

2

Mladí kováci mají nového předsedu

5

Vzdělávání a školení - základ úspěšné transformace

8

Pracovní řád

Výpověď bez udání důvodů? Ať zapomenou!

Ve Strakovce vědí, jak napínat strunu sociálního smíru. Po předchozích útocích na životní úroveň pracujících a jejich rodin teď zase někteří ministři přemítají o tom nejasociálnějším ze 37 návrhů Národní ekonomické rady vlády (NERV), tedy o možnosti dávat výpověď bez udání důvodů.

NERV v materiálu doporučuje možnost propuštění bez udání důvodu, ale v „rozumné lhůtě s rozumným odstupným“. V jeho výši by se mohly odrážet odpracované roky. Podle rady by se inspirace dala hledat v zahraničí, třeba v dánském modelu flexicurity. Pojem se skládá ze slov flexibility a security, tedy pružnost i zabezpečení.

„Když nám dnes chybějí lidé ve fabrikách, nechápu, jak tohle opatření může rozpochybovat trh práce. Měli bychom se bavit o tzv. flexicurity, tedy o rovnováze, ale oni se pořád baví jenom o tom flexi, a ne o security, protože ochrana je téměř nulová,“ říká předseda našeho odborového

svazu **Roman Ďurčo**. S podobou, o které nyní ministři a někteří pravicoví vládní poslanci mluví, nemůžou odbory souhlasit.

„Ministr práce **Marian Jurečka** sice říká, že to v úpravě zákoníku práce nebude, ale když si poslechnete výroky ostatních politiků a ekonomů, ta tendence tam je. Tomu určitě chceme zabránit,“ rezolutně pronesl Roman Ďurčo. Jak? Samozřejmě se odbory budou nejdříve snažit vést o tom dialog, ale zároveň není možno vyloučit protesty. Je to zásadní téma a uvažování některých ministrů nás co do sociálních práv hází někam do 19. století.

Podepište petici

Propouštění bez udání důvodu otevírá dveře např. k posílení diskriminace na trhu práce a celkově nepříjatelně ohrožuje postavení pracujících a zvyšuje jejich nejistotu. Proto odbory spustily petici proti tomuto návrhu. Podepsat ji můžete elektronicky nebo na petičním archu. Najdete ji na stránkách petice.cmkos.cz. Pozor! **Sběr podpisů trvá do 14. dubna**. Podepsané archy pošlete na adresu: OS KOVO, nám. W. Churchilla 2, 130 00 Praha. Na obálku napište slovo PETICE.

(ex)

Ostravská konference odmítla asociální úvahy pětikoalice



Vystoupil i předseda svazu Roman Ďurčo. FOTO - OS KOVO

kabinetu Petra Fialy směřující proti zájmům lidí tvrdě pracujících v průmyslu a vyzvali vedení OS KOVO ke tvrdšímu postupu vůči krokům vlády. Ti si to osobně vyslechli, neboť konference se zúčastnil předseda Roman Ďurčo i místopředseda Ivo Kužel. Mezi vystupujícími hosty byla europoslankyně **Kateřina Konečná**, která v lednu



Mezi hosty byla europoslankyně Kateřina Konečná. FOTO - OS KOVO



Přijel a hovořil i místopředseda svazu Ivo Kužel. FOTO - OS KOVO

v europarlamentu otevřela téma krize v Liberty Ostrava, či náměstek hejtmana Moravskoslezského kraje **Jakub Unucka** (ODS). (red)



FOTO - OS KOVO

V Ostravě koncem minulého týdne proběhla konference největší krajské odborové organizace OS KOVO. Tématem byla důchodová reforma, dále situace v energetice a s tím související nedobýrý stav našeho ocelářství a samozřejmě i vládní návrhy na výpovědi bez udání důvodu. Delegáti jasně odmítli kroky

Nový předseda Mladých kováků Kamil Diviak Chci, aby v základních organizacích dostali mladí více prostoru

Kamilu Diviakovi je 31 let a pracuje v Bosch Powertrain, s. r. o., Jihlava. Od minulého týdne je také předsedou Mladých kováků.

S čím do toho vstupuje? „Rozhodně bych chtěl navázat na současnou činnost a zároveň to trochu posunout dál. Myslím tím hlavně rozhýbat předsedy základních organizací, aby mezi sebe pustili mladé a dali jim možnost se zapojit do odborové práce ve svých firmách. Myslím, že pak i ostatní mladí uvidí, že odbory mají smysl, když mohou něco změnit,“ uvedl. Kamil Diviak nahradil **Lukáše**

Greinera, který byl v čele od roku 2021. Tomu bylo koncem minulého týdne třicet šest, což je sice ještě mládí, ale věkovou hranici člena Mladých kováků tím překročil. Pracuje v Třineckých Železárnách jako obsluha osmisettunových nůžek na válcovně drátu a jemných profilů. Co za sebou zanechává? „Jedním z úspěchů je asi zapojení mladých v rámci regionu. Začali více spolupracovat s regionálními pracovišti. Napříč regiony jsme pořádali akce pro mladé. Např. když jsme pořádali wakeboard day v Moravskoslezském kraji, přijeli se zúčastnit a pomoci kolegové z Olomouckého kraje. Na Tachovsko při pořádání střelby přijel kolega z Moravskoslezského kraje. Takže spolupráce napříč kraji opravdu fun-



guje. Na to navazuje i skutečnost, že se mladí zapojili do organizování akcí ve spolupráci s regionálními pracovišti ve svých krajích, které zastupují. Co by přál mladým kovákům? Aby každý kraj měl alespoň dva zástupce. Dlouhodobě se to nedaří, často když zjistí, o čem ta práce je, kolik volného času stojí a že třeba nefunguje podpora předsedy základní organizace, tak raději vycouvají. Je to velká škoda. Není to jen o získání zkušeností v odborech, ale také o vzdělávání sama sebe,“ dodal Greiner. (ex)



Lukáš Greiner

Jarní zasedání: Něco končí, něco začíná

Letos na jaře si mladí kováci zvolili pro své první zasedání Komise mladých Olomoucký kraj. Hostující firmou se stala italská sýrárna Brazzale Moravia, a. s., v Česku převážně známá díky sortimentu nabízenému v obchodním řetězci „La Formageria“ s více než dvaceti pobočkami po celé zemi.



Tajemství úspěchu produktů sýrárny je dle průvodce v tradiční italské receptuře a kvalitním českém mléce, o čemž se mohli kováci přesvědčit na vlastní oči během exkurze v továrně. Smysl chuti si kováci procvičili při ochutnávce produktů, které firma nabízí.

Pro samotné zasedání komise své prostory nabídl penzion Pavlík v malebné obci Medlov.

Ihned první bod jednání komise by se dal nazvat loučením, ale i vítáním. Neboť kvůli dosažení hraničního věku dle stanov Komise mladých se svého mandátu vzdal současný předseda Lukáš Greiner a komise si ze svého středu zvolila nového předsedu Kamila Diviaka. Jako

nový člen byl přivítán Pavel Pištěk a hostem byla „staronová“ uchazečka o post v komisi Kristýna Schejbalová.

Potřebujeme „čerstvou krev“

Dlouhodobým cílem komise je přivést do odborů mladé členy. Jedním z hlavních témat k dosažení daného cíle je „získávání pozornosti mladých“. K nápomoci tohoto účelu byly vypracovány postupy pracovníky centrály OS KOVO. Mladí kováci se zabývají využitím nástroje pro oslovení mas lidí, a to anketou. Ve spolupráci s jednotlivými regionálními pracovišti mají za úkol vypracovat anketu a šířit ji mezi své členy.

Všeobecné informace z regionů a firem si kováci předali v tradičním „kolečku“. Byli vybráni delegáti k účasti na akci „1. Máj“ konané v Německu ve spolupráci s kolegy z DGB a na „tvorbu pro Ležáky“, což je spolupráce se studenty z odborných škol na tvorbě uměleckých děl připomínajících hrůzy II. světové války. Pozvaný host z centrály Tomáš Valášek informoval o současném dění v OS KOVO.

Společenský večer kováci strávili sportovně při partii bowlingu, kterého se zúčastnil i zmocněnec pro olomoucký kraj Zdenek Zecha. Později se partie bowlingu na chvíli proměnila v duel mezi nejmenovanými matadory, kdy se mezi sebou předháněli v získání vyššího počtu sražených kuzelek.

Velké díky náleží organizátorům zasedání Komise mládeže a všem, kteří se na realizaci podíleli. Více informací na webu www.mladikovaci.cz.

Stanislav Macek, člen Mladých kováků



Mezi uční v Blatné

Regionální pracoviště v Českých Budějovicích každoročně navštěvuje žáky třetích ročníků SOU v Blatné. Spolupráce je navázána díky ZO OS KOVO DURA Blatná. Do DURY žáci této střední školy docházejí na praxi.



Odborový právník **Mgr. Jan Mach** prezentuje praktické základy pracovního práva v souvislosti s nástupem do pracovního poměru, na co si dát pozor při podpisu pracovní smlouvy, jaké mohou být důvody pro skončení pracovního poměru, co je to DPP a DPČ a také do kdy se musí student zaregistrovat na úřadu práce. Na koho se v případě potíží mohou studenti obrátit? Jsou to především odbory, pokud u zaměstnavatele působí.

Vedoucí Regionálního pracoviště **Pavla Jirková** prezentuje žákům, jak práci najít, kam se mohou obrátit, jak se připravit na přijímací pohovor a jaké náležitosti by měl mít profesní životopis. Jak zaměstnavatele zaujmout, i když nemají žádnou pracovní zkušenost. A taky nebát se zaměstnavatele zeptat na pracovní podmínky. „Našich setkání se letos zúčastnil i místopředseda ZO OS KOVO DURA Blatná Pavel Rathouský, který prezentoval, jakou mají odbory

roli u zaměstnavatele a co nejen pro odboraře, ale i pro zaměstnance odbory ve firmě dělají. Myslím, že to učni vnímají dobře a že to jen může pomoci v pochopení smyslu odborů a jejich budoucího zapojení se do nich,“ uvedla Pavlína Jirková.

(red)



Pořádáte i vy takové besedy nebo jiné podobné akce? Dejte o nich vědět i ostatním pro inspiraci. Napište na exner.jan@cmkos.cz

KOVÁK 23



PORADNY NA PŘÁNÍ

PRÁVO ■ PRÁVA SPOTŘEBITELE ■ DAŇOVÁ
ODPOVĚDNA ■ MZDY ■ EKONOMICKÝ ÚSEK ■
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Poradny jsou tady!

Jako každý rok jsme i letos pro členy OS KOVO připravili brožuru se souhrnem odborných právních poraden, které byly otištěny v Kováku v roce 2023. Všechny texty byly však před knižním vydáním jednotlivými autory aktualizovány, takže odrážejí platnou legislativu. Brožurka, která je doplněna kreslenými vtipy našeho redakčního kreslíře Miloslava Marteneka, je k dispozici na regionálních pracovištích OS KOVO, kde se o ni mohou zájemci také přihlásit.

(red)



Okénko do regionu

Rudolf Procházka

vedoucí RP OS KOVO
Hradec Králové



Opravené sídlo i úspěšná kolektivní vyjednávání

Rok 2023 se na našem Regionálním pracovišti v Hradci Králové nesl především v duchu výrazných investic do objektu, který je ve stoprocentním vlastnictví OS KOVO. V přízemí budovy ukončil na jaře loňského roku pronájem kancelářských prostor původní nájemce. Na základě rozhodnutí VV OS KOVO byly tyto kanceláře po rekonstrukci přestavěny na bytovou jednotku, pro kterou se nám ihned podařilo najít zájemce. Nájemkyni máme rovněž dlouhodobě i v podkroví budovy, takže aktuálně je budova plně využita ke spokojenosti obou stran. Investice byla nutná rovněž do střechy, kde delší čas půdu pustošila kuna, která nenechala bez povšimnutí snad ani metr zateplení a izolační fólie. Střechu bylo nutné celou přeložit a zrenovovat. Následně tam bylo nainstalováno celkem 22 fotovoltaických panelů, které nám především v letním období zabezpečí minimální náklady na odběr elektrické energie. Rovněž jsme ukončili odběr plynu na vytápění budovy a již celou první zimu jsme tepelnou pohodu zajišťovali novým tepelným čerpadlem. Vše doposud funguje ke spokojenosti nájemníků i nás zaměstnanců. Celkovou výhodnost uvedených investic budeme moci vyhodnotit až v průběhu několika let.



Sídlo RP OS KOVO Hradec Králové
FOTO archiv RP Hradec Králové – MN

Samozřejmostí je zajištění veškerých potřebných revizí, staráme se i o prostranství před domem, které musí dělat dobrou reklamu jak v sousedství, tak ale i pro případné nové zájemce o vstup do OS KOVO. V neposlední řadě zde pravidelně probíhají jednání Rady KS OS KOVO, VO OS KOVO a v případě potřeby i menší školení pro funkcionáře a členy ZO. Cílem je, aby se zde všichni cítili dobře a abychom měli pocit z dobrého zhodnocení finančních prostředků a majetku OS KOVO.

Regionální pracoviště OS KOVO v Hradci Králové i v roce 2023 zabezpečovalo služby pro Královéhradecký a Pardubický kraj. V rámci těchto regionů působíme u 78 ZO a pěti seskupení členů. Naším kolegům poskytujeme pravidelně podporu a servis ve všech oblastech jejich činnosti, informujeme o legislativních změnách, řešíme a pomáháme jim s problémy, které s pravidelností přicházejí.

Obě naše KS mají poměrně slušné výsledky v kolektivních vyjednáváních pro rok 2024 a jsem přesvědčený, že ve většině firem se nám podaří pokrýt letos očekávanou inflaci, čímž docílí-

me růstu reálných mezd u zaměstnanců, které naše ZO zastupují. Za to bych chtěl všem kolegům do našich ZO poslat poděkování. Od zaměstnanců ve firmách se ho málokdy dočkají a z vlastní praxe vím, že jde mnohdy o velmi tvrdá a těžká jednání. Dobrá práce, kolegové!

Tak jako každý rok máme opět vypracovaný plán školení pro naše krajská sdružení. Koncem ledna a následně i února jsme zorganizovali školení zaměřené na oblast hospodaření ZO. Velmi důležité téma pro naše ZO, proto i naše zvýšená pozornost. Zájem o školení potěšil. V dalších termínech budeme školit v oblastech, jako je kolektivní vyjednávání, pracovní právo a BOZP. Naše kolegy ale chceme i nadále motivovat, učit je lépe prodat svou práci, lépe komunikovat s členskou základnou, prostě nestydět se za to, co odborová organizace pro své členy dělá a vyjedná. A není toho zrovna málo!

Rozhodně chceme pokračovat v práci s mladými v regionu. Bohužel jsme ale v roce 2023 nezaznamenali příliš velký zájem od mladých, proto školení rozšíříme i pro nové a začínající funkcionáře ZO. Z našeho pohledu musíme cílovou skupinu mladých i nadále rozšiřovat a připravovat do budoucna. Bez následníků bychom v budoucnu těžko udrželi současný stav, kdy se zaměstnavateli za zaměstnance jednáme a vyjednááme. Snad si to mladá generace včas uvědomí.

K tomuto tématu se následně vrátíme v prosinci tohoto roku, kdy budeme pořádat školení „Nábor nových členů“. Lektorem bude kolega Jaromír Valeš z centrály OS KOVO, který je specialistou na vzdělávání v OS KOVO.

Stejně jako v předchozích letech se chystáme prezentovat OS KOVO na školách našeho regionu. Prezentaci OS KOVO zaměřujeme na žáky, kteří školu aktuálně opouštějí. Po krátkém představení činnosti OS KOVO žáky informujeme o tom, co je čeká v blízké budoucnosti při přechodu do zaměstnaneckých poměrů. Tedy práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele dle ZP a další navazující informace. Náš vzkaz žákům je vždy jasný: „pokud po škole vstoupíte do některé z firem v našem regionu, můžeme být partnery“.

Závěrem bych rád zmínil i povedenou podzimní akci, kterou má určité smysl dále rozvíjet. Tou je porada předsedů ZO, která je dvoudenní a má pro nás všechny velký význam. Sejdeme se, diskutujeme o aktuálních problémech, předáváme si zkušenosti. Doslova jsme si zde ale zakázali řešit negativa (které tu a tam trápí každého z nás) a věnovali jsme se pozitivním věcem. Kterým konkrétně?

- chraň značku OS KOVO
- prezentuj odbory správně – pozitivně
- ovlivňuj pozitivně své okolí – snaž se o co nejlepší propagaci
- snaž se vést otevřenou a přímou diskusi v rámci OS KOVO
- nezapomeň ani na komunikaci se svými členy a se zaměstnavatelem, získáš tím respekt a důvěryhodnost u svých partnerů a kolegů

I takto jednoduché věci jsou ovšem během na dlouhou trať. Důležité je, že o nich mluvíme a opravdu vážně je řešíme. Další poradu plánujeme opět na podzim tohoto roku a těšíme se na ni.

Vzdělávání a školení – základ úspěšné transformace průmyslu

Ve dnech 12. a 13. března se konal v chorvatském Záhřebu workshop nazvaný **Učinit školení realitou pro kvalitní pracovní místa v evropských průmyslových odvětvích**. Zúčastnilo se ho 60 odborových zástupců z celé Evropy. Workshop jednoznačně ukázal, jaké jsou v oblasti zapojování zástupců zaměstnanců do vzdělávání zásadní rozdíly mezi členskými zeměmi EU. Pro členy s dlouhou historií sociálního dialogu patří téma vzdělávání k prioritám a školení a zvyšování dovedností jsou důležitým tématem kolektivního vyjednávání. Zatímco nové země ze střední a východní Evropy se stále potýkají s nepřiměřeně nízkými mzdami a horšími pracovními podmínkami, takže síly na vyjednávání o školení už nezbyvají. Přitom právě v současné době, kdy probíhá dvojitý přechod – tedy na zelenou a digitální ekonomiku, hrají vzdělávání a školení zásadní roli. Pracovní místa se prudce mění, stará zanikají a nová vznikají, zaměstnanci se tedy musejí svými dovednostmi přizpůsobit měnící se poptávce po nových kvalifikacích.

Z prezentované studie vyplynul neradostný fakt, a to že společnosti poskytují školení v průměru 40 % svých zaměstnanců, což je podíl velmi vzdálený od cíle vytýčeného Evropským pilířem sociálních práv, podle kterého by se do roku 2030 mělo každoročně vzdělávat a školit 60 % zaměstnanců. Ani sama Evropská komise neudělala příliš pro to, aby se posílila práva zaměstnanců na vzdělávání a školení.

Na workshopu byly představeny konkrétní příklady úspěšného vyjednávání, a to především na národní a sektorové úrovni. Byly např. představeny Smlouvy o budoucnosti uzavírané na sektorové úrovni německým kováckým svazem IG Metall. Tyto smlouvy vytvářejí rámec pro zachování zaměstnanosti za pomoci společných analýz sociálních partnerů, které zajišťují předvídaní pracovních míst a dovedností potřebných v rychle se transformujícím průmyslu. Ve Švédsku odbory uzavřely přelomovou dohodu, na jejímž základě jsou poskytovány finanční podpory školicím programům pro krátkodobý a dlouhodobý rozvoj dovedností pro pracovníky v zaměstnání nebo při přechodu mezi zaměstnáními. Tato přelo-



Isabelle Barthès, místopředsedkyně IndustriALL Europe, zahajuje workshop.

FOTO – IndustriALL Europe

mová dohoda byla dokonce transformována do zákona.

O tom, že lze vést úspěšná jednání i na podnikové úrovni, svědčí prezentovaná smlouva uzavřená v podniku Lamborghini v Itálii.

Další možnou cestou pro odbory je zapojovat se do aktivit, které nejsou přímo výsledkem kolektivního vyjednávání, ale jde o aktivity se zapojením státu a dalších aktérů, jako jsou např. regionální struktury. Prezentováno bylo Vzdělávací centrum v belgickém Valonsku, jehož cílem je poskytovat podporu uchazečům o zaměstnání, a to jak finanční, tak poradenskou. Centrum poskytuje vzdělávání ve vlastních zařízeních, kde se účastní i odbory, odboroví zástupci spolupracují i při vytváření vzdělávacích schémat. Centrum také zpracovává za pomoci univerzit analýzy trhu práce a jeho potřeb, má tedy k dispozici nezaujaté výsledky. Průmysl zde patří k prioritním oborům. Ve Španělsku byla založena regionální observatoř v oblasti Asturie, kde dominuje těžební a energeticky náročný průmysl. Došlo zde k vytvoření aliance místní vlády, odborů, zaměstnavatelů, univerzit, výzkumných center a dalších zainteresovaných stran. Vytvořené pracovní skupiny se zabývaly tématy, jako jsou kvalifikace a dovednosti nebo podpora zaměstnanců, to vše zasazené do ekonomického a koordinačního rámce. Jako výsledek byla zpracována strategie k vytvoření 6 300 nových pracovních míst do roku 2030.

Jaké zprávy naopak zazněly ze zemí střední a východní Evropy? Zaměstnavatelé namísto toho, aby zaváděli výroby s vyšší přidanou hodnotou

a na nová pracovní místa requalifikovali své zaměstnance, raději setravávají u produkce založené na levné práci, na kterou přivážejí další a další pracovní síly ze třetích zemí. Sociální dialog na národní úrovni je často velmi formální a připomínkám a námětům zástupců zaměstnanců není nasloucháno. Sektorové vyjednávání v našich zemích je velmi slabé či dokonce žádné. Na podnikové úrovni se vyjednává především o mzdách a benefitech, BOZP a dalších pracovních podmínkách. V podnikových kolektivních smlouvách uzavřených v sektorech KOVO na rok 2023 najdeme téma vzdělávání pouze v necelé čtvrtině smluv, a to jde často jen o velmi proklamativní ustanovení. A sektorové vyjednávání v kovoprůmyslu chřadne. Přitom právě tato platforma je ideální pro přijímání opatření směřujících k rychlé adaptaci pracovní síly na nové podmínky.

V průběhu workshopu byly pojmenovány i některé překážky. Patří sem např. skutečnost, že vzdělávání a školení není odborovou prioritou. Je často slyšet, že hlavním odborovým tématem je BOZP a mzdy. Ale mělo by to být prioritou, zvláště v době dvojího přechodu, kdy mnoho pracovních míst bude v ohrožení a zaměstnanci si budou muset najít místa vyžadující jiné kvalifikace. Existují také zaměstnanci, kteří se odmítají školit, ale to je cesta do pekel, hrozí jim vyřazení z pracovního trhu v mnoha případech bez možnosti návratu. Někdy také dochází k tomu, že odbory jsou ignorovány, nejsou zapojovány do rozhodování či konzultací. Zde je třeba přesvědčit politiky, že

odborníky mají co nabídnout. A právě příklady uvedené na workshopu mohou posloužit k přesvědčování politiků a zaměstnavatelů o tom, že zapojení odborů do oblasti vzdělávání má pozitivní výsledky, zástupci zaměstnanců jsou užitečným zdrojem informací a poskytují také cennou zpětnou vazbu. Naopak překážkou na straně odborů může být nedostatek kapacit, především lidských. Chybí také prostředky na odborné expertízy. Odbory potřebují lidi, kteří se v tématu orientují, vědí

a umí. Je třeba je vyhledávat, ale to také vyžaduje investice.

V závěru jednání byly shrnuty odborové požadavky, kterými jsou:

- individuální právo na školení pro každého
- vysoce kvalitní školení, které povede k dosažení uznatelných kvalifikací
- veřejné i soukromé investice do školení
- zapojení odborů do iniciativ spojených s dovednostmi

K dosažení těchto cílů odbory muse-

jí zpracovat své vlastní strategie, obhajovat zájmy zaměstnanců ve vzdělávacích orgánech na národní, sektorové i podnikové úrovni, usilovat o vyjednání kolektivních smluv o rozvoji dovedností a poskytovat poradenství zaměstnancům v záležitostech jejich potřeb a možností na pracovním místě. Jen tak si můžeme být jisti, že zaměstnanci budou mít potřebné dovednosti a kompetence, aby přežili a prosperovali v rychle se měnícím světě práce.

Ing. Alena Paukrťová, ÚP OS KOVO



Právo

JUDr. Marie Stodolová

právníčka Praha



Pracovní řád

Slyšel jsem, že zaměstnavatel musí mít sepsaný pracovní řád a v něm zapsané i pracovní náplně jednotlivých prací. Je to pravda. Pokud ano, je zaměstnavatel povinen mi tento pracovní řád zapůjčit?

K. M., Příbram

Vnitřní předpis

Nejprve bude nutné vysvětlit si, co je vlastně ten pracovní řád. Zákoník práce v § 305 umožňuje zaměstnavateli vytvořit **vnitřní předpis** a v něm stanovit práva v pracovněprávních vztazích, která by byla pro zaměstnance výhodnější, než jak jsou stanovena v zákoníku práce. Lze tedy konstatovat, že pracovní řád je zvláštním druhem vnitřního předpisu, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance.

Tuto skutečnost si zpravidla neuvědomují vedoucí zaměstnanci zejména menších firem a domnívají se, že do vnitřního předpisu mohou zakomponovat i povinnosti pro zaměstnance,

které jsou přímo v rozporu se zákoníkem práce, popř. tyto povinnosti lze vyžadovat jen za určitých okolností.

Co je obsahem pracovního řádu

V pracovním řádu jsou nejčastěji upraveny postupy a způsoby uplatňované při vzniku, změnách a ukončení pracovního poměru, postupy při zastupování a předávání funkcí, oprávněné požadavky zaměstnavatele na pracovní dobu, překážkami v práci a při čerpání dovolené. Pracovní řád může obsahovat i obecné podmínky pro odměňování (dále zpřesněné mzdovým předpisem) a případně i podmín-

ky pro pracovní cesty. Může obsahovat i uplatňování odpovědnosti za škody a podmínky péče o zaměstnance.

Proč vytvořit pracovní řád

Vzhledem ke skutečnosti, že zákoník práce v mnoha ustanoveních poskytuje možnost upravit si konkrétní podmínky ve vnitřním předpise, je vytvoření pracovního řádu pro firmu výhodou, a je proto také na místě. V pracovním řádu je možné řešit např. podmínky příchodu a odchodu zaměstnanců, kteří do zaměstnání dojíždějí autobusem či vlakem, a mají tedy v tomto důsledku jiné časové možnosti, než je stanovený začátek a konec pracovní doby. Takže odpovídám na dotaz ohledně povinnosti zaměstnavatele vytvořit pracovní řád. Tuto povinnost zákoník práce upravuje v § 306 odst. 3 zák. práce, a to, „že zaměstnavatelé uvedení v § 303 odst. 1 zák. práce“ jsou povinni pracovní řád vydat. Ostatní zaměstnavatelé tuto povinnost nemají.

§ 303 odst. 1

(1) Zaměstnanci

a) ve správních úřadech,

b) zaměstnanci v

1. Policii České republiky, 2. ozbrojených silách České republiky, 3. Generální inspekci bezpečnostních sborů, 4. Bezpečnostní informační službě, 5. Úřadu pro zahraniční styky a informace, 6. Vězeňské službě České republiky,



FOTO: Pexels

7. Probační a mediační službě, 8. Kanceláři prezidenta republiky, 9. Kanceláři Poslanecké sněmovny, 10. Kanceláři Senátu, 11. Kanceláři Veřejného ochránce práv, 12. Kanceláři finančního arbitra, 13. Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, 14. České správě sociálního zabezpečení a v okresních správách sociálního zabezpečení, 15. Nejvyšším kontrolním úřadu, 16. Úřadu pro ochranu osobních údajů, 17. Ústavu pro studium totalitních režimů, 18. chráněných krajinných oblastech a národních parcích, 19. Správě úložišť radioaktivních odpadů,

- c) zaměstnanci u soudů a státních zastupitelství,
 d) zaměstnanci 1. České národní banky, 2. státních fondů,
 e) zaměstnanci územních samosprávných celků zařazení
 1. do obecního úřadu, 2. městského úřadu, 3. magistrátu statutárního města nebo magistrátu územně členěného statutárního města, úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného statutárního města, 4. krajského úřadu, 5. Magistrátu hlavního města Prahy a úřadu městské části hlavního města Prahy, s výjimkou úředníků územních samosprávných celků podle zvláštního právního předpisu,
 f) zaměstnanci územních samosprávných celků zařazení v obecní policii,
 g) zaměstnanci škol zřizovaných Ministerstvem vnitra a zaměstnanci Policejní akademie České republiky.

Závaznost pracovního řádu

Pracovní řád je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Účinnosti nabývá dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl pracovní řád u zaměstnavatele vyhlášen.

Zaměstnavatel je povinen všechny zaměstnance s pracovním řádem seznámit, zaměstnanci musejí být informováni o vydání, změně nebo zrušení pracovního řádu nejpozději do 15 dnů od jeho vydání, změny nebo zrušení. Pracovní řád musí být všem zaměstnancům zaměstnavatele přístupný.

Pracovní řád a odborová organizace

Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, je nutný k vydání a k jakékoli změně pracovního řádu její **předchozí souhlas**. Tento souhlas musí dát odborová organizace písemně, jinak jsou vydání či změna pracovního řádu neplatné.

Naopak ke zrušení pracovního řádu zaměstnavatel souhlas odborové organizace nepotřebuje, protože záleží jen na rozhodnutí zaměstnavatele, zda je pro něho a jeho zaměstnance pracovní řád potřebný.

U zaměstnavatele, u kterého odborová organizace nepůsobí, může být pracovní řád vydán na základě jednostranného úkonu zaměstnavatele.

Pokud se jedná o náplň práce, tak **popis pracovní činnosti** je písemná bližší specifikace druhu práce, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, jakožto jedné z povinných obsahových náležitostí pracovní smlouvy dle § 34 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“). Rozsah pracovní náplně, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci přidělit, je dán právě druhem práce sjednané ve smlouvě. Reflektuje též pracovní pozici daného zaměstnance a interní strukturu zaměstnavatele.

Důležité je ovšem zdůraznit, že popis pracovní činnosti jako takový, na rozdíl od prostého označení druhu práce, **povinnou náležitostí pracovní smlouvy není**.

Pokud jde o samotný popis pracovní činnosti, jedná se většinou o jednostranně předaný či sdělený dokument zaměstnavatele. V praxi se však setkáme i s popisem pracovní činnosti obsaženým v rámci vnitřního předpisu zaměstnavatele, ale i popisu pracovní činnosti, který je přílohou pracovní smlouvy, či má dokonce sám povahu dohody a tento způsob se jeví jako praktický pro obě strany, kdy se v mnohých případech může předejít problému, zda měl zaměstnanec tuto činnost vykonat či nikoli.

V případě, že je popis pracovní činnosti jednostranným dokumentem předávaným, sdělovaným či jinak předloženým k seznámení zaměstnanci, zaměstnavatel jej může měnit či doplňovat. Je však důležité upozornit na to, že je-li popis pracovní činnosti přílohou pracovní smlouvy, či má dokonce sám povahu dohody, je třeba k jeho změně dosáhnout dohody se zaměstnancem.

Hlavní funkcí popisu pracovní činnosti je **zejména jednoznačné vymezení pracovních povinností** zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru, které při jejich nesplnění nebo nejednoznačném vymezení s sebou nesou mnohé právní důsledky jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Při vytváření popisu pracovní činnosti pro konkrétní pracovní pozici (funkci) by tedy měl být kladen důraz zejména na to, aby z jeho obsahu bylo oběma stranám vztahu (zaměstnavateli i zaměstnanci) zřejmé, co je obsahem sjednaného druhu práce a jaké povinnosti a kompetence z něj zaměstnanci plynou.

Popis pracovní činnosti totiž může zaměstnavateli poskytnout velmi dobrý podklad pro doložení, jaké konkrétní povinnosti zaměstnanec v rámci výkonu práce má, jaké jsou předpoklady zaměstnavatele na výkon práce a na schopnosti a dovednosti zaměstnance, a případně také pokyny jakých zaměstnanců měl či má plnit.

Problémy totiž mohou nastat při určování pracovních povinností a ukládání práce, zejména v otázkách porušení pracovní povinnosti či odmítnutí vykonání uloženého úkolu. Je v zájmu jak zaměstnavatele, tak zaměstnance, aby z obsahu pracovní náplně byly tyto skutečnosti zřejmé. Platí totiž zásada, že za porušení pracovních povinností nemůže být považováno nesplnění povinnosti, která nepatří do pracovní náplně zaměstnance a do sjednaného druhu práce, jak plyne mimo jiné z rozhodnutí Nejvyššího soudu 6 Cz 3/88:

„Rozsah prací, které je povinen zaměstnanec vykonávat v pracovním poměru, je vymezen sjednaným druhem práce. Naproti tomu pracovní náplň představuje podrobnější popis prací (pracovních činností), které je zaměstnanec povinen v rámci sjednaného druhu práce vykonávat. Zaměstnavatel nemůže s odkazem na pracovní náplň bez dalšího požadovat, aby zaměstnanec konal práce, jež se sjednanému druhu práce vymykají.“

V rámci diskuse odborne veřejnosti nepanuje shoda, zda by popis pracovní činnosti měl být součástí pracovní smlouvy, či nikoli. Zákon zaměstnavateli tuto povinnost neukládá, ale judikatura a zejména praxe naznačují, že určení pracovní činnosti v rámci pracovní smlouvy má výhody zejména ve vztahu k vymáhání konkrétních pracovních povinností.

Při sepisování a tvorbě popisů pracovní činnosti konkrétních pracovních pozic (druhů práce) je důležité vyvážit na straně jedné jistou míru obecnosti a na straně druhé dostatečnou určitost.

Přílišná obecnost a vágnost může vést k tomu, že se popis pracovní činnosti stane jen formálním, ale ve skutečnosti nepoužívaným dokumentem.



Pracovní právo

Mgr. Martin Slanicay, Ph.D

specialista pro ekonomiku,
mzdy a KV, RP Zlín



Druhy nezaměstnanosti

Narazil jsem na pojmy frikční, strukturální a cyklická nezaměstnanost. Co tyto pojmy znamenají a jak spolu souvisejí?
K. P., Zlín

Ekonomická teorie v zásadě rozeznává čtyři typy nezaměstnanosti: **frikční**, **strukturální**, **cyklickou** a **sezónní** nezaměstnanost. Každá z nich má své vlastní příčiny a důsledky, a pro každou platí jiná hospodářsko-politická doporučení.

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku toho, že firmy i zaměstnanci potřebují určitý čas na to, aby se vzájemně našli, sdělili si informace a domluvili se na podmínkách kontraktu. I dobře fungující konkurenční ekonomika má určitou úroveň frikční nezaměstnanosti, vždy jsou někteří pracovníci ve stavu hledání nového pracovního místa. Frikční nezaměstnanost nepředstavuje pro ekonomiku závažný problém, neboť její trvání je většinou krátkodobé. Vláda může snižovat frikční nezaměstnanost tím,

že bude zprostředkovávat informace o volných pracovních místech.

Strukturální nezaměstnanost vzniká, pokud existuje nesoulad mezi nabídkou pracovníků a poptávkou po nich, jinými slovy nesoulad mezi dovednostmi pracovníků a dovednostmi poptávanými firmami. Strukturální nezaměstnanost je tím nejvíce znepokojujícím typem nezaměstnanosti, protože stávající dovednosti pracovníků už nejsou použitelné na pracovním trhu a k jejich opětovnému zaměstnání je většinou zapotřebí rekvalifikace. Z uvedeného je zřejmé, že tento typ nezaměstnanosti bývá většinou dlouhodobější povahy. Doporučením hospodářské politiky pro boj se strukturální nezaměstnaností může být aktivní politika nezaměstnanosti ve formě nejrůznějších rekvalifikačních kurzů atd.

Cyklická nezaměstnanost je výsledkem výkyvů hospodářského cyklu. Pokud jde ekonomika do recese, zaměstnavatelé v reakci na nižší tržby omezují zaměstnanost. Hospodářsko-politickým řešením je stabilizační monetární a fiskální politika, která ovlivňuje agregátní poptávku v ekonomice, tj. provádět expanzivní politiku v recesi a restriktivní politiku v konjunktúře. V případě monetární politiky se jedná o změny úrokových sazeb, případně změny podmínek pro poskytování hypoték. V případě fiskální politiky se jedná o změny daní a změny ve výdajích veřejných rozpočtů.

Sezónní nezaměstnanost je typem nezaměstnanosti, jejíž vývoj je dobře predikovatelný. Souvisí s tím, že některé druhy práce se vykonávají pouze v určitých ročních obdobích, příkladem mohou být práce v zemědělství, stavebním průmyslu, zahradnictví, cestovním ruchu atd. Sezónní nezaměstnanost nemusí souviset pouze s počasím. V některých odvětvích se např. každý rok přichází s novým modelem výrobku, přičemž stroje se musejí přenastavit na nový model a firma se na určité období „zbavuje“ nepotřebných pracovníků. Další sezónní výkyv je daný každoročním vánočním běsněním. Dá se říci, že podobně jako frikční nezaměstnanost nepředstavuje sezónní nezaměstnanost zásadní problém pro hospodářskou politiku.



FOTO: Pexels

Hystereze nezaměstnanosti

Narazil jsme na pojem hystereze nezaměstnanosti. Co to přesně znamená? Má to nějakou souvislost s činností odborů a jejich požadavky?
V. K., Zlín

Hystereze nezaměstnanosti je konkurenční ekonomickou teorií k teorii přirozené míry nezaměstnanosti. Teorie hystereze nezaměstnanosti poskytuje ekonomické odůvodnění požadavku na zavedení kurzarbeitu v době vysoké a rostoucí nezaměstnanosti.

Přirozená míra nezaměstnanosti udává hypotetickou úroveň nezaměstnanosti, která by v ekonomice nastala, pokud by její výkon byl na svém potenciálním produktu, a ekonomika by tudíž nebyla ani v recesi, ani v konjunktúře. Z uvedeného je zřejmé, že v pří-

padě přirozené míry se jedná o nepozorovanou veličinu, která se odhaduje z ekonomických časových řad, typicky pomocí detrendovacích a filtračních technik. S jistým zjednodušením lze říci, že se jedná o nějaký dlouhodobý trend ve vývoji míry nezaměstnanosti.

Podle teorie přirozené míry nezaměstnanosti je její dlouhodobý vývoj daný institucionálně, tj. podobou zákoníku práce, fungováním úřadů práce atd. Skutečná nezaměstnanost v ekonomice pak cyklicky kolísá kolem této přirozené míry tak, že v recesi roste nad tuto přirozenou úroveň a v konjunkturu naopak klesá pod ni. Teorie přirozené míry nezaměstnanosti předpokládá, že hospodářské výkyvy na její vývoj nemají vliv. Dále předpokládá, že dlouhodobý trend vývoje nezaměstnanosti (přirozená míra nezaměstnanosti) a krátkodobé cyklické výkyvy nezaměstnanosti okolo přirozené míry spolu nijak nesouvisí. Dlouhodobý trend je podle této teorie ovlivněn výlučně institucionálními faktory a hospodářský cyklus ovlivňuje zase pouze krátkodobé výkyvy nezaměstnanosti.

Hystereze nezaměstnanosti toto oddělení ve vysvětlení trendu a cyklických výkyvů nezaměstnanosti odmítá. Podle

teorie hystereze mají cyklické výkyvy nezaměstnanosti vliv i na její dlouhodobý vývoj. Ekonomická teorie předkládá celou řadu hysterezních mechanismů, pomocí kterých cyklická nezaměstnanost ovlivňuje míru nezaměstnanosti dlouhodobě. Nejčastěji zmiňovaným mechanismem je vliv cyklické nezaměstnanosti na pracovní návyky a lidský kapitál pracovníků. Pokud v recesi naroste počet nezaměstnaných, tito mohou začít postupně ztrácet pracovní návyky a svou profesní kvalifikaci. Pokud by tito pracovníci byli v důsledku recese nezaměstnaní delší dobu, je možné, že ztráta pracovních návyků a profesní kvalifikace povede k tomu, že se po odeznění recese již do pracovního procesu nenavrátní. Teorie hystereze nezaměstnanosti tedy implikuje, že po obdobích recese s vyšší nezaměstnaností může v ekonomice zůstat nezaměstnanost trvale na vyšší úrovni.

V praktické hospodářské politice je

dlouhodobým požadavkem odborů zavedení kurzarbeitu. Smyslem kurzarbeitu je snaha zabránit tomu, aby firmy propouštěly své zaměstnance, když je ekonomika v recesi. Firmy mají v takové situaci typicky pokles zakázek, což by je mohlo motivovat ke snížení počtu svých zaměstnanců. V rámci kurzarbeitu by se v podstatě každému zaměstnanci „zkrátil“ pracovní úvazek tak, aby se práce dostala na všechny zaměstnance. Firmy by pak svým zaměstnancům vyplácely jenom poměrnou část mzdy, přičemž doplatek mzdy by vyplatily formou dotace státní instituce. Cílem kurzarbeitu je právě to, aby během recese pracovníci nepřišli o své pracovní návyky a profesní kvalifikaci. Pro společnost jako celek by to mělo mít přínos v tom, že se ušetří náklady související s vyšší nezaměstnaností v budoucnu, která by mohla vzniknout, pokud by nebyl zaveden kurzarbeit.

Nezaměstnanost a odrazení pracovníci

Člověk se dočítá, že česká ekonomika je v recesi, nicméně udávaná míra nezaměstnanosti je stále velmi nízká a nevyjadřuje to, že by v brzké době měla začít nějak razantně růst. Je možné v takovém případě tvrdit, že je ekonomika v recesi? Je míra nezaměstnanosti opravdu vhodným ukazatelem hospodářského cyklu? Existují i jiné ukazatele?

K. V., Zlín

Míra nezaměstnanosti je definována jako podíl nezaměstnaných na pracovní síle, přičemž pracovní síla je dána součtem zaměstnaných a nezaměstnaných. Podmínkou pro to, aby byl člověk započítán mezi **nezaměstnané** je, že **nemá práci**, ale **aktivně ji hledá** a je připraven k nástupu do práce nejpozději do 14 dnů.

Z výše uvedeného je zřejmé, že existuje i velká skupina dospělé populace, která je tzv. mimo pracovní sílu a tvoří zhruba 40 % dospělé populace. Největšími skupinami lidí mimo pracovní sílu jsou důchodci, studenti a lidé na rodičovské dovolené, nicméně jednou takovou skupinou jsou i tzv. **odrazení pracovníci**. Jedná se o lidi, kteří byli dříve počítáni mezi nezaměstnané, protože si aktivně hledali práci. Přetrvávající neúspěch je však odradil od dalšího hledání pracovního místa a nyní se již počítají do skupiny odrazených pracovníků, která stojí mimo pracovní sílu.

Když do ekonomiky přijde recese, je pro nezaměstnané těžší najít si práci. Pokud část nezaměstnaných na tuto skutečnost zareaguje tím, že si ji přestanou hledat (a stanou se odrazenými pracovníky mimo pracovní sílu) nebo odejdou do předčasného důchodu

(a stanou se důchodci mimo pracovní sílu), míra nezaměstnanosti nemusí díky tomu v recesi vůbec narůst, dokonce může poklesnout.

Mezi ekonomy je problém odrazených pracovníků a s ním související zkreslení míry nezaměstnanosti poměrně známou věcí. Velká část ekonomů proto doporučuje, aby se při analýze hospodářského cyklu a jeho vlivu na trh práce využívali spíše jiné ukazatele, zejména

míra zaměstnanosti a míra pracovní participace. Míra zaměstnanosti je definována jako podíl zaměstnaných na dospělé populaci a míra pracovní participace je dána podílem pracovní síly na dospělé populaci.¹ Jelikož vývoj těchto ukazatelů není zkreslen existencí odrazených pracovníků, mohou proto být lepším indikátorem toho, jaká je situace na trhu práce a jestli ekonomika směřuje do recese.



¹ Občas se setkáte i verzí, kde místo velikosti dospělé populace (15 let a více) je ve jmenovateli obou ukazatelů velikost dospělé populace v produktivním věku (15–64 let).

NABÍDKA REKREACE

MILOVY

*Rekreace v oblasti Žďárských vrchů.
Rekreační objekt se nachází v kempu u Milovského
rybníka v lokalitě obce Sněžné.*

Typ a kapacita objektu:

Chata s prostornou zastřešenou terasou umístěná
v kempu, 4 lůžka.

Ubytování a vybavení chaty:

2 dvoupatrové postele, vybavené nábytkem, rádio, TV.
Sociální zařízení, pitná voda a sprchy v areálu – 30 m od
chaty. Povlečení na lůžkoviny je nutno mít vlastní.

Stravování v každé chatě:

Vybavená kuchyně pro vlastní vaření (nádobí, lednička,
dvouplotýnkový elektrický vařič, mikrovlnná trouba, varná
konvice). Možnost dalšího stravování v místních restaura-
cích, občerstvení přímo v kempu.

Domácí zvíře: Povoleno

Doprava:

Autobus 500 m, parkování u chaty, nejbližší město Nové
Město na Moravě a Svatka.

Sport a zábava u vody:

Přírodní koupaliště – Milovský rybník, krytý bazén a sauna
v hotelu Devět skal – 200 m.

Ostatní sporty a zábava:

Stolní společenské hry, volejbalové nebo nohejbalové
hřiště, tenisové kurty, minigolf, sauna, rybolov, půjčovna
lodí, cyklistika – značené cyklostezky, turistika, houbaření,
horolezectví atd. Ohniště v blízkosti chaty.

Tipy na výlet:

Nové Město na Moravě (13 km): Krytý bazén, Horácká
galerie, Horácké muzeum, sportovní areál Vysočina
Aréna (konání MS v biatlonu, Zlatá lyže). Žďár nad Sázavou:
Zelená hora - památka UNESCO, zámek, krytý
bazén s tobogánem. V blízkosti skalní útvary – Drátník,
Malinská skála, Devět skal, Čtyři palice, Perníčky,
Zkamenělý zámek atd. Možnost navštívení okolních obcí
se starodávnými roubenými domky.

Ceník ubytování – chata/týden:

Květen, září	3 500 Kč
Červen	3 500 Kč
Červenec, srpen	4 000 Kč

Poznámka: Ubytování pouze v letních měsících
v týdenních turnusech, mimo sezónu je možnost
víkendových pobytů
– čtvrtek až neděle (1500 Kč)

Více na www.oskovo.cz odkaz > rekreace

Objednávky ubytování:

Miloš Brabec

tel.: 608 630 613 nebo 566 684 264

e-mail: odbory@medin.cz

NITRANSKÉ RUDNO

*Rekreace na Slovensku.
Rekreační objekt se nachází v autokempu
Nitrianské Rudno.*

Typ a kapacita objektu:

2 chaty s prostornou zastřešenou terasou umístěné
v oploceném kempu, 2x 4 lůžka.

Ubytování a vybavení chaty:

2 dvoupatrové postele, vybavené nábytkem, rádio, TV.
Sociální zařízení, pitná voda a venkovní umyvadla – 30 m
od chaty. Sprchy a toalety pro chatovou oblast umístěny
100 m od chaty. Povlečení na lůžkoviny je nutno mít
vlastní.

Stravování v každé chatě:

Vybavená kuchyně pro vlastní vaření (nádobí, lednička,
dvouplotýnkový elektrický vařič, mikrovlnná trouba, varná
konvice, venkovní gril). Možnost dalšího stravování
v kempu nebo v dalších místních restauracích.

Domácí zvíře: Povoleno

Doprava:

Autobus 500 m, parkování u chaty, nejbližší velké město
Prievidza.

Sport a zábava u vody:

Přírodní přehradní nádrž vhodná ke koupání, půjčovna lodí
a šlapadel.

Ostatní sporty a zábava:

Stolní společenské hry, travnatá plocha na ostatní zába-
vu, volejbalové nebo nohejbalové hřiště, pingpongové sto-
ly, skákací hrad, diskotéka. Cyklistika – značené cyklostez-
ky, turistika, houbaření, rybaření atd.

Tipy na výlet:

Chalmová (5 km), Malé Bielice (30 km) – termální koupa-
liště, Bojnice (15 km) – zámek, ZOO, termální koupaliště,
termální lázně, stezka v korunách stromů, šermíři,
dravci atd. V blízkém okolí naučné stezky, pohoří Magura,
které vytváří unikátní siluetu spícího mnicha.

Ceník ubytování – chata/týden:

Červen, září	3 500 Kč
Červenec, srpen	4 000 Kč



Benefity

www.benefit.cz



BENEFITY A STRAVENKY NA JEDNÉ KARTĚ

Více než 45 tisíc míst pro volný čas a stravování

Rekreace - Zdraví - Sport - Kultura - Vzdělávání - Stravování

◀	ITAL. TISK. AGENTURA	ŠPAŇ. MALÍŘ SALVATOR	JMÉNO HITLERA	CHLAPÍK	ZKR. ODĚVNÍ TVORBY	ZAČÁTEK TAJNKY	◀	SPZ UHERSKÉ HRADISTĚ	PROTILE. TADLOVÉ DÉLOSTŘE- LECTVO	ANGLICKÝ JEDNA	ZN. SODIKU	◀	MUŽ. JMÉNO 23.11.	JEŠTĚR	JAPONSKÉ BOŽSTVO	DÁVAT SI POZOR	ANGL. UNIV. MĚSTO
SÍDLO V OKRESE BLANSKO								MIMO- ZEMŠTĀN					NĚMECKÝ CHLAPEČ				
POHRDAVĚ								ZEMINA VELKÝ KUS (EXP.)					8. DEN MAT. MĚSICE KONEC TAJENKY				
SMĚS HOŘLAVIN					OZN. LETADEL KANADY DRÁSAT			EINSTEI- NOVY INICIALY MRAVOVĚDA			BIBLICKÉ MĚSTO ANGL. ZPRÁVA						
ANGL. BOLET				DOMÁCKÝ ATILA SPRÁVNÍ JEDNOTKA					ISLÁMSKÝ POSTNÍ MĚSÍC SOUHLÁSKA								
◀	IND. NEBESKÉ VILY	VELIKOST USMRKANEC (NÁŘ.)							DLUH (EXPR.)							LEVANTSKÁ BAVLNA	FRANC. BRUSLE
ZN. ARSENU			OLIVOVĚ ZELENÁ KVĚTENSTVÍ OBLI						ČÁST JEVIŠTĚ ANGL. Ž. JMÉNO						ANTONÍN PANENKA ANGL. ŽALUD		
POČÁTEK								KANOUT						DOMÁCKÝ ADOLF JM. LUX. HOTELU			
SPLETĚ								BEZPEČ. ZAŘÍZENÍ PYŠNÁ						DŽEZOVÝ ZPĚV			
POHOŘÍ NA SUMATŘE					SPZ JINDŘ. HRADEC NÁŠ ARCHIVÁŘ				ANGL. DO ANGL. VEN					STAROŘE- KOVÉ PUCHÝŘEK V ÚSTĚCH			
VRCHOLEK HORY				STARĚC PŘE- TVÁŘKA							BÁSEŇ E. A. POEA HABEŠAN						
OZN. LETADEL SÝRIE			SÝR ROZTAV. VE VINĚ VOJENSKÝ PŘÍKAZ							LODNÍ ZACHYCO- VAČ ZVUKŮ NĚM. OPAT						RUKÁVNÍK	MĚSTO VE SLOVINSKU
◀	Z LEVÉ STRANY	HUSITSKÁ RUČNÍ ZBRÁNĚ ANGL. ŽENA							KARETNÍ TRUMFY SRBSKY VÝCHOD						ČÍN. JEDN. HMOTNOSTI NALAŽOVAT		
HOLANDSKÉ MĚSTO								PRIMÁT	TYP VOZŮ SEAT DOLEJI					ANGL. ZKRAT- KA FIRMY TELEFON DO RUKY			
ANGL. LÁSKA					BEZ PŘERUŠENÍ								ŠPAŇ. ARAB MADE (ANGL.)				
SUMERSKÉ LĚTO					USRKNOUT KÓD N. KALEDONIE					AUTOŘI ČERNÝ PTÁK							
NÁSEP				CIZÍ ZKRATKA ČÍSLA NÚBIJSKÁ BAVLNA			VELKÝ PYTEL STARÉ ŘECK. PLATIDLO				DELFSKÁ VĚŠTKYNĚ MATEMAT. ZKRATKA						
OZN. LETADEL RUSKA			ZN. KILOKALORIE SPZ TRUTNOVA					BARVITOST ČS TENISTA PAVEL								ČÁST PÍSNĚ	BLÁZEN
◀	SPZ HR. KRÁLOVÉ	DOMÁCKÝ TEOBALD KRÁL POUŠTĚ						KUNOVITÁ ŠELMA ANGL. ČÍHAT							CH. ZN. SAMARIA ZVRAT		
TÍŠINA					DRUH VÍNA HOKEJOVÝ KOTOUČ					KÓD GIBRALTARU JAK (NIZ.)				ŠPATNOSTI ANGL. OVES			
ANGLICKÝ KLÍČ				DRAVÁ RYBA SPISOVÁ ZNAČKA							BOHOSLOVEC ZKR. MISTROVSTVÍ SVĚTA						
ŘÍMSKY 55				POUŤOVÁ ATRAKCE													ZDÁNLIVĚ
POMŮCKA K LUŠTĚNÍ: KNABE, HLNA, SCAT, RÁS, EOFON, ZWOLLE, LTD, EMĚS, ETON, FLAK, SONANT, APSARY, LEPTON, ISTOK, LURK, TUY, ACORN, GOLL																	MUŽ. JMÉNO 16.11.

Vydává OSKOVKO > IČO: 49276832 > Redakční uzávěrka ve čtvrtek před dnem vydání v 11 hodin > www.oskovko.cz > Redakce: šéfredaktor Jan Exner, 775 333 025 exner.jan@cmkos.cz; tajemnice Miloslava Nováková, 775 670 721, novakova.miloslava@cmkos.cz > Adresa redakce a vydavatele: nám. W. Churchilla 2, 130 00 Praha 3 > Grafická úprava: Daniel Adam > Vydáno ve vydavatelské společnosti Enigma, s. r. o. > Objednávky vyřizuje redakce > Nevyžádané rukopisy, fotografie a kresby se nevracejí > Za obsah inzerce redakce nezodpovídá > Podávání novinových zásilek povolila Česká pošta, s. p. - odštěpný závod - Praha, čj. nov. 6094/96 ze dne 20. 8. 1996 > IŠNN - 05332-9270 > MK ČR E 4605

**SPRÁVNÉ ZNĚNÍ TAJENKY Z ČÍSLA 6:
HEZKÉ A POHODOVÉ VELIKONOCE VÁM PŘEJE REDAKCE.**

V roce 2024 budeme s křížovkami i na dále pokračovat, pouze již nebudou výherní.