

Čtete v čísle

i na <http://www.oskovo.cz>

- Co nového v Praze a středních Čechách – str. 2
- Stanovisko ČMKOS ke schváleným reformám – str. 2
- Poradny na přání – str. 3 a 4

Krásnou dovolenou a příjemné letní dny přeji redakce a redakční rada časopisu Kovák. Příští číslo má uzávěrku 18. 8. a vyjde s datem 26. 8. MARTIN BENEŠ, JAN ŠVEC, šéfredaktor předseda redakční rady



Děte si ty vaše bílé pupky vopalovat jinak! Nevidíte, že já si tady vopaluju svoje kabely?



Podle průzkumů spokojenost zaměstnanců Magny vzrůstá

Snímek Martin Beneš

MAGNA SE MÁ ČILE K SVĚTU

Liberecký tahoun kanadského koncernu krizi příliš nepocítil

Globální firma Magna si potrpí na podnikovou kulturu. Liberecký podnik nevyjímá. Asi také proto v něm nedochází k zásadním střetům s odbory. Obě strany se vždy dokážou dohodnout na přijatelném kompromisu. Majitelé investují do pracovního prostředí a spokojenost zaměstnanců vzrůstá.



Petr Mendl

ných dílů. V roce 1992 došlo k privatizaci závodu a po řadě vlastnických proměn a rozšíření výrobního programu převzal fabriku v roce 2009 kanadský koncern Magna International Inc. a přejmenoval ji na Magna Exteriors & Interiors (Bohemia), s. r. o.

S podnikem Plastimat, zřizovatelem liberecké fabriky, je předseda tamní základní organizace OS KOVO Petr Mendl spojen takřka jako „pupčí šňůrou“. „Můj otec nastoupil do jabloneckého Plastimatu již v roce 1953, a ještě si pamatuji, jak jsem mu tam nosil na odpolední směnu večere,“ vzpomíná P. Mendl. On sám se vyučil v podnikovém učilišti frézafem. Po absolvování večerní průmyslovky působil na tomto učilišti jako mistr odborného výcviku až do roku 1991 a za tu dobu stačil vychovat více než 200 dětí. Poté se dal na profesionální odborovou dráhu.

Továrna je zlatou slepicí

„Měli jsme tehdy štěstí,“ upozorňuje P. Mendl.

„V roce 1992 nás koupila německá firma Klöckner, která sem přišla opravdu podnikat. Podnik sice zůstal asi čtyři roky v červených číslech, ale majitelé sem nalili moderní technologii, peníze do vzdělání a výchovy lidí a uskutečnili restrukturalizaci. A od té doby jsme také měli vždycky dost zakázek. Z obrátu ve výši jedné miliardy Kč v roce 1992 jsme se v roce 2009 dostali až k obrátu sedm miliard Kč a dále obrát ještě roste. Takto byl dobře nastartován vývoj, takže kdokoliv nás vlastní, jsme pro něj zlatou slepicí. Loni jsme byli v rámci evropské centrály Magny mezi třemi nejlepšími závody a jen pět z celkového počtu 40 evropských fabrik Magny také vydělávalo. Strategická rozhodnutí učiněná hned po privatizaci byla prostě správná. Naši výhodou je i spolupráce se Škodou Auto, která je od nás vzdálena 50 km po dálnici,“ podotýká.

Samotný koncern Magna má po světě 241 firem a je jedním z největších dodavatelů automobilového průmyslu. A podle předsedy Mendla si po trpí na podnikovou kulturu. „Majitelé a vedení nás nikdy nepřehlíželi. Když si půjde ředitel s předsedou odborové organizace po krku, tak to nikdy nebude pro odbory, a potažmo ani pro zaměst-



Jan Denton

Budte pozorní i v létě!

VOYZVALA KOVÁKY RADA OS KOVO

Jak dál vůči vládním reformám? Na tuto otázku hledala odpověď Rada Odborového svazu KOVO na svém mimořádném zasedání 28. června v Praze.

„Cíl je jasný,“ prohlásil na zasedání rady předseda OS KOVO Josef Středula: „Jde nám o to, zásadně změnit připravované vládní reformy, spojit různá společenská hnutí, která mají stejné nebo podobné názory jako ČMKOS, vypracovat harmonogram prací parlamentu i prezidenta a zvolit různé typy našich aktivit.“

„Naše zbraně jsou v ulicích, tak je vezměme a pojďme na to,“ vyzval Jan Švec (Krajské sdružení OS KOVO Jihočeského kraje). „Jsme připraveni jít na demonstrace, ale i zapojit se do případné generální stávky. S touto vládou se nedají dělat kompromisy, je třeba bojovat,“ deklaroval Jaroslav Povšík (Krajské sdružení OS KOVO Středočeského kraje). „Lidé čekají, že je vůdci ČMKOS povedou jasným směrem,“ upozornil Luděk Lúčan (Krajské sdružení OS KOVO Moravskoslezského kraje). „Změnit reformy může nejspíš pád vlády, ale něco proti nim udělat musíme,“ konstatoval Václav Potužník (Krajské sdružení OS KOVO Jihomoravského kraje).

„Odborový svaz KOVO je připraven podpořit výrazně všechny společné kroky a aktivity a žádá základní organizace OS KOVO a členskou základnu k udržení pozornosti v průběhu letního období,“ shodla se rada ve svém usnesení.

MARTIN BENEŠ

(Pokračování na str. 4)

CO NOVÉHO V PRAZE A STŘEDOČESKÉM KRAJI?

Zaznamenáváme enormní nárůst dotazů ohledně exekucí

I v roce 2011 se nadále zabýváme řešením problémů v souvislosti s dozníváním důsledků celosvětové hospodářské krize. Jako příklad dopadu krize je možno uvést firmu Tona Pečky, kde koncem roku 2010 došlo k ukončení výroby.



TONA Pečky. Nejnižší odstupné činilo devítinásobek a nejvyšší sedmnáctinásobek průměrného výdělků.

Dalším příkladem je organizace Delphi Packard Electric, spol. s r. o., kde bylo propuštěno více než 1000 zaměstnanců. Výše odstupného byla stanovena podle délky pracovního poměru. Nejnižší odstupné při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů činilo 7,7 násobku průměrného výdělků a nejvyšší 14,3 násobku.

Na začátku letošního roku založila část zaměstnanců TPCA Kolín další odborovou organizaci, a to pod Asociací samostatných odborů České republiky (ASO). Tato skutečnost zpočátku zkomplikovala kolektivní vyjednávání. V současné době se vše vyřešilo a obě odborové organizace za účasti specialisty z našeho regionálního pracoviště a pověřeného zástupce ASO uzavřeli kolektivní smlouvu na rok 2011. Dne 21. května 2011 byl zvolen nový předseda ZO OS KOVO při TPCA, a to pan Ivo Navalaný.

S čím se potýkají základní organizace spadající pod Regionální pracoviště OS KOVO Praha a Středočeský kraj?

Na setkáních s předsedy základních organizací Praha a Středočeský kraj, které svoláváme zpravidla na jaře a na podzim, zjišťujeme, že i když členové VZO v rámci osvěty informují zaměstnance, aby například nepodepisovali skončení pracovního poměru dohodou, tak zaměstnanci dohodu podepíší a teprve potom se přijdou poradit, co se s tím dá dělat. Zaměstnavatelé přímo dotčeným zaměstnancům vyhrožují, pokud neskončí pracovní poměr dohodou, že s nimi okamžitě zruší pracovní poměr, „že prý se důvod najde“.

Zaměstnavatelé neplní ujednání z kolektivních smluv, zejména pokud jde o poskytnutí finančních prostředků na činnost ZO s odůvodněním, že nejsou peníze, a rovněž jsme zaznamenali od několika organizací, že zaměstnavatel odmítá nahradit zaměstnanci mzdu za dobu delší než dvě hodiny v souvislosti s lékařským ošetřením.

Tuto situaci jsme zaznamenali a úspěšně pomohli vyřešit jedné organizaci, kde zaměstnavatel vydal se zpětnou účinností příkaz, podle kterého bude propíracet zaměstnancům překážku v práci z důvodu ošetření u lékaře pouze dvě hodiny. Příkaz byl vydán v říjnu 2010 a s účinností v měsíci září 2010. Předseda základní organizace písemně upozornil vedení společnosti na nezákonnost takového rozhodnutí a zaměstnavatel přehodnotil svoje stanovisko ve prospěch zaměstnanců.

Zvýšený počet dotazů zaznamenáváme vždy před a po státním svátku a týkají se nařizování čer-

pání dovolené na den svátku u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, problémů s výší příplatku za práci ve svátek a také s nařizováním práce přesčas ve dnech svátků.

Nadále někteří zaměstnavatelé porušují zákoník práce v případech, kdy nemohou přidělovat zaměstnanci práci z důvodu dočasně omezení odbytu jeho výrobků (ustanovení § 209 zákoníku práce) a nařizují čerpání dovolené na tyto dny, a to bez dodržení lhůty alespoň 14 dnů předem oznámit písemně čerpání dovolené, popřípadě se se zaměstnancem dohodnout na nedodržení této lhůty.

A co život na regionálním pracovišti?

V roce 2010 jsme zajistili školení pro členy odborových organizací v oblasti zákoníku práce a školení o kolektivním vyjednávání a ke mzdám, které zajišťují pracovníci regionálního pracoviště,

a tato školení jsou vesměs účastníky kladně hodnocena. V letošním roce jsme uskutečnili školení ke kolektivnímu vyjednávání, a to dne 16. února, školení BOZP 20. dubna a školení k zákoníku práce a připravovaným změnám dne 18. května a další školení jsou naplánována na měsíc září a říjen 2011. Velký ohlas mělo školení v rámci projektu ČMKOS Posilování sociálního dialogu - služba pro zaměstnance na téma *Ekonomika podniku* dne 4. května 2011, ve kterém se bude pokračovat ve druhém pololetí 2011.

Není bez zajímavosti enormní nárůst dotazů ohledně exekucí. Vždy, když zaměstnanec obdrží sdělení od mzdové účetní, že ji byl doručen příkaz ke srážce ze mzdy, obrátí se s dotazem na naše pracoviště. Vesměs všichni tazatelé reagují na exekuční příkaz slovy: „Já jsem o soudním a exekučním řízení vůbec nevěděl.“ Když s ním naši specialisté proberou jeho případ, tak zjistí, že dotyčný zaměstnanec nemá v pořádku trvalý pobyt, zdržuje se na jiném místě, než je uvedeno v evidenci obyvatel. Za této situace proběhne soudní řízení tak, že tomuto zaměstnanci je ustanoven opatrovník pro jednání před soudem, který přebírá soudní obsilky, a rozsudek tak nabyde právní moci. Na základě tohoto rozsudku může být vedeno exekuční řízení.

Exekutoři zpravidla zjistí skutečný pobyt a zaměstnání (pokud tedy pracuje) povinného a exekuce srážkou ze mzdy je ten nejjednodušší způsob jak vymoci dlužný obnos pro oprávněného. Jen v několika málo případech jsme zaznamenali pochybení soudů a pomohli radou povinnému jak exekuční řízení zastavit.

Narůstá zájem o individuální členství v odborové organizaci, ovšem zájemci přicházejí s představou, že jim budou zaměstnanci zajišťovat přímo služby advokátní poradny.

Tak, jako tomu bylo dříve, regionální pracoviště poskytuje i značné množství právních porad mimo oblast pracovního práva, například dotazů ohledně možnosti zvýšení výživného na nezletilé děti a postupu u rozvodového řízení. Nepříznivá ekonomická situace se projevuje tedy i v osobním životě mnoha jednotlivců.

PhDr. MILAN FIALA,
vedoucí Regionálního pracoviště OS KOVO
Praha a Středočeský kraj

„Vláda připravila časovanou bombu,“

ZAZNĚLO NA TISKOVÉ KONFERENCI ČMKOS

Vláda na svém zasedání 29. června přijala novelu zákoníku práce a další zákony umožňující důchodovou a zdravotní reformu dle receptů vládní trojkoalice. „A to přesto, že ČMKOS opakovaně předkládala svá stanoviska, varovali jsme před dopady vládních reformních návrhů,“ upozornil místopředseda konfederace Václav Pícl na tiskové konferenci 30. června.

„Vláda nevzala v potaz ani jednu z našich zásadních připomínek. Vláda nemá zájem přijímat takto důležité reformy na základě širšího společenského konsenzu. Napravit tyto reformy bude velmi těžké, ne-li nemožné,“ uvedl V. Pícl.

„Tato změna zákoníku práce nevytvoří nová pracovní místa, jak vláda tvrdí,“ podotkl vedoucí právního oddělení ČMKOS Vít Samek. Podle Samkových slov navíc v sobě novela obsahuje množství změn, které rozměňují práva zaměstnanců a jejich zástupců, tedy odborů. V případě důchodové reformy prý ministr financí Kalousek nejprve sliboval, že se to vše s odbory probere, nakonec si ale vláda prosadila, co chtěla. Nedošlo ani k vypořádání připomínek. **„Přitom jde o časovanou bombu na veřejné finance. Praktické kroky vlády vedou do Řecka,“** varoval V. Samek.

„Zdravotní reforma přinese jednu velkou změnu, a to, že už se nebude mluvit o poskytování zdravotní péče, ale jen zdravotních služeb, které budou zpoplatněné a poměřované ekonomickou výdělečností,“ vysvětlila předsedkyně Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče Dagmar Žitníková. **„Zdravotnictví se ještě víc zkomercializuje, pusťte se do něj volný trh, zdraví se stane zbožím, nikdo neví, co bude nadstandard, pacienti se budou segregovat do dvou skupin - na ty, kteří na kvalitní péči mít peníze budou, a na ty druhé, kteří nikoliv,“** glosovala připravované změny D. Žitníková.

„Jsem vyděšen, jakým způsobem vláda komunikuje s veřejností, s níž se ve skutečnosti hraje nepoctivá hra,“ prohlásil předseda Odborového svazu KOVO Josef Středula. **„Přechod na americký způsob zdravotnictví je zcela mimo naše historické konvence,“** upozornil. **„Chtějí nám namluvit, že překerní pracovní poměry, které novela zákoníku práce umožní ještě ve větší míře než dosud, přinesou něco pozitivního. Opak je však pravdou. Jak bude chráněna například žena na mateřské dovolené? Nebude chráněna nijak. Skončí jí pracovní poměr na dobu určitou. Řeší se jen jak zhoršit postavení zaměstnanců a nikoliv jak vytvořit nová pracovní místa. Vláda chystá další restriktive ve státním rozpočtu, a to pro příští rok 15 až 20 miliard korun a pro rok 2013 již 50 miliard korun. Jestliže se však dvě třetiny HDP vytvářejí na základě spotřeby obyvatel, tak potom takovéto škrtů určitě k hospodářskému rozvoji nepovedou. Vytvářejí se jiná řešení pro bohaté a jiná pro ty ostatní. Jední se staví extrémně proti druhým. Nepřipravují se žádná zlepšení, ale jen další zhoršení,“** varoval J. Středula.

MARTIN BENEŠ

PORADNY NA PŘÁNÍ

Právní servis

Jaký je rozdíl mezi zkrácenou a kratší pracovní dobou?

JUDr. ZDENĚK PAZDERA, vedoucí Regionálního pracoviště OS KOVO Olomouc

Chtěla jsem se zeptat, jaký je rozdíl mezi kratší a zkrácenou pracovní dobou. Náš pan předseda mi to sice vysvětloval, ale připadá mi to tak nějak jako rozdíl mezi tvarůžky a syrečky od nás z Loštic. Prosím o stručné vysvětlení.

J. B., Loštice



Rozdíl mezi tvarůžky a syrečky asi nebude žádný, jedná se podle mého názoru o pojmenování téhož syra, pokud jde o rozdíl mezi kratší a zkrácenou pracovní dobou – je podstatný a dopad má zejména na příjem zaměstnance. Úvodem je nutno zdůraznit, že obecná ustanovení o pracovní době a její délce upravuje § 78 zákoníku práce; v § 79 a 80 zákoníku práce jsou uvedeny pojmy zkrácená a kratší

pracovní doba a to, co se pod nimi skrývá. Pokusím se jen stručně vymezit základní rozdíly:

1. **Kratší pracovní dobu** lze sjednat v pracovní smlouvě se zaměstnancem při vzniku pracovního poměru, popřípadě v dohodě o změně pracovní smlouvy v průběhu trvání pracovního poměru. Samozřejmě za sjednanou kratší pracovní dobu přísluší přiměřeně nižší mzda nebo plat tak, aby odpovídal(a) této kratší pracovní době.

Při sjednání kratší pracovní doby se vždy jedná o právní úkon, uzavírání výlučně mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kratší pracovní dobu nelze naří-

dit jednostranným právním úkonem zaměstnavatele.

2. Pokud jde o **zkrácenou pracovní dobu**, nelze ji sjednat mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale její úpravu lze provést jen v kolektivní smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, a nebo stanovit vnitřním předpisem zaměstnavatele. V případě takto sjednaného nebo určeného zkrácení pracovní doby se zaměstnanci mzda nekrátí.

Snad toto stručné vysvětlení stačí nejen vám, ale i ostatním členům OS KOVO, podrobnější informace rádi sdělí zaměstnanci Regionálního pracoviště OS KOVO Olomouc.

Daňová odpověď

Můžeme uchovávat veškeré dokumenty na CD disku?

JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně, úsek odborové politiky OS KOVO

Chceme si udělat pořádek v dokladech, a proto nás zajímá, zdali stačí vše nahrát na CD disky a ty uložit. Jednalo by se o evidenci členských příspěvků a účetnictví za posledních několik let.

P. N., Jablonec nad Nisou



V případě členských příspěvků to není problém, pokud to budete mít dobře založeno. Problém je v případě účetnictví.

Ustanovením § 69a zákona 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů, byla zapracována do znění zákona Zvláštní ustanovení o dokumentech v digitální podobě.

V žádném případě se nejedná pouze o ukládání na CD disku. Dokument v digitální podobě musí například:

- být opatřen uznávaným elektronickým podpisem, elektronickou značkou nebo kvalifikovaným časovým razítkem

- uchovávání dokumentu v digitální podobě provádí určený původce postupem zaručujícím věrohodnost původu dokumentu, neporušitelnost jeho obsahu a čitelnost dokumentu, a to včetně údajů prokazujících existenci dokumentu v digitální podobě v čase. Tyto vlastnosti musí být zachovány po

dobu skartační lhůty dokumentu. Je-li potřeba zachování věrohodnosti původu dokumentu kratší než skartační lhůta dokumentu, uvede to určený původce ve svém spisovém a skartačním plánu.

Základní organizace je pro potřeby zákona soukromoprávním původce. V současné době se připravuje další rozsáhlá novela zákona, která by měla podrobně řešit digitální spisovou a archivní službu.

V současné době doporučujeme, aby zejména účetní závěrky měly svou papírovou podobu i nadále. Na CD disku nemáte zajištěnou jejich trvalou a neměnou podobu.

Rady zákazníkům-spotřebitelům

Náklady na reklamaci zaplatí prodávající, nebo kupující?

Mgr. ONDŘEJ DANĚK, právní poradce Spotřebitel.net



Na sklonku zimy jsem si zakoupila bundu se zateplenou podšívku. V obchodě mi na ni dali 1000 Kč slevu, aniž bych se jí jakkoli dožadovala. Nejspíš proto, že končila sezóna. Po pár dnech nošení se na černém povrchu bundy tu a tam začaly objevovat bílé „nitě“ ze zateplení. „Prosáčky“ z podšívky. Rozhodla jsem se proto bundu reklamovat. V obchodě se zlobili, jak to, že chci uplatnit reklamaci, když mi na zboží dali slevu. Ale já jsem slevu nedostala kvůli špatné kvalitě. Pak mě pro změnu začali přesvědčovat, že na bundě není nic vidět. Já na to, že nemíním čekat, až to vidět bude, chci ji reklamovat včas. A před jejich zraky jsem vytáhla několik „nití“. Nakonec prohlásili, že bunda je z Itálie a poputuje na reklamaci do této země a že je to finančně nákladné. Odešla jsem zmatená - náklady na reklamaci do Itálie platí obchod, nebo já coby spotřebitel? Bunda sice není v pořádku, ale to neznámá, že moje reklamace dopadne úspěšně. Musím pak něco platit, či je reklamační řízení na vrub obchodníka?

A. Z., Beroun

Záruční lhůta na bundu je dva roky, oprava věci v rámci záruky je samozřejmě bezplatná. Proávající nemůže odpovědnost za vady nikterak omezovat (§ 627 odst. 1 občanského zákoníku). Takovýmto omezením odpovědnosti za vady je i podmínka ze strany prodávajícího na proplacení ná-

kladů spojených s reklamací. Čili prodávající nemůže po spotřebiteli požadovat náklady ať již oprávněné, nebo neoprávněné reklamace (judikát 7As 31/2009-71).

Reklamujte bundu u prodávajícího, vyžádejte si reklamační protokol (ten musí mít písemnou

formu) a lhůta pro vyřízení reklamace je 30 dní. V případě, že reklamace nebude v této lhůtě vyřízena (ať již pozitivně, nebo negativně), vznikají vám stejná práva, jako by se jednalo o vadu neodstranitelnou, čili odstoupení od smlouvy nebo výměna věci za novou.



KOVÁK

• Vydává OS KOVO • IČO: 49276832 • Uzávěrka vždy ve čtvrtek v 11 hodin • <http://www.oskovo.cz> • Redakce: šéfredaktor Mgr. Martin Beneš, redaktorka PhDr. Jana Benešová, tajemnice Miloslava Nováková. • Adresa redakce a vydavatele: nám. W. Churchillů 2, 113 59 Praha 3 • Telefon: 234462344 • Fax: 222717666, email: Benes.Martin@cmkos.cz • Redakční rada: J. Švec - předseda, tel.: 387016255, O. Beneda, A. Sobolová, J. Sáva, JUDr. V. Štich, L. Zimmermann • Vydavatelský servis: Jan Kratochvíl • Objednávky využívají redakce • Redakci nevyžádáné rukopisy, fotografie a kresby se nevracejí • Za obsah inzercí redakce nezodpovídá • Podávání novinových zásilek povolila Česká pošta, s. p., odštěpný závod Praha, č.j. nov. 6094/96 ze dne 20. 8. 1996 • ISSN - 0332-9270 • MK ČR E 4605

Mzdy a kolektivní smlouvy pod lupou

Na co mám nárok při práci ve svátek?

DAVID ŠROTT, Regionální pracoviště OS KOVO Zlín

Pracuji v jednosměnném provozu od pondělí do pátku a v kolektivní smlouvě máme sjednanou pracovní dobu 37,5 hodiny týdně pro všechny zaměstnance. Pracuji od 6 do 14 hodin. Na co mám nárok v případě, že jsem pracoval ve svátek, který byl v pracovním dnu, od 5 do 9 hodin? Je pravda, že se další příplatky v době svátku nepočítají a platí se pouze 100 procent za svátek?



Odměňování za práci upravuje zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Podle ustanovení § 115 odst. 1 zákoník práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. V odstavci druhém stejného zákona je uvedeno, že se zaměstnavatel se zaměstnancem mohou dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. V této souvislosti vám tedy náleží za čtyři odpracované hodiny mzda a náhradní volno za čtyři hodiny práce ve svátek. Za čerpání tohoto volna vám přísluší náhrada ve výši průměrného výdělku, který se zjišťuje pro pracovní právní účely vždy za kalendářní čtvrtletí, nebo příplatek ve stejné výši místo náhradního volna.

Dále vám bude náležet dle ustanovení § 116 zákoníku práce příplatek za noční práci nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, a to za každou odpracovanou hodinu v době mezi 22. a 6. hodinou v souladu s ustanovením § 78 odst. 1 písm. k). Za dobu práce přesčas vám přísluší podle § 114 zákoníku práce dosažená mzda a také příplatek za dobu práce přesčas nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se nedomluvíte se zaměstnavatelem na náhradním volnu v rozsahu práce konané

přesčas místo tohoto příplatku. Ve vašem případě se tak bude jednat v obou případech o práci, kterou jste vykonal v době od 5 do 6 hodin, tedy v době, na kterou nemáte rozvrženou pracovní dobu.

Za hodiny, které neodpracujete proto, že svátek připadl na váš obvyklý pracovní den, zákoník

práce pamatuje v § 115 odst. 3. V kontextu tohoto paragrafu příslušného zákona vám za dobu od 10. do 14. hodiny přísluší náhrada mzdy také ve výši průměrného výdělku v případě, že vám v této souvislosti ušla mzda nebo část mzdy. Pokud jste odměňován měsíční mzdou, nebude vám mzda krácena a vznikne vám nárok na náhradní volno za čtyři hodiny práce ve svátek.

Na druhou část dotazu z výše uvedeného vyplývá jednoznačná odpověď. Nároky plynoucí ze souběžné práce ve svátek, práce přesčas nebo práce v noci se posuzují zvlášť a mohou se tedy v konečném důsledku také počítat.

Všechny příplatky, které jsou ustaveny zákoníkem práce a legitimně tak zvýhodňují konkrétní pracovní režimy nebo činnosti, jsou v minimálních číslech. Pokud máte v kolektivní smlouvě sjednaný vyšší příplatek, bude se výpočet odvíjet od těch nároků, které kolektivní smlouva garantuje.



Lidičky, dneska je snad svátek! Šéf mě vůbec neseřval...

MAGNA SE MÁ...

(Dokončení ze str. 1)

nance, nic dobrého. Při kolektivním vyjednávání jsme se nikdy nepohádali. Vždy jsme měli informace a vedení z nás nedělalo voly. Pozici máme slušnou," uznává P. Mendl.

Výmluvné průzkumy spokojenosti

Průměrná mzda ve firmě činila koncem loňského roku 26 843 Kč a s dalšími dvěma závody Magny v České republice – v Nymburku a Libáni – se vyšplhala dokonce na 31 296 Kč. Na letošek je sjednán mzdový nárůst o 2,5 procenta, při splnění ekonomických výsledků. Na loňský rok ale byl dojednán nulový vzrůst mezd, protože nebylo jasné, jak se situace na trhu vyvine, ale fakticky došlo k jejich zvýšení o 5,5 procenta. Majitelé reinvestovali v roce 2010 do liberecké Magny 50 miliónů Kč. Pravidelně se také ve firmě dělají průzkumy, jak jsou zaměstnanci spokojeni. Při prvním průzkumu byla spokojenost lehce nadpoloviční, ale loni na sklonku roku už 90 procentní. „Daly se peníze na to, aby se spokojenost zlepšila,“ konstatuje předseda odborů.

A jak se firma vypořádala s hospodářskou krizí? „Měli jsme obrovskou kliku. Naši zákazníci, především Škoda Auto, Audi, TPCA, jsou velmi stabilní a také šrotovně pomohlo,“ vysvětluje ředitel libereckého závodu Jan Denton. „Do-

kázali jsme také rychle reagovat úsporou fixních nákladů a redukcí variabilních nákladů, a to během jednoho až dvou měsíců. V roce 2008 jsme se tak připravili na dlouhodobou krizi, ale ona nenastala. Propustili jsme v té době 150 až 200 zaměstnanců, včetně těch agenturních (dnes je v libereckém závodě zaměstnáno 1200 lidí - poznámka redakce). Přičemž všem zůstavším jsme garantovali 100 procent mzdy. Přitom je třeba zdůraznit spolupráci s odbory,“ podtrhuje J. Denton a P. Mendl k tomu dodává: „Nepomohli bychom si, kdybychom tehdy dupali nožičkami.“

Loňský rok byl nejlepší

Loni zaznamenal liberecký podnik nejlepší rok ve své historii. „Dnes jsme jedním z tahounů evropské Magny. Pro mě krize už skončila. Dostáváme se i k zakázkám, ke kterým bychom se bez Magny nikdy nedostali. Chceme postupně snížit zákazkovou závislost na Škodovce. Například pracujeme na novém projektu pro T5 transportér, který se bude vyrábět v německém Hannoveru,“ vysvětluje J. Denton. Firma se také systematicky zabývá zaměstnáváním invalidů a zakládá manažerskou akademii, kde si proškolí všechny vedoucí pracovníky. „Bez lidí to nejde. Pokud jsou spokojeni, dá se lépe docílit stabilita produktivity práce. Pouhou kontrolou se to nezajistí. Je třeba vytvořit tým lidí, kteří chtějí sami,“ přiznává ředitel Denton.

Na společenském a kulturním vyžití zaměstnanců se podílejí lvi měrou odbory. U Lázní Lib-

verda provozují dětský tábor, kde P. Mendl působil jako oddílový vedoucí již od roku 1973. Až do loňského roku organizovaly odbory také putovní vodácké tábory. Za osmnáctidenní pobyt dítěte v táboře platí zaměstnanci 1200 Kč. V průběhu 90. let se také pořádaly zimní rekreace, volejbalové a fotbalové poháry. Dodnes působí amatérská fotbalová a volejbalová liga a pořádají se zápasy ve stolním tenise mezi ostatními libereckými firmami.

„Lidé se ale stejně do odborů nehrnou. Berou totiž všechno jako samozřejmost,“ posteskuje si P. Mendl.

MARTIN BENEŠ

Placená inzerce

WWW.KOVOZOO.CZ

KOVO ZOO

Vytvořte své zvíře ze šrotu a vyhrajte ceny v celkové výši **140 000 Kč!**

FYZICKÁ A PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ NA PRACOVÍŠTI

VIKTOR FÜRST, specialista pro BOZP, Regionální pracoviště OS KOVO v Ústí nad Labem

Uvedenými rizikovými faktory se podrobně zabývá hlava IV a hlava V nařízení vlády č. 361/2007 Sb., ve znění vyhlášky č. 68/2010 Sb., kterým bylo novelizováno. Každá část textu, která pojednává o konkrétním rizikovém faktoru, začíná vymezením pojmu, popisem rizikového faktoru. Následuje popis zjišťování a způsobu měření.



V těchto částech jsou časté odvolávky na jednotlivé tabulky v příloze č. 5 tohoto nařízení vlády. Všechny druhy fyzické zátěže jsou měřitelné. Přesně definované a přesně doložitelné pomocí tabulek v příloze 5 a měření jsou také pracovní polohy. Měřitelný je také energetický výdej při ruční manipulaci s břemenem.

Měření je velice složité a provádějí ho pouze specializované akreditované laboratoře. Měřitelná není pouze psychická zátěž. Proto je součástí týmu specializovaného pracoviště také psycholog.

Pro naši potřebu jsou pro první jednání důležité ty části textu, kde jsou jednoduché definice problému, které nevyžadují složité měření, a požadavky na opatření k ochraně zdraví při práci v tomto rizikovém faktoru jsou jednoduše proveditelné.

Stručně k jednotlivým rizikovým faktorům.

Fyzická zátěž

Pokud je měřením prokázáno, že na pracovišti existuje rizikový faktor fyzické zátěže nebo lokální svalové zátěže, musí zaměstnavatel splnit opatření k ochraně zdraví při práci s celkovou fyzickou a lokální svalovou zátěží.

Práce spojená s celkovou fyzickou zátěží a lokální svalovou zátěží překračující hygienické limity: ● musí být přerušována bezpečnostními přestávkami v trvání 5 až 10 minut po každých 2 hodinách od započetí výkonu práce ● nebo musí být zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců.

Pracovní poloha

Zdravotní riziko pracovní polohy se hodnotí při trvalé práci vykonávané zaměstnancem, zejména provádí-li opakující se pracovní úkony, při nichž si nemůže pracovní polohu volit sám, ale tato je přímo závislá na konstrukci stroje, uspořádání pracovního místa a pracoviště a charakteru prováděné práce.

Při hodnocení pracovní polohy se používá dvoukrokový systém: první krok zahrnuje hodnocení poloh jednotlivých částí těla, druhý krok určuje přijatelné podmínky práce. Pokud jsou na pracovišti prováděny práce v nepříjemných pracovních polohách, musí zaměstnavatel splnit opatření k ochraně zdraví při práci v nepříjemných pracovních polohách.

Práce spojená se zaujímáním podmíněně přijatelných a nepříjemných pracovních poloh překračující stanovené hygienické limity: ● musí být přerušována bezpečnostními přestávkami v trvání 5 až 10 minut po každých 2 hodinách od započetí výkonu práce ● nebo musí být zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců.

Ruční manipulace s břemenem

Ruční manipulaci s břemenem se rozumí přepravování nebo nošení břemene jedním nebo současně více zaměstnanci včetně jeho zvedání, pokládání, strkání, tahání, posouvání nebo přemisťování, při kterém v důsledku vlastností břemene nebo nepříznivých ergonomických podmínek může dojít k poškození páteře zaměstnance nebo onemocnění z jednostranné nadměrné zátěže.

Za ruční manipulaci s břemenem se pokládá též zvedání a přenášení živého břemene.

Hodnocení zdravotního rizika při ruční manipulaci s břemenem zahrnuje mimo posouzení hmotnosti ručně manipulovaného břemene, kumulativní hmotnosti a vynakládaného energetického výdeje i vyhodnocení pracovních podmínek, za kterých k ruční manipulaci dochází.

Přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene přenášeného mužem: ● při občasném zvedání a přenášení je 50 kg ● při častém zvedání a přenášení 30 kg ● při práci vsedě je přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene mužem 5 kg.

Průměrný hygienický limit pro celosměnovou kumulativní hmotnost ručně manipulovaných břemen v průměrné osmihodinové směně mužem je 10 000 kg.

Přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene

přenášeného ženou: ● při občasném zvedání a přenášení je 20 kg ● při častém zvedání a přenášení 15 kg ● při práci vsedě je přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene ženou 3 kg.

Průměrný hygienický limit pro celosměnovou kumulativní hmotnost ručně manipulovaných břemen v průměrné osmihodinové směně ženou je 6500 kg.

Občasným zvedáním a přenášením břemene se rozumí přerušované zvedání a přenášení břemene nepřesahující souhrnně 30 minut v průměrné osmihodinové směně.

Častým zvedáním a přenášením břemene se rozumí zvedání a přenášení břemene přesahující souhrnně 30 minut v průměrné osmihodinové směně.

Uvedená celková doba přenášení a zvedání břemene v průměrné osmihodinové směně je průměrným hygienickým limitem.

Hmotnost břemen a podmínky ruční manipulace s břemeny těhotnými ženami, kojícími ženami, matkami do konce devátého měsíce po porodu

a mladistvými jsou upraveny zvláštním právním předpisem: **vyhláškou č. 288/2003 Sb.**, kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

Před zahájením práce spojené s ruční manipulací s břemenem musí být zaměstnanec seznámen, pokud možno, s přesnými údaji o hmotnosti a vlastnostech břemene, o umístění jeho těžiště, o nejtěžší straně břemene, o jeho správném uchopení a zacházení s břemenem a s rizikem, jemuž může být zaměstnanec vystaven při nesprávné ruční manipulaci s břemenem, zejména:

a) s možností poškození bederní páteře při otáčení trupu, prudkém pohybu břemene, při vratkém postoji, při zvýšené fyzické námaze nebo při excentrickém umístění těžiště břemene,

b) s nedostatky, které ztěžují manipulaci, zejména s nedostatkem prostoru ve svlsém směru, s prací na nerovném, kluzkém nebo vratkém povrchu nebo v nevyhovujících mikroklimatických podmínkách,

c) se stavy, které zvyšují riziko poškození páteře vlivem příliš časté nebo příliš dlouho trvající fyzické námahy, nedostatečného tělesného odpočinku, nedostatečné doby na zotavení nebo práce ve vnuceném pracovním tempu.



Manipulace s břemenem vykonávaná zaměstnancem vstoje nebo vsedě se organizuje tak, aby byla časově ve směně rovnoměrně rozložena.

Práce spojená s ruční manipulací s břemenem překračující stanovené hygienické limity: ● musí být přerušována bezpečnostními přestávkami v trvání 5 až 10 minut po každých 2 hodinách od započetí výkonu práce ● nebo musí být zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců.

Psychická zátěž

Práci s psychickou zátěží se rozumí práce:

- a) spojená s monotonií,
- b) ve vnuceném pracovním tempu,
- c) v třísměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu,
- d) vykonávaná pouze v noční době.

Práci spojenou s monotonií se rozumí práce, při níž je charakteristické opakování stejných pohybových nebo úkolových úkonů s omezenou možností záahu zaměstnance do jejich průběhu.

Monotonie se člení na:

- a) pohybovou, kterou se rozumí taková činnost, při které se opakují jednoduché pohybové manuální úkony stejného typu,
- b) úkolovou, kterou se rozumí taková činnost, při které se vyskytuje nízký počet a malá proměnlivost úkolů.

Práci ve vnuceném pracovním tempu se rozumí práce, při níž si zaměstnanec nemůže volit její tempo sám a musí se podřítit rytmu strojového mechanismu, úkolu nebo rytmu jiného zaměstnance.

Z praxe je potvrzeno, že tato situace nastane i tehdy, když má zaměstnanec možnost na pracovišti zastavit montážní linku a spustit ji až po dokončení operace.

Práce spojené s monotonií, jakož i práce ve vnuceném pracovním tempu: ● musí být k omezení jejich nepříznivého vlivu na zdraví přerušovány bezpeč-

nostními přestávkami v trvání 5 až 10 minut po každých 2 hodinách od započetí výkonu práce ● nebo musí být zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců.

Závěrem:

1. Zaměstnavatel je povinen zpracovat kategorizaci prací - § 37 zákona č. 258/2000 Sb., při zařazování prací do kategorií postupuje podle vyhlášky č. 432/2003 Sb. a podle tohoto nařízení vlády. V návrhu kategorizace prací musí být popsány všechny rizikové faktory na každém pracovišti.

Návrh kategorizace s protokoly o měření konkrétních rizikových faktorů na jednotlivých pracovištích předloží k posouzení nebo ke schválení na příslušné pracoviště krajské hygienické stanice (KHS).

2. Osvědčila se spolupráce s příslušnou KHS. Pro měření a prokázání uváděných rizikových faktorů doporučuji spolupracovat s organizací: Státní zdravotní ústav, Centrum pracovního lékařství, Národní referenční laboratoře pro fyziologii a psychofyziologii práce, Autorizovaná laboratoř, Praha 10 Vinohrady.

3. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Při jednání je možné využít například § 103 § 108, § 287, § 322 ZP!

4. Pokud jsou na pracovišti zjištěny výše uvedené rizikové faktory, musí zaměstnavatel dodržovat a plnit požadovaná opatření k ochraně zdraví při práci. Není rozhodující, zda zaměstnavatel ve snaze neposkytovat a neplatit zaměstnancům bezpečnostní přestávky zařadí rizikový faktor psychická zátěž (monotonní práce, vnucené pracovní tempo atd.) do 2. kategorie, jak se to často v praxi stává. Opatření k ochraně zdraví musí zaměstnavatel splnit, i když je rizikový faktor psychická zátěž zařazen „pouze“ ve 2. kategorii!

MIKROKLIMATICKÉ PODMÍNKY NA PRACOVÍŠTI (II.)

KAREL KALÁB, svazový inspektor bezpečnosti práce, Regionální pracoviště OS KOVO Brno

Větrání pracovišť

Tam, kde by mohlo dojít k úniku těkavé chemické látky v míře, která může způsobit akutní poškození zdraví, musí být zřízeno havarijní větrání spouštěné před vstupem na pracoviště. Vždy se navrhuje jako podtlakové, aby při jeho chodu nemohla těkavá chemická látka pronikat do prostor jiných pracovišť. Množství odváděného vzduchu musí být voleno tak a výdech umístěn v takové výši, aby při chodu havarijního větrání nemohlo dojít k ohrožení zdraví osob na ostatních pracovištích a ve venkovním prostoru.

Nucené větrání

V případě, že přirozené větrání prokazatelně nepostačuje zajistit dostatečnou výměnu vzduchu, ukládá nařízení vlády č. 361/2007 Sb. zaměstnavateli zajistit ochranu zdraví zaměstnanců pomocí nuceného větrání, které musí splňovat následující podmínky:

- přivádět takové množství venkovního vzduchu, aby došlo ke snížení koncentrace chemické látky nebo aerosolu pod PEL (= přípustný expoziční limit) i pod NPK-P (= nejvyšší přípustnou koncentraci), jejichž hodnoty lze zjistit v tabulce uvedené v příloze č. 2, části A, nebo vypočítat dle postupu uvedeného v části B.

- musí být dodrženo minimální množství vzduchu uvedené v předcházející části

- nesmí způsobovat průvan ani ovlivňovat mikrobiální čistotu vzduchu
- v zimě musí být přiváděný vzduch přehříván a v létě filtrován
- vzduch vracený na pracoviště nesmí obsahovat chemické látky, aerosoly nebo prach v koncentraci vyšší než 5 % PEL, přičemž podíl venkovního vzduchu nesmí klesnout pod 15 % z celkového množství přiváděného vzduchu.

V další části nařízení vlády se zdůrazňuje nutnost zachycování škodlivin přímo u jejich zdroje. Odsávání má být konstrukčně provedeno tak, aby se při vypnutí odsávání zastavilo i příslušné technologické zařízení. Odsávací zařízení nesmí umožnit šíření škodlivin do pracovního prostředí a jeho vývod do venkovního prostředí se umísťuje tak, aby škodliviny nemohly být zpětně nasáty a vráceny na pracoviště. Pokud by porucha odsávání mohla způsobit nebezpečný nárůst koncentrace škodlivin na pracovišti, opatřuje se zpravidla vhodnou signalizací.

Nánosy prachu a nečistot musí být na pracovišti pravidelně odstraňovány.

O dodržování výše uvedených hygienických limitů se můžete nejlépe přesvědčit tak, že si odborová organizace vyžádá od zaměstnavatele, případně firemního technika BOZP, k nahlédnutí protokoly o měření mikroklimatických podmínek vypracované Zdravotním ústavem nebo jinou akreditovanou zkušebnou. Tyto protokoly slouží zaměstnavateli ke zpracování návrhu na kategorizaci pracovišť.

Pokud máte taková pracoviště, kde je teplota nižší než minimální teplota uvedená v tabulce 3, části A, přílohy č. 1 a pracovní oděv vám nepostačuje k zajištění tepelně neutrálních podmínek organismu, nebo kde je operativní teplota pracoviště nižší než 4 °C, máte nárok na bezpečnostní přestávky v ohřívárně vytápěné minimálně na 22 °C. Ta musí být vybavena sedacím nábytkem, stolem a věšákem na pracovní oděv, v případě práce při teplotě 4 °C a nižší i zařízením na prohřívání rukou.

Pokud si nejste jisti, zda vám zaměstnavatel vytváří odpovídající mikroklimatické podmínky, neváhejte a konzultujte konkrétní situaci s firemním technikem BOZP nebo oslovte svazového inspektora BOZP na regionálním pracovišti, který vám jistě bude rád nápomocen při řešení vašich problémů.

(Dokončení z Kováku č. 23)

RIZIKA UZAVÍRÁNÍ SMLUV NA ULICI

Mgr. ONDŘEJ DANĚK, právní poradce sdružení Spotřebitel.net

Na naše spotřebitelské občanské sdružení Spotřebitel.net se obrací velká spousta lidí, kteří se nechali napálit na nějaký „výhodný“ tarif, který jim byl nabídnut, nebo přímo vnučen – a to nejen na ulici, ale i v jiných veřejných prostorách, nebo dokonce přímo doma. Prodejci těchto služeb – zástupci telekomunikačních firem – používají mnoho triků jak spotřebitele získat na svou stranu. Nejvíce stížností do našeho sdružení přichází na velké telefonní operátory i pár nových menších operátorů.

Před praktikami dealerů pracujících pro mobilní operátory naše sdružení důrazně varuje. Spěchají na spotřebitele, aby smlouvu uzavřeli co nejdřív. Lákají je pod záminkou úžasných výhod, jedinečného tarifu, jedinečných pobídek, které platí pouze teď, a velmi chtějí, aby v tom spěchu spotřebitel danou smlouvu podepsal. Nemáte šanci si tam podmínky pořádně přečíst, bývají navíc napsané tak malým písmem, že je leckdy nerozluštíte ani s brýlemi. Určitě byste si měli nejprve vyžádat návrh smlouvy a v klidu se rozmyslet.

Výjimkou není ani to, že dealeri odmítnou svým potenciálním zákazníkům smlouvu před podpisem vydat, aby si ji zákazníci v klidu domova mohli celou přečíst. Už jen samotný tento fakt leckdy znamená, že firma nemusí být korektní.

Dealeri se velmi často zaměřují na velmi mladé lidi, kteří sotva dosáhli plnoletosti, nebo naopak na starší lidi. Tuto orientaci dealerů na starší lidi naše sdružení potvrzuje. Jde o skupinu spotřebitelů, která se neumí tak rychle zorientovat v nabízených službách a snadno podlehe psychologickému nátlaku. O tom, kolik vlastně mají doopravdy zaplatit, se dozvídají až z měsíčního vyúčtování – a to bývá pozdě.

Staré a nové triky

Starým lidem dealeri navíc často neřeknou, že podpisem přejdou k jinému poskytovateli, a vydávají se za zástupce jejich původního operátora.

Například se na naše sdružení obrátil starší pán, kterého navštívil doma dealer společnosti Live Telecom. Nejprve se dealer zeptal, zda je pán majitelem telefonní stanice. Když pán potvrdil, dealer na něj rozbalil svou „pohádku“ o lákavém levném paušálu, skvělém telefonním přístroji a minimálních poplatcích za tyto služby. Dále ho neustále přesvědčoval, že rozhodně s Live Telecomem významně ušetří. Samozřejmě, že lidé, které takto osloví dealer, nejsou schopni si ve dveřích přečíst celou smlouvu a promyslet všechny důsledky, případně nemají čas návrh smlouvy konzultovat s právníkem. Daný papír podepíší a dealer je přitom velmi často ujišťuje, že udělal velice správně a nebudou litovat.

Stává se rovněž, že lidé, kteří takovouto novou smlouvu podepíší, si ani neuvědomují, že starší smlouva, kterou nevypověděli, je stále platná a vymahatelná, čili vlastně platí dvěma různými telekomunikačním firmám, přitom mají třeba jeden telefon nebo jeden mobil. Měli jsme i případ paní, která měla v nové „výhodné“ smlouvě podmínku,

že musela navíc platit za každé spojení jednorázový poplatek svému novému operátorovi, čímž se jí telekomunikační služby značně prodražily. Tento případ byl typickým příkladem podvodu; dealerka úmyslně uvedla paní v omyl.

Tento článek se týká spotřebitelských smluv, jak jsou definovány § 52 občanského zákoníku, čili případů, kdy na jedné straně stojí dodavatel (fyzická, nebo právnická osoba, která jedná v rámci své podnikatelské činnosti) a na druhé straně spotřebitel, čili pouze fyzická osoba, která nejedná v rámci své podnikatelské činnosti.

v procentech ročně a nabíhá za každý den, kdy jste s danou splátkou v prodlení. Velmi často tyto firmy poplatky a pokuty neodpouštějí a předávají je jiným firmám k vymáhání. Pak již spotřebitel ohledně svého dluhu nekomunikuje s telekomunikační firmou, ale s nějakou ji-

Mezi klasické triky patří nepřiměřené sankční a deaktivční poplatky nebo také vysoké smluvní pokuty, či vysoké úroky z prodlení; leckdy vyšší než u zavedených telekomunikačních firem. Sankční poplatky a smluvní pokuty vám firma naúčtuje v případě, že se například zpozdíte se splátkou.

Úrok z prodlení je většinou stanoven v procentech ročně a nabíhá za každý den, kdy jste s danou splátkou v prodlení. Velmi často tyto firmy poplatky a pokuty neodpouštějí a předávají je jiným firmám k vymáhání. Pak již spotřebitel ohledně svého dluhu nekomunikuje s telekomunikační firmou, ale s nějakou jinou firmou, která odkoupila jeho dluh. V případě tedy, že se zákazník zpozdí se splátkou, se pak často nestačí divit.

Nabízená cena může být pak dále nějak podmíněna, například další službou, kterou si musí zákazník objednat. V konečném důsledku se tedy leckdy stává, že zákazník zaplatí víc, než mu dealer sliboval.

Jak z toho ven?

Jak z tohoto problému ven? Když spotřebitel uzavře smlouvu mimo kamennou prodejnu, má právo podle § 57 odst. 1 občanského zákoníku od

ní do čtrnácti dní od uzavření smlouvy odstoupit. Tito lidé si tak nemusí úplně zoufat. Tedy alespoň v prvních 14 dnech od uzavření smlouvy. Tento paragraf zná sice výjimky, ale od naprosté většiny takto uzavřených smluv je možné odstoupit.

Jestliže však tato lhůta marně uběhla a v této lhůtě spotřebitel neodstoupil od smlouvy, je smlouva platná a vymahatelná oboustranně a spotřebitelé by museli plnit. V takovýchto případech se pak případné odstoupení od smlouvy, či spíše výpověď, bude řídit smluvními podmínkami daného poskytovatele telekomunikačních služeb a samozřejmě smlouvou. V praxi se smlouvy nejčastěji uzavírají na dva roky a chce-li spotřebitel od takovéto smlouvy odstoupit, je pak většinou nucen stejně doplatit poplatky do těch dvou let, na které je smlouva uzavřena.

Již zde byla zmínka o výjimkách z § 57 občanského zákoníku. Dost často zákazníci zároveň podepisují slova o tom, že si dealera pozvali k sobě domů sami – a toto je velký problém. § 57 občanského zá-



Ten internetovej podvodník nám místo mobilu neposlal ani to čertovo kopytko! Tohle je prasečí nožička a už pěkně smrdí...



koníku samozřejmě umožňuje odstoupení od smlouvy uzavřené mimo prostory obvyklé k podnikání do 14 dnů od uzavření smlouvy, ale zná výjimku – a tou je případ, kdy si spotřebitel výslovně pozve dodavatele za účelem objednávky.

Je jasné, že pokud toto není pravda, a přesto je takovýto papír podepsán, je něco v nepořádku – pak bych doporučoval spotřebiteli toto říci operátorovi, doložit, že to není pravda, například svědecky. Pokud by však v takovémto případě došlo k zásadnímu sporu a operátor by odstoupení od smlouvy zpochybňoval a poukazoval by na protiprávní získaný důkaz, kde je pravda, může definitivně říci jen soud.

Pozor na smlouvy přes telefon

Dalším možným způsobem uzavírání takovýchto smluv je uzavírání přes telefon. Před tímto způsobem rovněž naše sdružení důrazně varuje. Dealer na vás do telefonu vyhrlí, že má úžasně výhodnou nabídku, samozřejmě ale po telefonu nepřečte smlouvu celou a zmíní pouze výhody daného tarifu. Jediné, na co čeká, je na svou jasnou otázku vaše jasně vyřčené „ano“ – tím je totiž smlouva uzavřena, platná a vymahatelná. Prodejce služeb po telefonu v těchto případech většinou hovor nahrává a nahrávku uschovává pro případ, že by později došlo ke sporu, zda smlouva byla uzavřena nebo nebyla.

Problémem u těchto smluv je vůbec to, že ji spotřebitel nepodepisuje, a tudíž ji nevidí; nemůže si ji přečíst, nevidí jednotlivá ustanovení této smlouvy v logických souvislostech. Dále také nevidí obchodní podmínky daného operátora, ani si je v tom spěchu nemá možnost například na internetu vyhledat. Proto do těchto smluv po telefonu je jed-

noduché zakomponovat podmínky pro spotřebitele nevýhodné. Do takovýchto smluv uzavíraných po telefonu je tedy mnohem snazší zakomponovat nějaký podvod na spotřebitele.

Zákon dává spotřebiteli možnost odstoupení od smlouvy i u takovýchto smluv. § 53 občanského zákoníku říká, že kdo uzavře smlouvu prostředky dálkové komunikace (telefon, internet, telegraf, fax), má právo od takovéto smlouvy odstoupit do 14 dnů od převzetí plnění. Je zde však mnoho výjimek – a právě tady je kámen úrazu z hlediska telekomunikací. Jedna z výjimek totiž platí i pro smlouvy o službách, jestliže s využíváním služeb se započalo již před uplynutím této 14denní lhůty. To v praxi znamená, že jestliže uzavřete smlouvu o „výhodném“ tarifu po telefonu, po přijetí SIM karty poštou ji rozbalíte a začnete používat, a chtěli-li byste potom odstoupit ve 14denní lhůtě od smlouvy, není to možné.

Včas dát ruce pryč

Závěrem je možné říct, že spotřebitel je různými nabídkami masírován ze všech stran. Někdy se jedná o nabídky výhodné, které jsou skutečně výhodnější než v kamenné prodejně, někdy se jedná o nabídky velmi nevýhodné, od kterých by lidé měli dát ruce pryč. Vždy je potřeba si uzavření jakékoliv smlouvy dobře rozmyslet a poradit se s někým, například s naším sdružením Spotřebitel.net – poradenská linka 775 476 080, která je v provozu v pracovní dny od 9 do 17 hodin, nebo se na nás můžete obrátit i e-mailem na adrese: spotrebitel@spotrebitel.net

Ilustrační snímky Petr Vurma



VÝVOJ INFLACE V KVĚTNU 2011 ↗

Ing. Bc. ALENA PAUKRTOVÁ, úsek odborové politiky OS KOVO

Inflace vyjádřená indexem spotřebitelských cen domácností celkem dosáhla v květnu 2011 proti stejnému období minulého roku hodnotu 102 procent. Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za po-

sledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v květnu 1,8 procenta. Bleskový odhad meziročního růstu HICP (harmonizovaný index spotřebitelských cen) pro eurozónu za květen 2011 je 2,7 procenta, jak uvedl Eurostat.