

# GLOBALG.A.P. Risk-Assessment on Social Practice (GRASP) – Analýza rizík v oblasti sociálnych potrieb zamestnancov

## Modul GRASP – Interpretácia pre Slovenskú republiku

Verzia 1.3

Platná od: 01.07.2015

Závazná od: 01.10. 2015

Vytvorila: Česká společnost pro jakost



Kontrolný bod	Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku	
<b>ZASTÚPENIE ZAMESTNANCOV</b>			
1	Máte aspoň jedného zamestnanca / jednu zamestnankyňu alebo aj grémium viacerých pracovníkov, ktorí prostredníctvom pravidelných stretávaní, zameraných na tieto oblasti, obhajujú záujmy zamestnancov vo vzťahu k vedeniu závodu (zastúpenie zamestnancov, "ZZ")?	Existujú dôkazy o tom, že bol (a) všetkými pracovníkmi zvolený (á) alebo menovaný (á) konkrétny zástupca / zástupkyňa zamestnancov, prípadne grémium pracovníkov (zastúpenie zamestnancov, "ZZ"), aby hájil (a / o) záujmy zamestnancov vo vzťahu k vedeniu, a tento / táto / toto bola / o vedením závodu akceptovaný (a / o). Táto osoba alebo grémium by mala / o mať možnosť odovzdávať návrhy a sťažnosti vedenie závodu. Voľba či nominácie zástupcu / zástupkyňa prebieha počas pracovnej doby a je komunikovaná všetkým pracovníkom. Zástupca / zástupkyňa zamestnancov by si mal / a byť vedomý / a svoje úlohy a práv a byť schopný / na s vedením o sťažnostiach a návrhoch. Spoločná rokovanie zástupca / zástupkyňa zamestnancov a vedenia sa konajú v pravidelných intervaloch a sú zdokumentované. Nie je aplikovateľné v prípade, že má firma menej ako 5 zamestnancov.	<p>S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka; zástupcovia zamestnancov navzájom úzko spolupracujú. Zamestnanci sa zúčastňujú spolurozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie, kontrolnou činnosťou.</p> <p>Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov obdobných pracovných vzťahov, ak zákon neustanoví inak.</p> <p>Záujmy zamestnancov sú chránené prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka.</p>
<b>PROCES PODÁVANIA SŤAŽNOSTÍ</b>			
2	Existuje v podniku nejaký formulár alebo postup pre oznámenie sťažnosti a návrhov, ktorý by dával pracovníkom možnosť sťažnosť či návrh vzniesť?	Poľnohospodársky podnik disponuje postupom pre oznámenia sťažnosti aj podanie návrhu, pracovníci o ňom sú pravidelne informovaní a sťažnosti aj návrhy je možné kedykoľvek predniesť bez hrozby akejkoľvek penalizácie. Sťažnosti aj návrhy sú potom diskutované so zástupcami zamestnancov a vedením. Postup pre oznámenie sťažnosti a podania návrhu stanovuje lehotu na ich riešenie a uskutočnenie relevantné aktivity. Sťažnosti a	<p>Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania a nedodržaním podmienok; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takeého konania, odstrániť jeho následky a informovať o prijatých opatreniach zamestnanca.</p> <p>Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok, sa môže obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným</p>

Kontrolný bod		Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
		<p>návrhy za posledných 24 mesiacov a ich príslušné riešenia sú písomne zdokumentované.</p>	<p>zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou.</p> <p>V každom podniku musí byť nastavené procedúry podanie sťažností.</p>
<b>DEKLARÁCIA DOBRÉ SOCIÁLNE PRAXE</b>			
3	<p>Vyslovili ste vlastný záväzok o dodržiavaní dobrej sociálnej praxe v otázkach ľudských práv zamestnancov? Podpísalo vedenie závodu a zastúpenie zamestnancov (ZZ) tento záväzok a boli o tom pracovníci informovaní?</p>	<p>Vedenie závodu a zástupca / zástupkyňa zamestnancov podpísali a v praxi dodržiajú vlastný záväzok, ktorý zaisťuje všetkým zamestnancom dobrú sociálnu prax a dodržiavanie ľudských práv, a zverejnili ho. Tento vlastný záväzok obsahuje minimálne záväzok riadiť sa normami pre stálych zamestnancov ILO (dohoda ILO 111 o diskriminácii, 138 a 182 o minimálnom veku a zákazu práce detí, 29 a 105 o nútenej práci, 87 o slobode zhromažďovania, 98 o práve na kolektívne rokovania, 100 o rovnosti odmien a 99 o minimálnej mzde), ako aj dodržiavať transparentné a nediskriminačné postupy pri zamestnávaní a predkladaní sťažností. O vlastnom záväzku boli informovaní všetci zamestnanci, pričom záväzok sa aktualizuje aspoň raz za 3 roky (prípadne podľa potreby).</p>	<p>Slovenská republika ratifikovala dohovory Medzinárodnej organizácie práce (MOP) upravujúce pracovnoprávne vzťahy a podmienky, tieto dohovory sú nadradené slovenskej legislatíve, zamestnávateľa na území Slovenskej republiky ich musia dodržiavať. Medzi ne patria nasledujúce:</p> <p>Dohovor č. 11 - Sloboda združovania (v poľnohospodárstve)  Dohovor č. 29 - Zákaz nútenej práce  Dohovor č. 98 - Právo organizovať sa a kolektívne vyjednávať  Dohovor č. 99 - Minimálna mzda  Dohovor č. 100 - Rovnosť odmeňovania  Dohovor č. 11 - Zrušenie nútenej práce  Dohovor č. 111 - Zákaz diskriminácie  Dohovor č. 135 - Právo na zastúpenie pracovníkov  Dohovor č. 184 – O bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v poľnohospodárstve</p>
<b>PRÍSTUP K NÁRODNÝM PREDPISOM A LEGISLATÍVE V OBLASTI PRACOVNÉHO PRÁVA</b>			
4	<p>Má pracovník zodpovedný za implementáciu GRASP aj zastúpenie zamestnancov (ZZ) povedomie o platných národných predpisoch Zákonníka práce a / alebo majú k týmto predpisom prístup?</p>	<p>Osoba zodpovedná za implementáciu GRASP a zástupca zamestnancov majú prístup k národným predpisom o hrubej a minimálnej mzde, pracovnej dobe, príslušnosti k odborom, anti-diskriminácii, detskej práci, pracovných zmluvách, ročné dovolenky, normách a dobách vzťahujúcich sa k ochrane matiek, o lekárskej starostlivosti ako aj o dôchodku a zvláštnych platbách a / alebo k nim majú prístup. Pracovník pre</p>	<p>Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka. U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia, má odborový orgán právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.</p>

Kontrolný bod		Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
		GRASP i zástupca zamestnancov poznajú základné podmienky práce v poľnohospodárstve.	Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a ohrozením, s dopadmi, ktoré môžu spôsobiť na zdraví, a s ochranou pred nimi. Zamestnávateľ je povinný zamestnancom a zástupcom zamestnancov poskytnúť vhodným spôsobom a zrozumiteľne potrebné informácie o nebezpečenstvách a ohrozeniach, preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach. Zamestnávateľ môže navyše zavádzať preventívne opatrenia ako preverovanie znalostí zamestnancov, súťaže a ďalšie aktivity v oblasti BOZP.
<b>PRACOVNÉ ZMLUVY</b>			
5	Je možné zverejňovať platné kópie pracovných zmlúv zamestnancov? Sú pracovné zmluvy v súlade s právnymi predpismi a kolektívnymi zmluvami? Uvádza sa v nich minimálne úplné meno, povolenie na pobyt, opis činnosti, dátum narodenia, dátum nástupu do práce, mzda a doba trvania zamestnania? Boli tieto zmluvy podpísané ako zamestnancom, tak zamestnávateľom?	Kontrola je možná na požiadanie predložiť zmluvu akéhokoľvek zamestnanca (na princípe náhodnej kontroly). Túto zmluvu podpísal ako zamestnanec, tak zamestnávateľ. Podklady obsahujú minimálne úplné meno, opis činnosti, dátum narodenia, pravidelnú pracovnú dobu, mzdu a dobu trvania zamestnania (napr. trvalá zmluva, práca na dohodu), u cudzincov pracovné povolenie a povolenie na pobyt. Zmluvy nie sú v rozpore so záväzkami dobrej sociálnej praxe. Záznamy zamestnancov musia byť prístupné aspoň po dobu posledných 24 mesiacov.	Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.  V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú: <ul style="list-style-type: none"> <li>- druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,</li> <li>- miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),</li> <li>- deň nástupu do práce,</li> <li>- mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.</li> <li>- spôsob a podmienky ukončenia pracovného pomeru</li> </ul> Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby. V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.
<b>MZDY</b>			
6	Existujú záznamy, ktoré	Zamestnávateľ predkladá záznamy, ktoré	V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom

Kontrolný bod	Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
odkazujú na pravidelnú výplatu miezd v súlade so zmluvnými ustanoveniami?	dokladajú výplatu miezd (napr. Podpis zamestnanca na zúčtovanie mzdy, bankový prevod). Všetci zamestnanci podpisujú alebo dostane kópiu svojej výplatnej pásky, ktorá odráža jasne a zrozumiteľne vykonanú platbu. Je zaznamenané pravidelné vyplácanie miezd všetkým zamestnancom v priebehu posledných 24 mesiacov.	dohodnúť výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.  Zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou.  Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. So zamestnancom vykonávajúcim domácku prácu možno dohodnúť výplatu mzdy aj za dodanie každej skompletizovanej pridelenej práce.
<b>VÝPLATNÉ DOKUMENTY</b>		
7 Odkazujú zúčtovanie odmeny alebo doklady o vykonaní platby na platby aspoň v súlade so zákonnými požiadavkami a / alebo tarifnými zmluvami?	Mzdy platby za nadčasové hodiny vykazované v zúčtovaní mzdy odkazujú na dodržiavanie zákonných opatrení (prípadné zákonnej minimálnej mzdy) a ak existujú, tak tarifných zmlúv. Ak sa výplata počíta podľa jednotiek (akord), musia byť zamestnanci schopní dosiahnuť pri pravidelnej pracovnej dobe prípadné zákonné alebo tarifné minimálnej mzdy (v priemere).	Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola mzda vypočítaná.  Mzda nesmie byť nižšia než minimálna mzda ustanovená zákonom či vyhláškou. Táto podmienka sa vzťahuje k plnému pracovnému pomeru i čiastočnému a na dohody o prevedení práce, študentskej práce atď.) Minimálna mzda je stanovená Vládnou vyhláškou a je podľa nej pravidelne upravovaná. Mesačná minimálna mzda - 380 € (40 hodín za týždeň) Hodinová minimálna mzda - 2, 184 €
<b>NEZAMESTNÁVANIE NEPLNOLETÝCH</b>		
8 Dokladajú záznamy, že poľnohospodársky podnik nezamestnáva	Záznamy dokladajú, že sa dodržiavajú Medzinárodné dohody a národné zákony týkajúce sa minimálneho veku	Slovenská republika ratifikovala dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 138 o minimálnom veku na prijatie do zamestnania č. ktorý stanovuje 15 rokov ako minimálnu hranicu

Kontrolný bod		Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
	nepnoletých?	zamestnancov. Ak národné zákony neobsahujú žiadne také ustanovenie, nezamestnávajú sa deti mladšie ako 15 rokov. Ak v závodu pracujú maloletí, ktorí sú priamymi členmi rodiny vedenie závodu, nevykonávajú práce, ktoré ich ohrozujú na zdraví a bezpečnosti, prípadne ktoré ohrozujú ich vývoj a bráni im v ukončení povinnej školskej dochádzky.	pre vstup do zamestnania.  Práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky je zakázaná. Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, ak ďalej nie je ustanovené inak, dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku; zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.  Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu mladistvých zamestnancov, ktorých zamestnáva v pracovnom pomere. Evidencia obsahuje aj dátum narodenia mladistvých zamestnancov.
<b>PRÍSTUP K POVINNÉMU ŠKOLSKÉMU VZDELANIU</b>			
9	Majú všetky deti, ktoré žijú v poľnohospodárskom podniku, prístup k povinnému školskému vzdelávaniu?	Preukázateľne je zdokumentované, že všetky deti zamestnancov, ktorí žijú v areáli poľnohospodárskeho podniku (podľa národného práva) a sú vo veku povinnej školskej dochádzky - majú prístup k povinnému školskému vzdelávaniu a to buď zaistením prepravy do verejnej školy, alebo prostredníctvom školského vzdelávania v mieste.	Nikoho nemožno oslobodiť od plnenia povinnej školskej dochádzky. Povinná školská dochádzka je desaťročná a trvá najviac do konca školského roka, v ktorom žiak dovŕši 16. rok veku, ak tento zákon neustanovuje inak. Povinná školská dochádzka začína začiatkom školského roka, ktorý nasleduje po dni, keď dieťa dovŕši šiesty rok veku a dosiahne školskú spôsobilosť, ak tento zákon neustanovuje inak. Povinná školská dochádzka sa plní v základných školách, v stredných školách a v školách pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami.
<b>SYSTÉM EVIDENCIE DOCHÁDZKY</b>			
10	Existuje záznamový systém, ktorý dokladá dobu práce a nadčasových hodín podľa jednotlivých dní a zamestnancov?	Existuje záznamový systém, vhodný pre veľkosť firmy, ktorý poskytuje zamestnancom ako aj zamestnávateľovi jasný prehľad o pracovnom čase a nadčasov každý deň. Záznamy o pracovnom čase zamestnancov sú k dispozícii za obdobie posledných 24 mesiacov. Záznamy sú pravidelne	Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.

Kontrolný bod		Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
		schvaľované zamestnanci a prístupné pre zástupcov zamestnancov.	
<b>PRACOVNÉ HODINY A PAUZY</b>			
11	Sú zachytené pracovnej doby a prestávky v súlade so zákonnými požiadavkami a / alebo tarifnými zmluvami a / alebo podnikovými smernicami?	Doložené pracovnej doby, prestávky, dni pracovného voľna sú v súlade so zákonnými požiadavkami a / alebo tarifnými zmluvami a / alebo podnikovými smernicami. Ak nestanovuje zákon prísnejšie pravidlá, vyplýva zo záznamov, že obvyklá týždenný pracovný čas v priemere nepresahuje 48 hodín a týždenný pracovný čas počas sezónnej špičky (úrody) nečiní viac ako 60 hodín. Prestávky a dni pracovného pokoja sa dodržiavajú aj v čase prevádzkovej špičky.	Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Dni pracovného pokoja sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni, a sviatky.
<b>IBA PRE SKUPINU VÝROBCOV QMS</b>			
QMS	Preukázala kontrola systému riadenia kvality (QMS) v oblasti skupiny výrobcov, že sa požiadavky GRASP správne aplikujú u všetkých členov skupiny výrobcov?	Kontrola systému riadenia kvality skupiny výrobcov ukazuje, že bol GRASP u všetkých členov skupiny výrobcov správne aplikovaný a interne kontrolovaný, a že boli prijaté opatrenia, ktoré umožňujú členom skupiny výrobcov, aby boli v súlade s požiadavkami GRASP.	
<b>Odporúčania pre dobrú sociálnu prax</b>			
R 1	Aké ďalšie formy sociálnych výhod poskytuje zamestnávateľ svojim zamestnancom, ich rodinám a / alebo spoločnosti? Ak je to možné, prosíme o vyjadrenie množstva.	Uvádzajte - podnety pre bezpečné a zdravé pracovné prostredie, ktoré zvýšia výkonnosť, finančné benefity, podporu profesionálneho rozvoja zamestnancov, sociálne benefity, starostlivosti o deti, snaha o zlepšovanie okolitého prostredia atď.	Niektoré zamestnanecké benefity sú uvedené priamo v zákonníku práce napr. zabezpečenie pitného režimu, príspevky na stravovanie a vzdelávanie zamestnancov. Medzi ďalšie patrí: <ul style="list-style-type: none"> <li>- flexibilné spôsoby práce</li> <li>- dovolenka navyše</li> <li>- preplácanie nadštandardnej zdravotnej starostlivosti</li> <li>- kompenzácia PN, alebo dni navyše pre ošetrovanie člena rodiny,</li> <li>- príspevky na kultúrne, športové aktivity a podujatia, alebo</li> </ul>

Kontrolný bod	Kritérium plnenia	Interpretácia pre Slovenskú republiku
		tzv. flexi pasy <ul style="list-style-type: none"> <li>- doplnkové dôchodkové poistenie, úrazové poistenie</li> <li>- občerstvenie na pracovisku</li> <li>- mobilný telefón, notebook a firemný automobil aj na súkromné účely</li> <li>- programy starostlivosti o deti zamestnancov (napr. podpora jasieľ, škôlky, podujatia pre deti a členov rodiny zamestnancov)</li> </ul>



## Príloha interpretácie pre Slovenskou republiku

### Kontrolný bod 1:

Zákonník práce 311/2001 Sb. § 229

### Kontrolný bod 2:

Zákonník práce 311/2001 Sb. § 13

### Kontrolný bod 3:

Medzinárodná organizácia práce:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102717](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102717)

### Kontrolný bod 4:

Zákon o ochrane bezpečnosti a zdravie 124/2006 Coll. § 21

Zákonník práce 311/2001 Sb. § 39, 11,

Zákon o inšpekcií práce 251/2005 Sb.

Zákon o nezákonnom zamestnávanie 125/2006

### Kontrolný bod 5:

Labor Code No. 311/2001 Coll. § 42-44

Act on protection of personnel data 122/2013 § 9

### Kontrolný bod 6:

Zákonník práce 311/2001 Sb.. § 42-44, 130

Zákon o daniach z príjmu : 595/2003 Sb. § 39

### Kontrolný bod 7:

Zákonník práce 311/2001 Sb.. § 119, 130

Zákon o minimálnej mzde 663/2007 Sb

Vyhláška vlády o minimálnej mzde 297/2014 Sb

### Kontrolný bod 8:

Zákonník práce 311/2001 Sb. 11, 41, 171, 174, 175

### Kontrolný bod 9:

Školský zákon 245/2008 Sb. § 19

### Kontrolný bod 10:

Zákonník práce 311/2001 Sb. § 99

### Kontrolný bod 11:

Zákonník práce 311/2001 Sb § 84, 85

### R1:

Zákonník práce 311/2001 Sb §151, 153

**Všetky výše uvedené právne predpisy a medzinárodné zmluvy sú vždy v platnom znení.**