnej poisťovne.

Znižovanie dávky v nezamestnanosti

Ak sa v roku 2026 ocitnete na úrade práce, zmeny nastanú aj v dávkach v nezamestnanosti. Suma sa bude postupne percentuálne znižovať, v závislosti od dĺžky obdobia poberania dávky.

Počas prvých troch mesiacov je zachovaná súčasná výška dávky v nezamestnanosti, teda 50 % denného vymeřiacieho základu. Štvrtý mesiac sa výška dávky zníži na 40 %, piaty mesiac bude vo výške 30 % a posledný, šiesty mesiac podporného obdobia sa bude výška dávky v nezamestnanosti určovať z 20 % denného vymeřiacieho základu.

Vyššia DPH na potraviny

Od 1. januára 2026 sa zvyšuje sadzba DPH pri vybraných základných potravinách z 19 % na 23 %. Zmena sa týka predovšetkým potravín so zvýšeným obsahom cukru a soli, ako sú napríklad cukrovinky, čokoláda, sladké pečivo, sušienky, ochutené cereálie, slané pochutiny, chipsy, ale aj džemy, ovocné pasty či zmrazlina.

Zdroj: Sociálna poisťovňa, Národný inšpektorát práce, MPSVR, epracaonline.sk

Z kováckej kuchyne

V TRNAVSKOM BOGE ELASTMETALL OPÄŤ PRED ŠTRAJKOM!

Pokračovanie
z 1. strany.

Zamestnávateľ s týmito požiadavkami nesúhlasil, a tak sa v auguste minulého roku dostalo kolektívne vyjednávanie do sporu a zástupcovia odborovej organizácie povolali na jeho vyriešenie sprostredkovateľa, nominovaného Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Následne sa 8. októbra 2025 uskutočnilo prvé rokovanie pred sprostredkovateľom, pričom po dvoch mesiacoch a troch kolách spoločných stretnutí sa napokon aj toto konanie skončilo neúspešne - ani jeden so sociálnych partnerov (zamestnávateľ a ani odbory) sa nestotožnil s jeho návrhom riešenia sporu.



Štrajková pohotovosť a príprava na štrajk

To bol impulz pre odborovú organizáciu vyhlásiť v podniku Boge Elastmetall Slovakia, a.s., štrajkovú pohotovosť (26.11.2025) a začať s prípravou zamestnaneckej ankety o vstupe do ostrého štrajku. Samotný zber podpisov za vyhlásenie časovo neobmedzeného štrajku trval - podľa slov odborárov - od 10. decembra 2025 do 20. januára 2026, hoci väčšina zamestnancov čerpala v tomto čase aj plánovanú celozávodnú dovolenku (od 22.12. 2025 do 5.1.2026).

Výsledky ankety však boli jednoznačné: zo 60,95% hlasujúcich zamestnancov sa všetci do jedného vyjadrili za štrajk!

Jednoznačná reakcia zamestnancov vedenie Základnej organizácie OZ KOVO Boge Elastmetall Slovakia presvedčil, že odhodlanie a podpora ľudí pre štrajk tu je.

A hoci sa odvtedy uskutočnilo ešte päť spoločných rokovaní so zamestnávateľom - pričom na jednom z nich (27.1.2026) sa obaja sociálni partneri napokon dohodli na vyplácaní funkčných príplatkov pre vybrané profesie tak,

ako to pôvodne odbory požadovali - v ostatných požiadavkách k dohode nedošlo a zamestnávateľ obdržal písomnú informáciu o začatí neobmedzeného štrajku zamestnancov, a to od 2. februára 2026 od 6.00 hod. nenaštupením zamestnancov na rannú zmenu.

Potvrdil to aj odborový líder, Michal REPA: „Ohlásenie štrajku na pondelok, 2. februára 2026 a jeho jednoznačná podpora je výsledkom frustrácie zamestnancov s vedením spoločnosti, ako aj možnou snahou vedenia umelo „naťahovať“ kolektívne vyjednávanie, keďže až po vyhlásení štrajkovej pohotovosti začali zo strany zamestnávateľa prichádzať relevantné ponuky, na ktoré sme mohli nadviazať a reflektovať. Aj napriek tomu sa však snažíme neustále nachádzať spoločné riešenie vzniknutej situácie, keďže štrajk je len krajným prostriedkom, ako danú situáciu vyriešiť. Nakoniec, v podobnej situácii sme sa nachádzali aj pred dvoma rokmi, kde sa nám napokon podarilo dohodnúť s vedením podniku a vstup do štrajku zvrátiť.“

Do podpisu dodatku odložený štrajk

Silu zamestnancov a odhodlanie odborových lídrov si nakoniec uvedomil aj samotný zamestnávateľ, naokoľko inicioval ďalšie spoločné rokovania, až kým v piatok, 30. januára 2026, nenašli obe strany prienik vo svojich požiadavkách.

Zamestnávateľ sľúbil, že od 1. januára tohto roku zvýši tarifné mzdy zamestnancov o 4% a následne, od 1. októbra tohto roku, o ďalšie 4%. Rovnako sa zaviazal presunúť 5 %-nú prímiovú zložku mzdy za kvalitu do tarifných miezd a v januári 2027 vyplatiť všetkým zamestnancom jednorazový odmenu vo výške 625 eur.

Ako potvrdili zástupcovia odborovej organizácie, výsledok ich úprimne teší, veď na ňom intenzívne pracovali takmer 9 mesiacov. Hovorí odborový predák Michal REPA: „Dosiahnutý výsledok je odrazom tímovej práce a celkovo dobre zvladnutej argumentácie z našej strany, kde sme nenechali žiaden priestor na spochybňovanie našich argumentov, ako aj odhodlaním ísť si za našimi požiadavkami a nepolaťovať v úsilí.“

Vstup do ostrého štrajku teda odbory zatiaľ odložili. Rovnako stále trvá aj vyhlásená štrajková pohotovosť - až kým vzájomnú dohodu so zamestnávateľom nepodpíšu v mzdovom dodatku k platnej kolektívnej zmluve.

Veríme, že sa tak stane už čoskoro a odborárom i zamestnancom k ich úspechu blahoželáme.

A. FÁKOVÁ, R.ZEMKO, M.REPA

V Kia Slovakia je spor, smerujú pred sprostredkovateľa

Kolektívne vyjednávanie v žilinskej automobilke Kia Slovakia začala Základná organizácia OZ KOVO KIA Žilina v novembri 2025. Predmetom návrhu odborovej organizácie bola jednoduchá požiadavka na navýšenie miezd vo výške 250 eur pre všetkých zamestnancov a zvýšenie odstupného pri nadbytočnosti na úroveň odstupného pri zdravotných dôvodoch.

Zamestnávateľ predstavil svoj protinávrh na prvom kole kolektívneho vyjednávania dňa 13. novembra 2025 a už priebeh tohto kola bol predzvesťou komplikácií.

Problém v rovnakom odmeňovaní za rovnakú prácu

Zamestnávateľ sa totiž pod tlakom sprísňujúcej sa legislatívy v oblasti rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty pokúša vysporiadať s dlhodobou neriešenou agendou pomerne kontroverzným spôsobom. Niektorým zamestnancom totiž navrhuje výrazne zvýšiť základné mzdy, iným - naopak - vôbec, a navrhuje jednorazové vyrovnanie. Na tento neriešený problém a jeho možné dôsledky, ktoré žilinskí kováci aktuálne pociťujú vo vyjednávaní, pritom zamestnávateľa upozorňovali viac než dva roky.

K danému stavu sa vyjadril predseda Základnej organizácie OZ KOVO KIA Žilina, Martin ČECH: „Zotrvávame na našom stanovisku, že úprava „same job – same salary“ (rovnaká práca = rovnaká mzda) nie je novinkou v našom právnom poriadku a nie je ani dôvodom na to, aby ju zamestnávateľ vydávali za dôvod zvýšených nákladov. Je pravdepodobné, že sa k tejto téme podobne postavia aj iní zamestnávateľia a preto radi zdieľame túto skúsenosť medzi našich priateľov v ostatných organizáciách, aby sa vedeli takticky pripraviť.“

Ako ďalej konštatuje, po piatich kolách kolektívneho vyjednávania sa podarilo dosiahnuť isté čiastkové zhody, napríklad vo veci osobného hodnotenia alebo garantovaného naviazania príplatkov na rast minimálnej mzdy.

Hovorí odborový predák M. ČECH: „Odborová organizácia na základe mandátu z konferencie (zo dňa 24.1.2026) ako nášho najvyššieho rozhodovacieho orgánu pripustila aj zamestnávateľov návrh - dojednať dĺžku kolektívnej zmluvy na 3 roky. Je však legitímny očakávaním odborovo organizovaných zamestnancov, že takýto kompromis prinesie aj lepšie návrhy zo strany zamestnávateľa.“

Spor a povolenie sprostredkovateľa

Ako ďalej konštatuje Martin ČECH, v podstatných náležitostiach - teda v odmeňovaní v základnej mzde a odstupnom - pretrvávajú odporúčania ku piatich kolách vyjednávania ku konštatovaniu sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy. K tomuto záveru dospeli obaja sociálni partneri 28. januára tohto roku.

Situácia je teda otvorená. Predseda odborov, M.ČECH, vysvetľuje: „Z pohľadu zástupcov zamestnancov nás teší pretrvávajúca odolnosť zamestnancov voči ponukám zamestnávateľa na vyplácanie jednorazových plnení, ktoré už prekonal niekdajšiu popularitu a zamestnanci ich vnímajú skôr negatívne,“ hovorí a dodáva: „Náš zamestnávateľ prešiel nedávno vlnou modernizácií a investícií do výrobných liniek v súvislosti so zavádzaním nových modelov. Veríme, že je pred nami úspešná budúcnosť, a ak má zamestnávateľ záujem o sociálny zmier, pretrvávajúci dlhší čas (napríklad 3 roky), musí zohľadňovať aj očakávanú zvyšujúcu sa produktivitu v najbližšom období,“ uzatvára a konštatuje, že teraz nasleduje proces povolenia sprostredkovateľa zo Zoznamu sprostredkovateľov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, pričom nezabudne podotknúť, že v presadzovaní svojich požiadaviek chcú aj naďalej dôsledne pokračovať: „Aby zamestnanci neprišli skrátka, na to sme spolu s nimi pripravení využiť všetky dostupné prostriedky!“

Vývoj kolektívneho vyjednávania v tejto automobilke budeme aj naďalej sledovať.

Martin ČECH, upr. redakciou

Oživí Slovalco výrobu?

S hliníkárnou Slovalco, ktorá začiatkom roka 2023 ukončila výrobu primárneho hliníka, plánuje vláda SR podpísať memorandum o spolupráci na obdobie desiatich rokov. V Žiari nad Hronom to 13. januára 2026 potvrdil predseda vlády Robert FICO s tým, že v rámci podpory pre energeticky náročné podniky bude navrhovať európske riešenie, spočívajúce v niekoľkoročných prázdninách od systému nákupu emisných povoleniek.

Predseda vlády pri návšteve Slovalca skonštatoval, že hliníkáreň v Žiari nad Hronom je modernou a ekologickou fabrikou, ktorá dokáže vyrábať surovinu, strategickú pre Slovensko i Európsku úniu (EÚ). Pripomenul, že v rámci európskych kapacít sa v súčasnosti vyrába približne 1,2 milióna ton primárneho hliníka.

„Európa však potrebuje okolo 6 až 7 miliónov ton, všetko ostatné sa dováža z iných krajín. Táto fabrika bola schopná z tej európskej produkcie vyrábať 17 až 20 %, povedzme do 200 tisíc ton hliníka,“ uviedol premiér. Skonštatoval tiež, že viaceré európske podniky museli pre vysoké ceny elektrickej energie svoju výrobu zastaviť, pričom dnes do Európy väčšinu hliníka dovážame z Číny alebo Afriky, kde sa energia vyrába neekologicky, predovšetkým z uhlia.

Problémom v rámci energetickej náročnosti priemyslu je systém emisných povoleniek. „Nie je možné, aby sme pre ambiciózne klimatické ciele, ktoré v Európe máme, zatvárali zdravé, moderné a ekologické fabriky a dovážali sem hliník z krajín, kde, naopak, dochádza k obrovskému znečisťovaniu životného prostredia,“ povedal R. FICO.

Riešenie, ktoré by pomohlo Slovalcu aj ďalším podnikom, náročným na spotrebu energií, vidí v niekoľkoročných prázdninách od systému nákupu emisných povoleniek. O návrhu chce informovať aj ďalšie európske

krajiny a predstaviť ho plánuje i Európskej komisii. „To je však beh na dlhé časy, pretože dosiahnuť takúto dohodu v rámci komisie a v rámci EÚ bude náročné a komplikované,“ priznal R. FICO, no verí, že k myšlienke sa pridajú aj iné krajiny, napr. Maďarsko, Poľsko či Taliansko, ktoré majú v tomto smere rovnaké postoje.

Premiér zároveň plánuje podpísať s hliníkárnou v Žiari nad Hronom memorandum o spolupráci na obdobie desiatich rokov. „Ak sa na tomto dohodneme, ja budem, samozrejme, žiadať Európsku komisiu, aby v tomto prípade akékoľvek investície, akúkoľvek pomoc, ktorú štát dá, sme si mohli odrátať zo všetkých tých makro ukazovateľov, ako je deficit a verejný trh,“ priblížil R.FICO.

Hliníkáreň v Žiari nad Hronom pôvodne prevádzkovala vyše 220 elektrolýznych pecí. Výrobu primárneho hliníka utlmili v lete 2022, posledné pece odstavili akcionári Slovalca - nórska materská spoločnosť Norsk Hydro a finančná skupina Penta - v januári 2023. Slovalco rozhodnutie vysvetľovalo vysokými cenami energií a nedostatočnou kompenzáciou zo strany štátu pre energeticky náročný priemysel. Firma mala pôvodne do 500 zamestnancov, aktuálne tu pracuje približne 180 ľudí, pričom v hliníkární naďalej funguje recyklačné centrum na spracovanie procesného šrotu.

Zdroj TASR, spracované redakciou

Bude menej dní pracovného pokoja

V tomto roku budeme oslavovať pracovným pokojom menej štátnych sviatkov.



Už v roku 2025 sme neslávili dňom pracovného pokoja 17. november – Deň boja za slobodu a demokraciu. Aj naďalej ostáva štátnym sviatkom, no bez dňa voľna navyše, a tiež už nebude sviatkom ani na účely mzdového zvýhodnenia za prácu.

V roku 2026 dočasne nebudú dňami pracovného pokoja ani ďalšie dva sviatky: 15. september, teda cirkevný sviatok Sedembolestnej Panny Márie a dočasne pridáme o deň voľna a pracovného pokoja aj 8. mája – na Deň víťazstva nad fašizmom. Ide o opatrenia, ktoré predstavila vláda v rámci tretieho konsolidáčného balíka.

Zároveň sa mení aj zákaz maloobchodného predaja. Po novom zostávajú zatvorené obchody len cez najväčšie sviatky, spolu 5 a pol dňa, čo sú 1. január, Veľký piatok, Veľkonočná nedeľa, a cez Vianoce: od 24. 12. po 12-ej hodine až do 26. decembra.

Spracované redakciou



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 BLIČKA – BAWA
ISSN: 2730-0943

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

Z odborárskej kuchyne

VIETE, NA ČO MÁTE NÁROK V ROKU 2026?



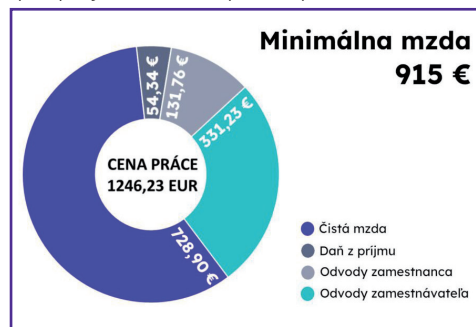
Rok 2026 prináša dôležité zmeny v odmeňovaní zamestnancov na Slovensku. **Základná mesačná minimálna mzda sa zvyšuje na 915 €**, čo v prepočte na odpracovanú hodinu predstavuje sumu **5,259 €**. Táto suma však nie je konečná – jej skutočná výška závisí od náročnosti vašej pracovnej pozície a času, kedy prácu vykonávate.

MINIMÁLNA MZDA PODĽA NÁROČNOSTI

Vaša mzda nesmie byť nižšia, ako určuje zákon pre váš stupeň náročnosti práce (§ 120 ZP):

- | | |
|-------------------------|-------------|
| 1. stupeň: 915 €/mes. | 5,259€/hod. |
| 2. stupeň: 1 031 €/mes. | 5,925€/hod. |
| 3. stupeň: 1 147 €/mes. | 6,592€/hod. |
| 4. stupeň: 1 263 €/mes. | 7,259€/hod. |
| 5. stupeň: 1 379 €/mes. | 7,925€/hod. |
| 6. stupeň: 1 495 €/mes. | 8,592€/hod. |

V zásade to, akou náročnosťou je vaše pracovné miesto kvalifikované, definuje v prvom rade Zákoník práce. Čím zodpovednejšiu alebo zložitejšiu prácu vykonávate, tým vyšší je váš minimálny zákonný nárok.



Minimálna mzda pre rok 2026 predstavuje v číslom 729 eur. Rozdiel tvoria odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne a daň z príjmu fyzických osôb. Celková cena práce, teda aj odvody zamestnávateľa tvoria sumu 1.246 eur.

PRÍPLATKY: VAŠA ODMENA ZA PRÁCU NAVÝŠE

Ak pracujete v noci, cez víkendy alebo v sťažených podmienkach, vaše **minimálne** hodinové príplatky budú v tejto výške:

Typ práce	Suma za hod.	Poznámka
Sobota	2,63 €	(50 % min. mzdy)
Nedeľa	5,26 €	(100 % min. mzdy)
Nočná práca	2,10 €	(Neriziková práca)
Nočná práca	2,63 €	(Riziková práca)
Sťažený výkon	1,05 €	(Sťažené prostredie)
Sviatok (dohodár)	5,26 €	(100 % min. mzdy)



CHCETE VIAC AKO LEN MINIMUM?

Zákon stanovuje len spodnú hranicu. **Vyšší plat a lepšie príplatky nie sú náhoda, ale výsledok kolektívneho vyjednávania!** V podnikoch, kde pôsobí OZ KOVO, majú zamestnanci vďaka kolektívnym zmluvám dohodnuté podmienky, ktoré tieto sumy zvyšujú alebo dokonca rozširujú nároky. Preto netreba čakať na začiatok roka, aby sa vám mzda alebo príplatky za prácu zvýšili rozhodnutím zákonodarcu alebo splnením podmienok automatického rastu minimálnej mzdy. Treba začať spoločne komunikovať, spolupracovať a spolupodieľať sa na hľadaní cesty a formy, ako si plniť svoje predstavy a požiadavky. Kolektívne vyjednanie je cesta, ktorá je nezávislá od politickej podpory alebo zasekávajúceho sa automatizmom.

V Odborovom zväze KOVO ponúkame viaceré možnosti, ako nečakať, ale veci riešiť. Pre stabilitu, odbornosť a akciovosť ponúkame vzdelávacie aktivity, ktorými učíme našich členov a funkcionárov ako legálne žiadať lepšie podmienky, ako byť pripravený a ako spolupracovať. Ale aj ako a akými prostriedkami participovať v rozhodovacích procesoch zväzu, ale aj zamestnávateľa.

Podporujte sa navzájom, hľadajte podporu a ponúkajte podporu svojim kolegom, s ktorými viete dosiahnuť, že základné mzdy vo vašom podniku nebudú len na úrovni zákonného minima, ale budete schopní dosiahnuť oveľa viac.

Ing. Ján ŠLAUKA
hlavný kolektívny vyjednávač a podpredseda OZ KOVO

5. FEBRUÁRA PROTEST NA PODPORU PRIEMYSLU V OSTRAVE!

Chráňme si svoje pracovné miesta! Nenechajme padnúť slovenský, ani európsky priemysel na koliená!

Pod týmito heslami organizuje partnerský český Odborový zväz KOVO vo štvrtok, 5. februára 2025, v Ostrave - časti Vítkovce - o 11.00 hod. protestný míting, ktorého sa majú okrem domácich zástupcov zamestnancov v priemysle zúčastniť aj zástupcovia výrobných odborových zväzov z Maďarska, Poľska a Slovenska – vrátane nášho Odborového zväzu KOVO.

Priemyselná kríza v Európe sa prehľbuje. Pracovné miesta miznú, továrne sa zatvárajú, ale domáce aj európske politické kroky sú stále príliš pomalé a roztrieštené. V celej Európe sa spájajú zamestnanci v priemysle a požadujú neodkladnú zmenu!

Deň 5. február 2026 je vyhláseným Akčným dňom na podporu európskeho priemyslu a ochranu pracovných miest!

Zamestnanci v priemysle tak vysielajú jednoznačný signál európskym lídrom, ktorí sa majú onedlho stretnúť na zasadnutí Európskej rady, kde budú rozhodovať o smerovaní európskeho priemyslu.

NAŠE POŽIADAVKY SÚ:

- **Skutočné investície do európskeho priemyslu**
Potrebujeme silné verejné a súkromné investície na vybudovanie zeleného, odolného a sociálneho priemyslu, ktorý bude v budúcnosti poskytovať kvalitné pracovné miesta.

- **Ochrana lokálnych pracovných miest s verejnou podporou**

Komplexne využívajme podmienky sociálneho a miestneho obsahu na verejnú podporu pre priemysel, a to aj vo verejnom obstarávaní, s cieľom zabezpečiť dostatočné investície do podnikov.

- **Silná ochrana pracovných miest s cieľom záchrany priemyslu**

Potrebuje účinné nástroje na záchranu pracovných miest, ako bol napríklad program SURE počas pandémie, aby sme zamestnancom vedeli poskytnúť ekonomickú istotu v nestálych časoch

- **Spravodlivé plány pre spravodlivý prechod**

Priemyselná transformácia musí prísť s konkrétnym plánovaním v priemysle a na trhu práce, so sociálnym dialógom a podporou zamestnancov, aby nikto nezostal pozadu.

- **Zastaviť nekorektnú globálnu konkurenciu**

Európa musí konať proti nekalým obchodným praktikám a globálnej nadmernej kapacite, ktoré ohrozujú naše priemyselné odvetvia a pracovné miesta.

- **Dostupná, čistá energia pre priemysel**

Priemysel potrebuje prístup k cenovo dostupnej a čistej energii, aby zostal konkurencieschopný, chránil pracovné miesta a zároveň splnil klimatické ciele.

Budme zjednotení za dobré pracovné miesta, silný priemysel a stabilnú Európu!

MANIFESTAČNÝ MÍTING
NA PODPORU
EURÓPSKEHO PRIEMYSLU
A OCHRANU PRACOVNÝCH MIEST
5. FEBRUÁRA 2026
DOLNÁ OBLASŤ VÍTKOVIC
od 11:00

POŽADUJEME:

- REVÍZIU EMISNÝCH POVOLENIEK A EMISNÝCH LIMITOV
- ZACHOVANIE PRACOVNÝCH MIEST
- OBMEDZENIE LACNEHO DOVOZU
- PODPORU KONKURENCIESCHOPNOSTI SLOVENSKEHO PRIEMYSLU

ZÚČASTNIA SA ZÁSTUPCOVIA INDUSTRIÁL EÚROPE, OS KOVO, OS ECHO, OS TOK AKO A OZ KOVO A ECHO2 ZO SLOVENSKA, NSZZ SOLIDARNOSC Z POŁSKA, ODBOROVÝCH ZVÁZOV Z MAĐARSKA...

PRÍJTE NAS PODPORIŤ
SOLIDARITA - PRÁCA - BUDÚCNOSŤ

Rodičovský dôchodok má novú podobu



Rok 2026 prináša významnú zmenu v podpore seniorov. Po zrušení predošlého spôsobu vyplácania rodičovského dôchodku prichádza jeho nová podoba – darovanie 2 % z dane rodičom. Po prvýkrát tak budú môcť pracujúce deti priamo rozhodnúť, že časť ich zaplatenej dane poputuje okrem neziskových organizácií aj ich rodičom – seniorom.

V praxi to znamená, že prvé rodičovské dôchodky v novej podobe dostanú seniori až po spracovaní daní za rok 2025. Deti pritom budú môcť samy rozhodnúť, či časť zo svojich daní pošlú rodičom, neziskovým organizáciám alebo obom. **Poukázať môžete až 7 % zo svojich daní!**

Možnosti daňovníka:

- 2 % zo zaplatenej dane môže poukázať jednému rodičovi,
- ďalšie 2 % druhému rodičovi,
- súčasne môže poukázať 2 % (resp. 3 % pri dobrovoľníckej činnosti) neziskovej organizácii.

Spolu tak môže rozhodnúť až o 6 %, prípadne 7 % zo svojich daní. Komu podiel pošle, je výlučne na jeho rozhodnutí. Štát iba sprostredkuje presun časti dane tam, kam si ho sám určí.

Kto môže byť príjemcom 2 % z dane?

Nie každý rodič môže byť príjemcom asiginovanej dane. Rodič musí spĺňať zákonom stanovené podmienky. **Nárok má ten rodič, ktorý bol k 31. decembru 2025 poberateľom:**

- starobného dôchodku,
- invalidného dôchodku,
- výsluhového dôchodku,
- alebo invalidného výsluhového dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku.

Zákon však pamätá aj na prípady, keď Sociálna poisťovňa rozhoduje o dôchodku spätne. V takom prípade môže dieťa uviesť aj rodiča, ktorý síce k 31. decembru 2025 dôchodok ešte nemal vyplácaný, ale splnil dôchodkový vek a dôchodok mu bude priznaný dodatočne. **Dobrou správou je, že nie je potrebné dokazovať príbuzenský vzťah.** Skutočnosť, že ide o vlastné alebo osvojené dieťa, sa neprekupuje.

Sociálna poisťovňa v tejto súvislosti upozorňuje na častý omyl. Na poukázanie podielu zaplatenej dane nie je potrebné predkladať rozhodnutie o priznaní dôchod-

ku. Sociálna poisťovňa asignáciu dane vyplatí automaticky na základe údajov z Finančného riaditeľstva.

Zamestnanci ani ich rodičia by tak nemali byť nútení nosiť potvrdenia o dôchodku. **Výnimka platí len pre úko vymedzené skupiny, ako sú profesionálni vojaci či príslušníci SIS.** „Ostatní daňovníci (napr. zamestnanci, samostatne zárobkovo činné osoby) nemusia inštitúciám prekladať dokumenty, preukazujúce poberanie dôchodku,“ doplnila Sociálna poisťovňa a zároveň vyzvala zamestnávateľov, aby od zamestnancov tieto doklady nevyžadovali.

Ako poukázať 2 % z dane

Základná podmienka zostáva rovnaká ako pri klasickej asignácií dane. Daň musí byť riadne zaplatená a daňovník musí podať daňové priznanie alebo požiadať zamestnávateľa o ročné zúčtovanie v zákonom stanovenej lehote. Daňovník zároveň nesmie mať daňový nedoplatok vyšší ako 5 eur. **„Základnou podmienkou je, že daň musí byť riadne zaplatená a daňovník musí podať daňové priznanie (alebo požiadať zamestnávateľa o vykonanie ročného zúčtovania dane) v zákonom stanovenej lehote,“** upozorňuje Finančná správa.

Ak daňovník podáva daňové priznanie sám, urobí tak do 31. marca 2026, prípadne v predĺženej lehote. Ak mu daň vysporiada zamestnávateľ, podáva samostatné tlačivo „Vyhlasenie o poukázaní podielu zaplatenej dane z príjmov FO“ do 30. apríla 2026. Povinnou prílohou je potvrdenie o zaplatení dane od zamestnávateľa. Vyhlasenie musí obsahovať identifikačné údaje rodiča/rodičov (meno, priezvisko, rodné číslo).

Po spracovaní daňových priznaní prevedie daňový úrad určený podiel dane prostredníctvom Sociálnej poisťovne. Tá ho následne vyplatí rodičom rovnakým spôsobom ako dôchodok – na účet alebo v hotovosti. **Vyplatenie prebieha automaticky, bez žiadosti zo strany seniora.** Nárok na vyplatenie podielu dane zaniká úmrtím rodiča.

Asignácia 2 % z dane rodičom fakticky nahrádza rodičovský dôchodok. Rozdiel je zásadný: podpora už nie je automatická, ale závisí od rozhodnutia dieťaťa. Nový systém dáva pracujúcim ľuďom väčšiu kontrolu nad tým, komu pomôžu svojimi daňami, a zároveň zachováva možnosť podporovať aj neziskový sektor.

Čo prináša novela Zákonníka práce?

Keď sa zmení nesprávne formulovaná veta v zákone, nemení sa len paragraf. Mení sa každodennosť zamestnancov. A niekedy sa nemení len mesačný výkaz, ale celý spôsob života – a nie vždy k lepšiemu.

Od polovice decembra minulého roka a počas celého januára 2026 boli medializované zmeny Zákonníka práce prezentované ako technické úpravy alebo rozšírenie práv. Najmä zmena definície závislej práce a úprava pracovného voľna. V skratke, v titulkoch, medzi dvoma zastávkami.

Z pohľadu zamestnancov a odborov však ostáva dôležitá otázka: **Čo tieto zmeny urobí s ochranou ľudí v reálnych pracovných vzťahoch?**

Nie je rozhodujúce len to, čo sa mení v zákone, ale ako sa to prejaví v živote konkrétnych pracujúcich.

Inak znie veta v zákone. A inak vyzerá realita človeka, ktorý roky pracuje pre jedného zadávateľa, denne plní jeho pokyny, pracuje v jeho mene, no formálne zostáva „na živnosť“ – bez istôt, bez kolektívnej ochrany a často bez reálnej možnosti odmietnuť.

Definícia závislej práce

Zmena definície závislej práce, ktorá vypúšťa kritérium pracovného času, určeného zamestnávateľom, sa môže javiť ako technická. V praxi však ide o jeden z bodov, na ktorom sa doteraz často rozhodovalo, či má pracujúci nárok na ochranu zamestnanca, alebo nie.

Pozornosť sa presúva z formálnych znakov na samotný vzťah: Kto prácu zadáva, kto rozhoduje, kto nesie ekonomické riziko a kto má reálnu moc. **Pre odbory to znamená príležitosť, ale aj povinnosť dohliadať na to, aby sa tento posun nevyužíval proti pracujúcim.**

Nie každá živnosť sa automaticky stáva pracovným pomerom. Ale zmešuje sa priestor pre šedú zónu, v ktorej sa zodpovednosť rozptyľuje a ochrana stráca.

Menej sviatkov

Ďalšia zmena sa dotýka maloobchodu. **Znižuje sa počet sviatkov, počas ktorých bol zakázaný maloobchodný predaj.** V praxi to znamená, že sviatok už sám o sebe nezaručuje voľno. Rozhodujúci bude rozpis práce a vnútorné nastavenie zamestnávateľa.

Pre časť zamestnancov to nebude zásadná zmena. Pre iných však ide o zásah do rovnováhy medzi prácou a rodinou, najmä tam, kde sviatky doteraz znamenali aspoň minimálnu istotu spoločného času.

Viac pracovného voľna pre jednorodičov

Positívny posun predstavuje rozšírenie pracovného voľna o ďalších 7 dní pri sprevádzaní dieťaťa do zariadení poradenstva a prevencie a rozšírenie pracovného voľna pre osamelých rodičov detí do 15 rokov taktiež o 7 dní. Ide o uznanie reality, že starostlivosť nie je „súkromný problém“, ale súčasť života pracujúcich.

Tieto zmeny samy osebe nie sú revolučné. Sú však signálom, ktorým smerom sa pracovné právo pohybuje.

Pre odbory z toho vyplýva jasná priorita: Sledovať, ako sa zákonné zmeny premietajú do praxe, brániť oslabovaniu ochrany tam, kde sa bude testovať hranica, a presadzovať také kolektívne nastavenia, ktoré nebudú rozhodovanie len na jednostrannom výklade zamestnávateľa.

Zákon vytvára rámec. Ale odbory rozhodujú o tom, či sa v ňom bude dať dôstojne pracovať.

JUDr. Daniela PODMAJERSKÁ
vedúca Úseku ekonomiky kolektívneho
vyjednávania OZ KOVO

Z REGIÓNŮV

VEDENIE ODBOROV V KOŠICKEJ MAGNE

V piatok, 23. januára 2026, privítali kováci zo Základnej organizácie OZ KOVO Magna PT na čele s predsedom Slavomírom SALONČUKOM vo svojom závode v Košiciach - Kechneci vedenie Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR – prezidentku Moniku UHLEROVÚ a viceprezidenta Františka GAJDOŠA – spolu s predsedníčkou Odborového zväzu (OZ) KOVO, Monikou BENEDEKOVOU a členom predsedníctva Rady OZ KOVO, Bartolomejom FENIČINOM.

Konstruktívna rozprava, spojená s prehliadkou výrobnej časti tohto automotive závodu, špecializujúceho sa na výrobu dvojspojkových prevodoviek a spojok pre popredné automobilové značky, otvorila viacero kľúčových tém. Ako potvrdil odborový líder v podniku, Slavomír SALONČUK, v závode sa momentálne intenzívne prechádza na robotizáciu. Zamestnanci sa musia aktívne zapájať do preškolení na obsluhu robotov a kobotov (kolaboratívny robot, priamo spolupracujúci s ľuďmi a nahrádzajúci namáhavú a opakujúcu sa prácu).

Hovorí Slavomír SALONČUK: „Považujem toto stretnutie za skutočne konštruktívne, aj keď tém na diskusiu by bolo ešte veľa. Prebrali sme bezpečnosť práce v našom závode, kde je úroveň BOZP naozaj na vysokej úrovni, ale aj aktuálny trend zamestnávania ľudí z tretích krajín, čo prináša viacero rizík, napr. aj pri kolektívnom vyjednávaní a novej devalvácii mzdovej úrovne zamestnancov.“



● V strede M.Uhlarová (prezidentka KOZ SR - v modrom), zľava B.Feničin (OZ KOVO) a sprava M.Benedeková (predsedníčka OZ KOVO - v zelenom), za ňou predsedá kovárskych odborov v Magna PT – S.Salončuk, vpravo F.Gajdoš (viceprezident KOZ SR).

Návštevu v tomto modernom košickom podniku ocenila aj prezidentka KOZ SR, M.UHLEROVÁ: „Diskusie s odborármi potvrdili, že zamestnanci dnes čelia kombinácii viacerých kritických faktorov. Dominantnou témou je najmä súčasná situácia na trhu práce, ktorú výrazne ovplyvňujú dopady konsolidácie. Tie čoraz citelnejšie zasahujú do rodinných rozpočtov pracujúcich, čo zvyšuje tlak na udržanie životnej úrovne. V tomto kontexte sa potvrdzuje, že **kolektívne vyjednávanie zostáva prakticky jediným efektívnym nástrojom na dosiahnutie férového odmeňovania a spravodlivej distribúcie vytvorených hodnôt.** Pretože zamestnanci, pokrytí kolektívnymi zmluvami, zarábajú v priemere o 20 % viac než tí bez nich,“ skonštatovala M.UHLEROVÁ a pokračovala: „Práve v takýchto priemyselných podnikoch sa ukazuje, že práca zamestnancov je kľúčovým faktorom úspechu každého zamestnávateľa, no na výšku ich miezd a dôstojnosť pracovných podmienok má zásadný vplyv práve pôsobenie odborárov.“

Šéfka KOZ SR ďalej uviedla: „Okrem mzdových otázok však rezonovala aj téma bezpečnosti práce a nevyhnutnej ochrany odborárov. Mimoriadne citlivo je vnímaný najmä vzrastajúci trend neprípustného prepúšťania odborových funkcionárov. KOZ SR a všetky v ňom združené odborové zväzy takéto kroky rázne odmietajú a vnímajú ich ako priamy útok na slobodný sociálny dialóg. Cieľom odborov preto zostáva nielen udržanie zamestnanosti, ale predovšetkým neustály boj za kvalitné a dôstojné pracovné podmienky pre všetkých zamestnancov.“

Na záver sa zástupcovia KOZ SR i vedenia OZ KOVO poďakovali kovákom z východu za návštevu a M.UHLEROVÁ to uzavrela: „Dosiahnuté úspechy na východe Slovenska sú zrkadlom nielen práce vyjednávateľov, ale aj podpory všetkých členiek a členov odborovej organizácie. **Platí totiž jasná rovnica: čím viac členov odborov majú, tým väčšiu silu dokážu vyvinúť pri vyjednávaní so stola.** Výsledkom je kvalitnejší život zamestnancov a ich rodín.“

Zdroj: S.SALONČUK, kozsr.sk, redakcia

Pracovno-právna poradňa a BOZP

Choroba z povolania a ohrozenie chorobou z povolania – postup pri jej uznaní



Choroba z povolania a ohrozenie chorobou z povolania v zmysle § 31a) Zákona č. 355/2007 Z. z. môže pre zamestnanca znamenať aj nevratné poškodenie zdravia, a tým aj problémy v pracovnom aj rodinnom živote. Preto je veľmi potrebné sa rozhodnúť, či vykonávať rizikovú prácu vzhľadom k možným neskorším zdravotným rizikám.

Čo je choroba z povolania: Choroba z povolania je choroba, uznaná príslušným zdravotníckym zariadením, zaradená do zoznamu chorôb z povolania, ak vznikla zamestnancovi pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh a za podmienok, uvedených v zozname chorôb z povolania.

Postup pri podozrení na chorobu z povolania

Poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, ktorý má podozrenie, že ochorenie zamestnanca podľa jeho vyjadrení súvisí s vykonávanou prácou, odošle túto osobu na vyšetrenie na špecializované pracovisko v odbore pracovného lekárstva (Klinika pracovného lekárstva) alebo kožné lekárstvo, a to podľa charakteru zdravotných ťažkostí.

Špecializované pracovisko posúdi zdravotný stav osoby a požiadava príslušný regionálny úrad verejného zdravotníctva o prešetrenie pracovných podmienok a spôsobu práce posudzovanej osoby vo vzťahu k posudzovanému ochoreniu dotknutého zamestnanca.

Špecializované pracovisko na základe posúdenia zdravotného stavu osoby a odborného stanoviska príslušného regionálneho úradu verejného zdravotníctva **vypracuje lekárske posudok**, ktorý obsahuje záver o uznaní alebo neuznaní choroby z povolania.

V sporných alebo nejednoznačných prípadoch pri posudzovaní podozrenia na chorobu z povolania špecializované pracovisko postúpi svoje podozrenie na posúdenie regionálnej komisii na posudzovanie chorôb z povolania, ktorá je zriadená v univerzitných nemocniciach alebo - ak je posudzovanie podozrenia na chorobu z povolania obzvlášť zložitá - na posúdenie Celoslovenskej komisie na posudzovanie chorôb z povolania, ktorá je zriadená na Ministerstve zdravotníctva SR.

V týchto prípadoch je špecializované pracovisko **povinné zohľadniť pri vypracovaní záveru lekárskeho posudku stanovisko regionálnej komisie** na posudzovanie chorôb z povolania alebo Celoslovenskej komisie na posudzovanie chorôb z povolania.

Lekársky posudok o uznaní alebo neuznaní choroby z povolania obdrží posudzovaná osoba, zamestnávateľ, príslušný orgán verejného zdravotníctva a Sociálna poisťovňa.

Lekársky posudok o uznaní alebo neuznaní choroby z povolania nie je podľa zákona o správnom konaní „rozhodnutím“, z toho dôvodu nie je možné sa proti nemu odvolať (§ 59 ods. 2 písm. d) Zákona č. 355/2007 Z. z.).

Posudzovaná osoba a jej zamestnávateľ môžu - v prípade pochybností - písomne požiadať o opätovné posúdenie uznané alebo neuznané choroby z povolania Celoslovenskou komisiou na posudzovanie chorôb z povolania (§ 31c Zákona č. 355/2007 Z. z.).

O opätovné posúdenie uznané alebo neuznané choroby z povolania nie je možné požiadať, ak sa k podozreniu na chorobu z povolania už Celoslovenská komisia na posudzovanie chorôb z povolania vyjadrovala.

Zodpovednosť za chorobu z povolania

Na škodu, spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania, zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere a kde pracoval za podmienok, z ktorých vznikla jeho choroba z povolania (§ 195 Zákonníka práce).

Zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti, vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sa zodpovednosti nezbaví podľa § 196 Zákonníka práce.

Dávky pre ľudí s uznanou chorobou z povolania

Zamestnanci alebo pozostalí po zamestnancovi môžu získať viacero rôznych dávok zo Sociálnej poisťovne, a to na základe úrazového poistenia, ktoré musí zamestnávateľ za svojich zamestnancov platiť.

ÚRAZOVÝ PRÍPLATOK

■ Môže ho dostať zamestnanec, ktorý bol v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania uznaný za dočasne práceneschopného.

ÚRAZOVÁ RENTA

■ Poškodený má na ňu nárok, ak v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania má viac ako 40-percentný pokles schopnosti pracovať a nedovršíl dôchodkový vek, alebo mu nebol priznaný predčasný starobný dôchodok.

■ Nedostane ju v období, počas ktorého má nárok na úrazový príplatok alebo dostáva rehabilitačné alebo rekvalifikačné.

■ Nárok na úrazovú rentu zaniká dňom dovŕšenia dôchodkového veku alebo dňom priznania predčasného starobného dôchodku.

JEDNORAZOVÉ VYROVNANIE

■ Poškodený má nárok na jednorazové vyrovnanie, ak: - v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania má pokles prac. schopnosti najmenej 10 % a najviac 40 %, - mu zanikol nárok na úrazovú rentu z dôvodu dovŕšenia dôchodkového veku, nemá nárok na starobný dôchodok a má pokles pracovnej schopnosti najmenej 10 %, alebo - mu nevznikol nárok na úrazovú rentu z dôvodu priznania predčasného starobného dôchodku alebo z dôvodu dovŕšenia dôchodkového veku a má pokles pracovnej schopnosti najmenej 10 %.

POZOSTALOSTNÁ ÚRAZOVÁ RENTA

■ Osoba, voči ktorej mal poškodený, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, v čase úmrtia vyživovaciú povinnosť určenú súdom a v čase úmrtia nedovršíl dôchodkový vek alebo mu nebol priznaný predčasný starobný dôchodok, má nárok na pozostalostnú úrazovú rentu.

■ Jej mesačná suma sa určí vo výške výživného alebo príspevku na výživu, ktoré bol poškodený povinný platiť ku dňu svojej smrti.

JEDNORAZOVÉ ODŠKODNENIE

■ Manžel, manželka a nezaopatrené dieťa poškodeného,

ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, majú nárok na jednorazové odškodnenie.

PRACOVNÁ REHABILITÁCIA A REHABILITAČNÉ

■ Môže byť poskytnutá poškodenému, ktorý v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania má pokles pracovnej schopnosti, ak podľa posudku posudkového lekára možno predpokladať opätovné zaradenie poškodeného do pracovného procesu.

■ Neposkytuje sa, ak poškodený je poberateľ starobného dôchodku.

■ Pracovná rehabilitácia je výcvik, potrebný na získanie pracovnej schopnosti na výkon doterajšej činnosti poškodeného alebo inej vhodnej činnosti poškodeného. Iná vhodná činnosť poškodeného je činnosť zamestnanca, zodpovedajúca zdravotnej spôsobilosti na prácu s prihliadnutím na vek, pracovné schopnosti a na kvalifikáciu.

■ Z dôvodu toho istého pracovného úrazu alebo tej istej choroby z povolania sa pracovná rehabilitácia môže poskytovať v rozsahu najviac šiestich mesiacov.

■ Rehabilitačné dostane ten, komu sa poskytuje pracovná rehabilitácia.

■ Poskytuje sa za dni trvania pracovnej rehabilitácie okrem dní:

- v ktorých sa poškodený nezúčastnil na pracovnej rehabilitácii bez vážneho dôvodu, uznaného Sociálnou poisťovňou alebo v ktorých mal priebeh pracovnej rehabilitácie,
- za ktoré mal poškodený nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo nárok na nemocenské a úrazový príplatok, alebo
- počas ktorých bola pracovná rehabilitácia prerušená

REKVALIFIKÁCIA A REKVALIFIKAČNÉ

■ Rekvalifikácia môže byť poskytnutá poškodenému, ktorý v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania má pokles pracovnej schopnosti, ak podľa posudku posudkového lekára možno predpokladať opätovné zaradenie poškodeného do pracovného procesu.

■ Je zmena doterajšej kvalifikácie poškodeného, ktorý treba zabezpečiť získaním nových znalostí a zručností, teoretickou alebo praktickou prípravou, umožňujúcou jeho pracovné uplatnenie v inej vhodnej činnosti poškodeného.

■ Neposkytuje sa, ak je poškodený poberateľ starobného dôchodku.

■ Rekvalifikačné dostane ten, komu sa poskytuje rekvalifikácia.

NÁHRADA ZA BOLESTĽ A NÁHRADA

ZA STAŽENIE SPOLOČENSKÉHO UPLATNENIA

■ Poškodený má nárok na náhradu za bolesť a na náhradu za staženie spoločenského uplatnenia podľa osobitného predpisu.

NÁHRADA NÁKLADOV SPOJENÝCH S LIEČENÍM

■ Poškodený má nárok na náhradu nákladov spojených s liečením, ktoré účelne vynaložil na svoje liečenie v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania na základe odporúčania odborného lekára a ktoré sa neuhradzujú z povinného zdravotného poistenia na základe vyjadrenia revízného lekára.

Spracoval: Mgr. Peter RAMPAŠEK
špecialista BOZP na Metodickom pracovisku
OZ KOVO Bratislava

Kampaň „Bezpečná a zdravá práca v digitálnom veku“ skončila

Záverečným slávnostným samitom v dňoch 3. – 4. decembra 2025 v španielskom meste Bilbao a ocenením od Európskej agentúry BOZP pre vybrané zamestnávateľské organizácie, ktoré sa zapojili do kampane „Zdravé pracoviská“ s názvom Bezpečná a zdravá práca v digitálnom veku, sa táto kampaň z rokov 2023-2025 skončila.

Rok 2025 bol aj prvým rokom implementácie novej stratégie, ktorá prináša modernú víziu pre prácu Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU OSHA), ako aj niektoré praktické zmeny, výrazne ovplyvňujúce prácu a jej podmienky v celej Európe. Len niekoľko príkladov: Európsky prieskum podnikov z roku 2024 (ESENER 2024) a pravidelný európsky prieskum o BOZP (OSH Pulse) informovali o politických diskusiách a národných analýzach; pričom algoritmus na hodnotenie rizík v oblasti BOZP - OiRA – spracoval až 570 000 hodnotení

v tomto smere. Z týchto podkladov jasne vyplynulo, že kampaň Zdravé pracoviská s názvom Bezpečná a zdravá práca v digitálnom veku sa skončila so silným zapojením sa mnohých inštitúcií vo všetkých členských štátoch EÚ. Zároveň sa podarilo dosiahnuť aj vynikajúce výsledky v oblasti riadenia s veľmi vysokou mierou dokončenia pracovného programu a čerpania rozpočtu, a aj pozitívnymi výsledkami auditov.

S výhľadom do roku 2026 má EU OSHA dôležitý program. Spustí novú kampaň s názvom Spoločne za duševné zdravie v práci, a podporí v tomto smere partnerstvá i vytváranie sietí. Začne sa aj nový projekt o pracovných úrazoch.

Agentúra EU OSHA sa má v roku 2026 presťahovať do nových priestorov v centre mesta Bilbao – čo posilní spoluprácu s miestnymi orgánmi, zvýši jej viditeľnosť a dostupnosť v rámci komunity a vygeneruje značné úspory, ktoré

možno následne reinvestovať do prevádzkovej činnosti.

Správna rada (Management Board – MB) EU OSHA na rokovaní schválila aj tohtoročný rozpočet agentúry a tiež pokračovanie obľúbeného projektu kreslených postavičiek NAPO (viď NAPO FILM na sociálnych sieťach).

V nasledujúcom funkčnom období bude na pozíciu predsedu Správnej rady EU OSHA pôsobiť náš odborársky kolega z Grécka, Andreas STOIMENIDIS.

Prípravil: Peter RAMPAŠEK,
člen Správnej rady Európskej agentúry pre BOZP (EU-OSHA)



● P.Rampašek z OZ KOVO (vľavo) a nový predseda MB EU OSHA, A.Stojmenidis.

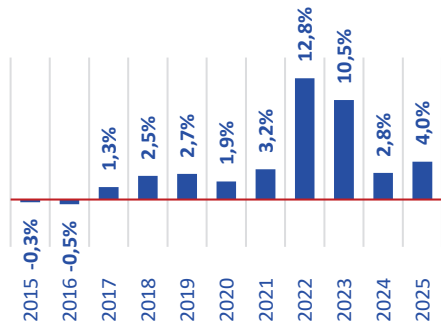
Ekonomika

Inflácia na Slovensku a v EÚ

Inflácia v SR

Podľa Štatistického úradu Slovenskej republiky (ŠÚ SR) dosiahla **inflácia za rok 2025**, vyjadrená indexom spotrebiteľských cien (CPI), **hodnotu 4 %**. Tempo rastu spotrebiteľských cien bolo vyššie než v roku 2024, keď predstavovalo 2,8 %, zároveň však výrazne zaostávalo za vývojom v rokoch 2022 a 2023, ktoré sa vyznačovali dvojčífernou infláciou.

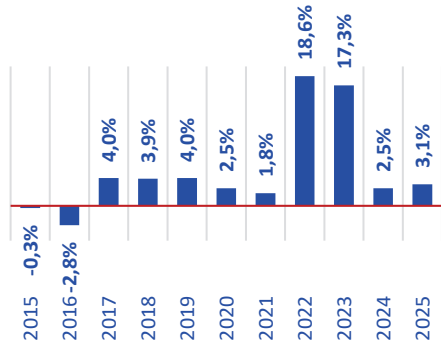
CPI SR



Na zrýchlení medzioročnej inflácie sa významne podieľal vývoj cien v oblasti bývania vrátane energií, ako aj cien potravín a nealkoholických nápojov. Uvedené výdavkové skupiny pritom predstavujú takmer polovicu celkových výdavkov slovenských domácností.

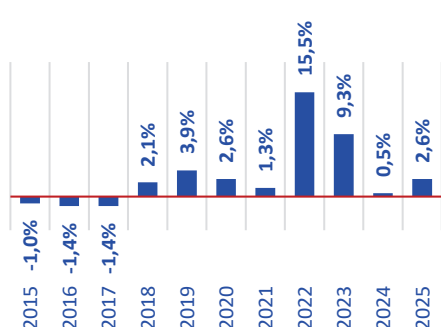
Ceny potravín a nealkoholických nápojov vzrástli v priemere za rok o 3,1 %, čo bolo viac než v roku 2024. Rast bol ťahaný najmä nealkoholickými nápojmi, ktorých ceny medziročne stúpili takmer o 18 %, zatiaľ čo ceny potravín rástli miernejším tempom o 1,8 %, najnižším od roku 2017.

CPI SR - POTRAVINY A NEALKO. NÁPOJE



Ceny bývania a energií vzrástli medziročne o 2,6 %, pričom rozhodujúcim faktorom bol dvojčíferný rast cien dodávky vody a zberu odpadu. Ceny elektriny a plynu zaznamenali len mierny medziročný nárast, nepresahujúci 2 %.

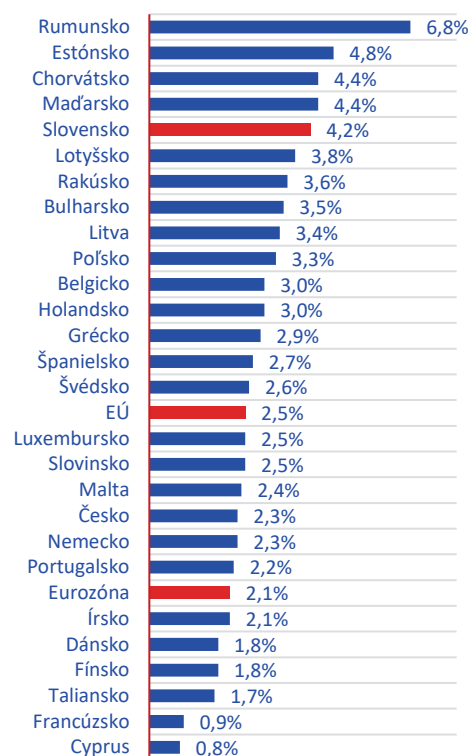
HICP EÚ 2025 - BÝVANIE A ENERGIE



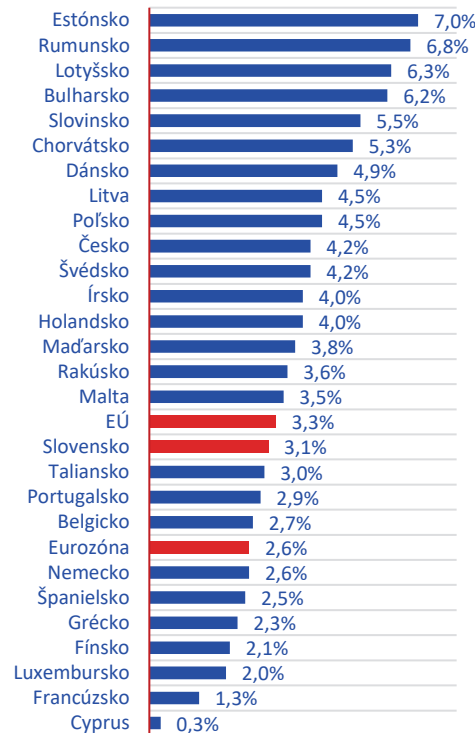
Inflácia v EÚ

Podľa údajov Štatistického úradu Európskej únie (Eurostat) sa miera inflácie, vyjadrená harmonizovaným indexom spotrebiteľských cien (HICP), v roku 2025 v rámci členských štátov EÚ výrazne líšila. Priemerná miera inflácie v EÚ dosiahla 2,5 %, zatiaľ čo v eurozóne bola mierne nižšia, na úrovni 2,1 %. **Inflácia na Slovensku stúpila na 4,2 % a predstavovala piate najrýchlejšie zdražovanie v EÚ.**

HICP EÚ 2025

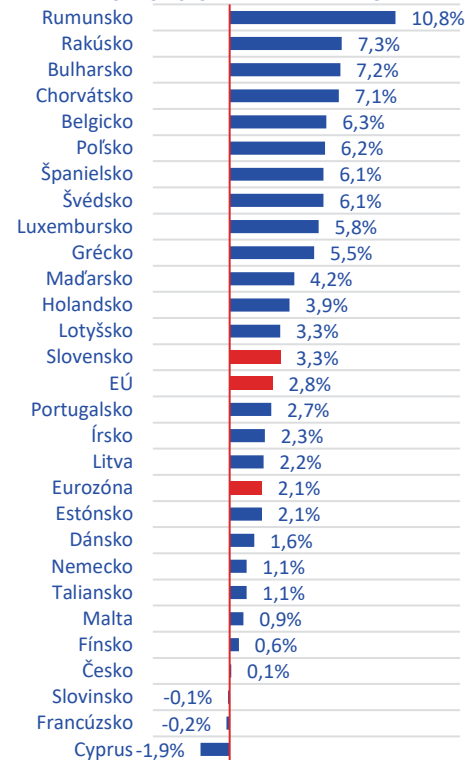


HICP EÚ 2025 - POTRAVINY A NEALKO. NÁPOJE



Napriek medziročnému zrýchleniu **rastu cien potravín a nealkoholických nápojov** na Slovensku na úroveň 3,1 % zostávala krajina pod priemerom Európskej únie, ktorý bol 3,3 %.

HICP EÚ 2025 - BÝVANIE A ENERGIE



Rast cien v odbore **bývanie, voda, elektrina, plyn a ostatné palivá** na Slovensku dosiahol v minulom roku 3,3 %. Zdražovanie v tejto výdavkovej skupine tak bolo mierne nad úrovňou priemeru krajín EÚ, ktorý dosiahol 2,8 %.

Čo nás čaká v nasledujúcich rokoch? Podľa **predikcie Národnej banky Slovenska z decembra 2025** by sa mal inflačný vývoj po turbulentnom období postupne upokojovať, hoci cesta k stabilite nebude úplne bez prekážok. Kľúčovým zlomovým bodom má byť práve rok 2026, od ktorého sa očakáva citeľnejšie spomalenie rastu cien.

V roku 2026 by inflácia (CPI) mala klesnúť na hodnotu 3,3 %. Prispeje k tomu najmä odznenie vplyvu predchádzajúcich daňových zmien, ústup extrémnych cenových pohybov komodít na svetových trhoch a slabší spotrebiteľský dopyt domácností. Výraznejšiemu spomaleniu však bude brániť úprava regulovaných cien energií pre časť domácností, ktorá zostáva hlavným proinflačným faktorom aj po roku 2025.

V rokoch 2027 a 2028 by sa podľa NBS mal dezinflačný proces ďalej prehĺbovať a rast spotrebiteľských cien by sa mohol ustáliť v pásme 2 až 3 %, teda bližšie k úrovňam, považovaným za cenovú stabilitu. **Dôležitým momentom je rozhodnutie Európskej rady posunúť zavedenie platieb za emisie v doprave a vykurovaní (tzv. ETS2) o jeden rok.** Tento krok znížil inflačné tlaky v roku 2027, no zároveň ich presunul do roku 2028, čo sa odrazilo aj v miernom prehodnotení prognózy medzi týmito dvoma rokmi.

	2026	2027
CPI	3,3 %	2,6 %
HICP	3,4 %	2,5%

Ing. I. NOVÁKOVÁ, Úsek ekonomiky a KV
Zdroj: Štatistický úrad SR, Eurostat

ZMENY PRI PRAVIDELNÝCH LEKÁRSKYCH PREHLIADKACH VODIČOV

Od januára 2026 platia na Slovensku zmeny, týkajúce sa povinných pravidelných lekárskech prehliadok vodičov a platnosti vodičských preukazov. Vyplýva to z novelizácie zákona o cestnej premávke.

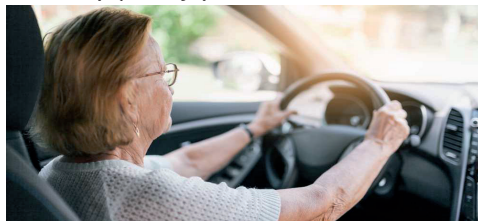
Povinnosť absolvovať pravidelnú lekársku prehliadku každých 5 rokov sa po novom vzťahuje na vodičov, ktorí dovŕšili vek 70 rokov (doteraz vek 65 rokov), avšak okrem vodičov, ktorí vedú motorové vozidlo skupiny C1, C1E, C, CE, D1, D1E, D a DE, a vodičov, ktorí vedú vozidlo s právom prednostnej jazdy, motorové vozidlo využívané na zasielateľstvo a taxislužbu, a na poskytovanie poštových služieb.

Vodiči s vodičskými preukazmi, vydanými pred 19. januárom 2013, musia absolvovať lekársku prehliadku v období od dvoch mesiacov pred dovŕšením 70. roku veku do dvoch mesiacov po jeho dovŕšení. Pri vedení vozidla musia mať pri sebe platný doklad o zdravotnej spôsobilosti a na výzvu policajta sa ním preukázať.

U osôb starších ako 68 rokov je platnosť vodičského preukazu pre skupiny AM, A1, A2, A, B1, B, BE a T päť rokov od vydania dokladu o zdravotnej spôsobilosti. U

ostatných je platnosť 15 rokov, najviac však do dovŕšenia veku 70 rokov.

Policia tiež upozorňuje, že výmena alebo obnova vodičského preukazu po dovŕšení 70 rokov je možná len po predložení platného dokladu o zdravotnej spôsobilosti a v zákonom stanovených prípadoch aj platného dokladu o psychickej spôsobilosti.



POZOR! Rovnaké pravidlá platia aj pre vodičské preukazy, vydané v štáte Európskeho hospodárskeho priestoru alebo v štáte, ktorý je zmluvnou stranou Ženevského dohovoru alebo Viedenského dohovoru.

redakcia

Krížovky s úsmevom

Mladoženáč rozpráva chlapom v krčme: - Chlapi, keby ste vedeli aká galiba sa mi stala po svadobnej noci. - Prosím ťa, čo sa ti už len mohlo stať? - Tak si predstavte, že mne úplne vypadlo, že som sa oženil a ráno som žene položil na stolík 50 eur. - Ty blbec! Veď si sa mal vyhovoriť, že to má na nákup. - Áno, ale kým ma to napadlo, zobrala si peniaze a povedala: - Som rada,... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)				pohrebné sprievody	draníť zbavilo kože	prudký tok vody	krájaš	3. časť tajničky	citoslovce napodobňujúce zvuk sovy
				pevný pás z tkaniny					
				neprimerane hlasno odpovedia					
				ponára (zried.) príma, po česky					rezaním odstrániť
	v tomto okamihu, teraz	značka hélia	prastarý otec posype soľou						
zhorel (kniž.)						širava (bás.) bledofialovo			
1. časť tajničky							skr. štátu Maine nastanú, začnú sa		
	Turek (zastar.)	umy, obmy				cudzie žen. meno zn. kilopascalu			
		2. časť tajničky							
kameň na ostrenie kopy					trieda (hovor.) bránením ochráni				
spinká				poopadávať vnútorné spojilo					
značka molybdénu			je znesiteľný krídlo budovy					4. časť tajničky	ovládám
aktivizujúci prvok						oblečenie Magdaléna (dom.)			
bežná úroveň						sluchové orgány cit. rýchleho pohybu			
	zjačís skratka infarktu myokardu					zn. telúru citoslovce rezignácie (zried.)			
mám náchylnosť na niečo (kniž.)									
mýtny poplatok					akáže?			?	Pomôcky: Osman, aktor, šuk

Zasmejme sa

Výskumy dokázali, že medzi najobľúbenejšie koníčky Slovákov patrí cestovanie a umenie. Cestovanie za prácou a umenie vyžiť z výplaty.

Boh stvoril alkohol, aby každý vedel, aké to je:
1/ Vedieť spievať.
2/ Cítiť sa krásny.
3/ Mať každého rád.

Žena je ako otvorená kniha. Je to síce kniha o pokročilej kvantovej fyzike, písaná po čínsky v Braillovom písme, ale je otvorená!

Keď sa zblížia dvaja ľudia – on s peniazmi a ona so skúsenosťami – tak dochádza k plynulej a obojstrannej výmene: Ona odchádza s peniazmi a on so skúsenosťami.

Od zajtra začínam diétu s tromi N:
Nekúpiš - Nemáš - Nezožerieš.

Alkohol zabíja – ale netreba zabúdať, koľko ľudí sa vďaka nemu narodilo!

Pri spovedi: „Dôstojný pán, často sa kochám v zrkadle nad tým, aká som krásna. Nie je to veľký hriech?“
„Nie, dcéra, mýliť sa je ľudské.“

Ženy sa delia na pracovité a romantické. Pracovité – keď vidia prach, tak ho hneď utrú. Romantické doň nakreslia srdiečko...

Rozprávajú sa dve dievčiny:
„Počúvaj, ako mám pobozkať muža tak, aby na mňa nikdy nezabudol?“
„Skús to pred jeho ženou a uvidíš, že nezabudne do smrti!“

Príde k lekárovi manželský pár a žena vraví:
„Pán doktor, môj manžel stále rozpráva zo spánku.
Čo mu mám na to dať?“
„Dajte mu šancu rozprávať aj cez deň.“



Záhada so symbolmi vyriešená

