

5
Jak šikanovat odboráře
8
Povinnosti po nezvěstném manželovi
14
České štědrovečerní lahůdky
15
Topení dřevem vám pomůže uspořit

DEN PROTESTŮ 27. 11.: Kováky bylo dobře vidět i slyšet!



Demonstrace na Malostranském náměstí pohledem z tribuny.

FOTO: OS KOVO

Přes padesát našich základních organizací zastavilo na hodinu práci, zhruba dva tisíce kováků bylo vidět a slyšet na pražské demonstraci proti krokům vlády Petra Fialy, celkově mluvíme o více než půl milionu zaměstnanců průmyslu, kteří se zapojili do protestů v pondělí 27. listopadu. O akcích bylo řečeno a napsáno hodně, tato čísla svědčí o velkém zapojení našich odborářů a odborárek ale skoro nikde nezazněla.

Den protestů po původní iniciativě OS KOVO a Průmyslové aliance odborových svazů na 27. 11. vyhlásila Českomoravská konfederace odborových svazů, připojila se i Asociace samostatných odborů. Do stávků se zapojilo 7 200 škol, ale například také řada podniků v potravinářství. Aktivně se do ní zapojily škodovacké Odbory KOVO MB.

Impulsem bylo, že si kabinet Petra Fialy bez větší diskuze s odbory a zaměstnavateli parlamentem až k podpisu prezidentem protlačil asociální konsolidační balíček, důvodů k protestům je ale mnohem více.

„Myslím, že protesty se povedly, a doufám, že česká vláda je nebude brát na lehkou váhu a začne se s námi bavit nejen o dřívějším odchodu do důchodu pro náročné profese, neposouvání věku odchodu do důchodu všech ostatních, ale také reálně o cenách energií a dalších problémech, které zaměstnance i firmy tíží. Chtěl bych moc poděkovat všem členům a členkám OS KOVO, kteří se účastnili stávky, mítinků i demonstrace, ale také odborářům z ostatních odborových svazů za jejich aktivitu. Bylo důležité říci nahlas, co si o přístupu vlády myslíme,“ zhodnotil akci předseda OS KOVO Roman Ďurčo. (je)



Kováci,

máme za sebou náročný rok. Vláda nám ukázala, jak přesně nemá vypadat sociální dialog, a naplnila naši trpělivost svými asociálními přístupy. Museli jsme jí dát najevo, že nás má brát vážně, a to se nám, myslím, teď zadařilo. Za to patří dík všem kovákům, kteří se zapojili do protestů na konci listopadu, ať už zastavením práce, účasti na některé z demonstrací anebo aspoň nějakým solidárním způsobem. Díky! Zatím mnoho nenasvědčuje, že by počátek příštího roku byl klidnější, ale nepředvíháme dobu, třeba se vláda umoudří a začne se svými sociálními partnery opravdu seriózně jednat.

Protože se s většinou z Vás do Vánoce a do konce tohoto roku osobně nevidím, využiji tento prostor, abych Vám popřál do roku 2024 jen to dobré. Blížící se svátky využijte k pěkným chvílím se svými blízkými a odpočinku, energii budeme v příštím roce všichni potřebovat. Těším se na další rok s Vámi.

Bc. Roman Ďurčo,
předseda OS KOVO

Vážení čtenáři,

dostáváte do rukou poslední letošní vydání časopisu Kovák, další číslo vyjde 15. ledna 2024. Děkujeme Vám za pozornost a přízeň, kterou jste svému časopisu během letošního roku věnovali, a mnohým z Vás také za spolupráci při tvorbě Vašeho odborového časopisu. Věříme, že naše společná práce má smysl nejen pro Vás, ale pomáhá

rovněž šířit dobré jméno Odborového svazu KOVO a odborů obecně i mezi těmi, kteří doposud našimi členy nejsou.

Přejeme Vám všem klidné a příjemné Vánoce a nadějný start do roku 2024.

Redakce časopisu Kovák



Zástupci odborových svazů ČMKOS a ASO. Předseda OS KOVO Roman Ďurčo uprostřed.



Kováři z boschské organizace se svým transparentem.



Demonstranti cestou na Malostranském náměstí.



Stávka v Tříneckých železárnách.



Demonstranti jen pár metrů od poslanecké sněmovny.



Zbrojovka Vsetín.



Hutě Poldi Kladno.



Chotěbořské strojírný.



Innomotics, Elektromotory Drásov.

> pokračování ze str. 3



Minerva Boskovice.



Ke stávce se připojily i mladoboleslavské Odbory KOVO MB.



PRAKAB Pražská kabelovna.



Liberty Ostrava.



Odboráři z českobudějovického Bosche cestou na demonstraci do Prahy.



Meopta Přerov.



Mekttec Manufacturing Corporation Europe CZ České Budějovice.

Konference KS Ústeckého a Libereckého kraje

V pátek 24. listopadu 2023 proběhla v Děčíně konference KS Ústeckého a Libereckého kraje. Jednání řídila zmocněnkyně KS Libereckého kraje kolegyně Alexandra Hrušovská. Za výkonné vedení OS KOVO se účastnil místopředseda OS KOVO Ing. Ivo Kužel. Mezi hlavní body programu

a vlastního jednání patřilo vyhodnocení činnosti obou krajských sdružení za uplynulé období, včetně podaných zpráv specialistů a vedoucího regionálního pracoviště Mgr. Zákona. Dále se rozvinula diskuse o protestních akcích OS KOVO a výstražné hodinové stávce v rámci ČMKOS v pondělí

27. 11. 2023, které účastníci konference podpořili v rámci přijatého usnesení a vyjádřili solidaritu. Součástí jednání byla také volba člena DaRK OS KOVO za Ústecký kraj, kterým byl zvolen kolega Třicátník.

Ing. Ivo Kužel,
místopředseda OS KOVO



Konference KS Ústeckého a Libereckého kraje.

FOTO: Ivo Kužel

Jak ve vší korektnosti šikanovat odboráře

Panuje přesvědčení, že německé firmy jsou zvyklé na přítomnost a působení odborových organizací. Důstojné jednání s odbory prý obecně patří k standardům firemní kultury. Smutným faktem pak zůstává, že tato kultura nepřekračuje hranice národních států stejně hladce jako v opačném směru odvozy ze zisku německým centrálním. Čeští manažeři se velice rádi uchylují k agresivní a šikanózní formě jednání a jejich německý nadřízený to velice rád přehlédne.

Racionální čtenář pozorný k emoční manipulaci teď možná zpozorní. „Šikanózní jednání je přece nepřijatelné i podle české legislativy, takže by bylo podivné, kdyby management jednal takto rizikově. Jestli ono to není jen ublíženecké skuhrání zvykaných nespokojenců?“ Inu, emotivní nálepkování věc také neřeší, rozdílné úhly pohledu se vztahují k jedné společné realitě. Pojďme si ji v pár bodech vyznačit.

Pohledme na ni v prvním kroku prizmatem statistik a čísel. Podle vedoucí oddělení statistiky práce ČSÚ, citované v článku serveru Seznam Zprávy, dosáhla inflace v ČR v roce 2022 hodnoty 15,1% a došlo k průměrnému pokle-

su reálné mzdy zaměstnanců „pouze“ o 7,5%. Zaměstnavatelé totiž v průměru navýšili nominální mzdy o 6,5%.

Vezměme si nyní konkrétního zástupce německého korporátu podnikajícího v lékařské technice – prodej, servis. I přes dobré výsledky minulých let – covid pro toto odvětví znamenal skutečný dar z nebe – se bohužel zmožil na zvýšení nominálních mezd o více než procento pod celostátním průměrem (údaje vychází z dat poskytnutým odborům bez započtení managementu, úplně údaje nejsou k dispozici). Skutečnost, která zaměstnance může zamrzet, ale v tomto problému neleží, přestože odbory žádaly samozřejmě více. Nejsilněji hájená představa odborů se vztahovala ke způsobu rozdělení finančních kompenzací – každému zcela totožnou částku. Během roku 2022 bylo zjevné, že v roce 2023 půjde o ochranu reálných mezd zaměstnanců, nikoli o motivační pobídky. Na všechny zaměstnance by tedy podle představ odborů inflace nějak dopadla, na ty s nižší nominální mzdou méně, na „nejbohatší“ nejvíce. Požadavek tak představoval proporcionalní „brzdu propadu reálných mezd“ s důrazem na sociální aspekt ochrany příjmově nej-

slabších před potenciální chudobou. Udělejme nyní malý krok stranou a doplníme naši realitu o jiný úhel pohledu. Historickým vývojem došlo k tomu, že v rámci společnosti zůstali odborové organizovaní zaměstnanci téměř výhradně ve dvou odděleních věnujících se servisním službám, tj. pravidelným bezpečnostním prohlídkám instalované techniky a odstraňování případných poruch této techniky. Zaměstnanci ostatních oddělení (obchod, administrativa) byli postupně svými nadřízenými přesvědčeni, že vstupem či již stávající účastí v odborové organizaci sami sobě škodí. Toto tvrzení se opírá pouze o osobní svědectví a jen těžko jej vydávat za fakticky prokázané. Fakticky lze dokládat pouze sled žádostí o vstup či naopak odchod z odborové organizace. Zjednodušeně řečeno, zaměstnanci oddělení servisu nyní v zásadě představují téměř úplnou členskou základnu odborové organizace.

A zde přicházíme k bodu, kde ve společné realitě vyvstává z pohledu managementu „problém“. Popišme ho tedy jeho optikou.

Zisky servisního oddělení nerostou. Firma však musí růst a servis přitom přináší stále ty

› pokračování ze str. 5

samé obraty. V servisu je tedy něco špatně. Je třeba učinit kroky k nápravě, zjednat pořádek. Pozorný čtenář si možná všiml výše uvedené charakteristiky pracovní náplně servisního oddělení a zpozorněl. Více servisní práce lze docílit za 1) větším počtem kontrol (jejich počet určuje zákon) či za 2) větším počtem poruch – anebo za 3) větším celkovým počtem instalované techniky. Bod 1) je neměnný, lze jej dokonce plánovat, bod 2) je neovlivnitelný, lze jej odhadovat statisticky, bod 3) není v moci nikoho ze servisního oddělení. Přesto bude náprava zjednána na úrovni servisního oddělení. Zaměstnanci jsou tam zjevně nevykonní, nemotivovaní, a navíc i remcají... a jakousi shodou okolností jsou to převážně odboráři. (Kdo dočte do konce, dočká se i odhalení důvodu, proč někteří remcají a jak se stalo, že jsou to především právě odboráři. Ale nepřeskakujte, prosím.)

Naštěstí existují kroky, které mohou problém řešit. Za A) nastavíme zaměstnancům servisu individuální plány a budeme vyhodnocovat jejich plnění. Musejí být růstové, to je jasné. Pro zbytek firmy se individuální plány nevytvářejí snadno, takže je nebudeme potřebovat. Ostatně někde se začít musí. Za B) dáme všem zaměstnancům servisu do služebních vozidel GPS lokátory a budeme jejich pohyb monitorovat. Ušetří to administrativu s knihou jízd. Ostatní zaměstnanci je potřebovat nebudou. Celofiremní administrativa bude různorodější a pestřejší. Není snad pozitivní efekt tohoto opatření jasný? Někteří z remcalů mají zase dojem, že je to obyčejná šikana. Naštěstí víme o skutečně efektivním kroku – za C) některé servisní techniky propustíme.

Všimli jste si, drazí čtenáři, jak kombinace těchto kroků učiní ze servisního oddělení obratově rostoucí součástí firmy? Že ne? Ale například krok A), když se udělá dobře, zabráni většině zaměstnanců servisu dosáhnout na výplatu případných bonusů – za co by je taky chtěli? Když se navíc udělá i chytře, konkrétní zaměstnanci se ukážou být natolik neefektivní, že pokračovat s nimi nelze nežli krokem C), logicky. Krok C) má nadto potenciál snížit mzdové náklady, a tedy navýšit zisk. Samozřejmě pokud práci po vyhozených kolezích rozdělíte zbývajícím zaměstnancům, aniž byste jim adekvátně zvýšili mzdu. Ale to se rozumí samo sebou.

Proč odboráři remcají...

Vzpomenete si na nutný odstavec o kompenzačních procentech navýšení nominální mzdy a metodiku jeho uplatnění? Nuže, v rámci celé organizace, jak bylo řečeno, management mzdy navýšil přibližně o třetinu roční inflace, lehce pod úroveň za celou ČR. Bylo by však chybou domnívat se, že se navýšení dotklo všech zaměstnanců obdobně. V servisním oddělení to jaksi i v průměru vyšlo na nižší navýšení, než jaké bylo individuální navýšení kterémukoli zaměstnanci z kteréhokoliv jiného oddělení. Většina servisního týmu dosáhla na kompenzaci přibližně jedné desetiny inflace. Ačkoli technici nezávidí kolegům, kterým management dorovnal inflaci z více než devíti desetin, nabyli přesto dojmu, že rozhodnutí managementu bylo vedeno záměrem do jisté míry mstivým. Přispívá k tomu i hojně užívaná formulace, kterou zástupci managementu rádi opakují při setkáních se zaměstnanci, že servis rovná se odbory.

Tak se stalo, že ti, kteří se cítí být záměrně zkráceni, tedy technici a převážně odboráři, remcají. Krok drží, nešvejkují a stále stejně poctivě dělají svou práci. Ale hubu nedrží, vytvářejí prý špatnou náladu. A to by neměli, říká management, když prý mají ve firmě nejvyšší mzdy. (Nesouvisí to kupříkladu s vyšší odbornou kvalifikací?) Asi to s těmi platy bude „v průměru“ pravda, až na individuální výjimky, které odfiltruje správně provedené rozdělení zaměstnanců do oddělení, za která se průměry počítají. Obchodní zástupci spolu se skladníky a logistiky vůči týmu specializovaných servisních inženýrů... Vzpomenete si, že návrh odborů představoval sociálně citlivý algoritmus pro mzdovou valorizaci za období, kdy na všechny dolehne tíha aktuální inflace? Navrhovali ho ti, kteří by podle managementu na něm měli nejvíc trít. Management o tom jednat nehodlal. Nehodlal totiž ve skutečnosti jednat vůbec. Plnění zákonné povinnosti účasti na kolektivním vyjednávání je snadné, pokud celou agendu redukuje na požadavek osekání kolektivní smlouvy na minimální závazky v textovém rozsahu platných zákonů ČR. Ke mzdové otázce pak stačí nepředložit žádný vlastní návrh a odborový zkrátka odmítat. Vždyť nakonec dojde stejně na rozhodnutí managementu a ten určí, komu mzdu valorizuje a komu ne.

Kolektivní smlouva je nyní minulostí a management usilovně pracuje na stejném osudu celé odborové organizace – zdánlivě zcela korektně. Kulisa vzájemného jednání je dostačující, vždyť nadřazeného v Německu nic jiného nezajímá...

Odboráři OS KOVO Draeger

Sociální pomoc opět pomáhala

Předseda ZO OS KOVO FERONA Hradec Králové Luboš Pánek předal členovi ZO OS KOVO Janu Zmarzlákovi finanční výpomoc 60 000 Kč, kterou obdržel v souvislosti s živelní pohromou. Během silné vichřice došlo k velkému poškození střechy rodinného domu a vlivem deště k zatečení vody dovnitř domu. Došlo tím k poškození elektroinstalace, stropů, fasády apod. Na místě zasahovali hasiči. Nutná je kompletní výměna tašek na střeše a oprava střechy.



Finanční pomoc ve výši 60 000 Kč předal Luboš Pánek do rukou Janu Zmarzlákovi.

FOTO: ZO OS KOVO



Právo

Mgr. Eva Pražáková

právnička RP OS KOVO,
Hradec Králové



První směna v týdnu

Během podzimního období je v kalendáři několik svátků. U nás se pracuje v nepřetržitém provozu. Můžete mi vysvětlit, za kterou směnu zaměstnancům náleží příplatek za práci ve svátek? Samozřejmě nastávají situace, že do svátečního dne spadá jen část jejich směny.

A. D., Trutnov



FOTO: Depositphotos

Odpověď najdeme v § 91 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění).

Podle § 91 odst. 6 ZP u zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu (tj. den nepřetržitého odpočinku v týdnu a svátek) hodinou odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první.

Je tedy důležité, aby zaměstnavatel určil, která ze směn se považuje za první směnu v týdnu. Může to být směna, která začíná ve 22:00 v neděli a chápeme ji už jako směnu pondělní. Nebo může být první směnou v týdnu směna začínající v 6:00 v pondělí.

Od tohoto rozhodnutí se pak odvíjí to, jak je posuzován den v rámci rozvrhu směn.

Začátek dne tedy nebude v 00:00 hodin.

U prvního příkladu začíná den ve 22:00 dne předchozího a končí v ten

den ve 22:00. To znamená, že pondělí trvá od 22:00 v neděli do 22:00 v pondělí. Následuje úterý od pondělních 22:00 do 22:00 úterý atd.

Ve druhém příkladu začíná pondělí v 6:00 a končí v úterý ráno v 6:00. To začíná úterý a končí v 6:00 ve středu atd.

Zároveň je v § 91 odst. 6 ZP ještě věta druhá, která říká: Ustanovení věty první je možné použít též pro účely práva na mzdu nebo plat, odměnu z dohody a pro zjišťování průměrného výdělku.

To znamená, že se toto pravidlo může uplatnit nejen v rozvrhu směn, ale také při výpočtu výše mzdy. Není to stanoveno jako povinnost, je ponecháno na vůli zaměstnavatele, jak se rozhodne.

Pokud zvolí stejné pravidlo, je ze mzdového pohledu svátek chápán také podle směny, která v týdnu nastupuje jako první. Tedy buď od 22:00 dne předchozího do 22:00 dne svátku,

nebo od 6:00 dne svátku do 6:00 dne následujícího.

Ještě upozorním, že pravidlo o posunutí směny podle směny, která v týdnu nastupuje jako první, se dle § 91 odst. 6 ZP týká dnů pracovního klidu. To jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu a svátku. V těchto případech se předsunutí použije v rozvrhu a může se použít i u práva na mzdu.

Ovšem v případě příplatku za práci v sobotu a neděli jsou tyto dny chápány jako dny kalendářové, a proto je potřeba příplatek za práci během nich posuzovat podle běžného chápání času, tedy od 00:00 do 24:00.

Prakticky to znamená, že se uplatní jiný postup při práci ve svátek a jiný při práci v sobotu a neděli. Z pohledu práce ve svátek je svátkem směna např. od 22:00 předchozího dne do 22:00 dne svátku. Z pohledu práce v sobotu jsou to hodiny odpracované v období 00:00–24:00.



Práva spotřebitele

JUDr. Zdeňka Vejvalková

specialistka na spotřebitelské
a občanské právo, Brno



Manžel nás opustil a nelze ho najít!

Manžel nás opustil a nemáme od něho žádnou zprávu. Je to již rok a půl. Nikdo o něm neví. Kontaktovali jsme rodiče, sourozence, kamarády, nikomu se neozval. Ani policie ho nenašla. Kamarádka mi říkala, že když se někdo takto ztratí, tak jde nechat ho prohlásit za nezvěstného. Nevím, jak se to dělá, kam se mám obrátit. Mám kvůli tomu velké problémy, manžel měl půjčku na auto, s tím odjel. Její splácení při dvou dětech a bez výživného je velký problém. V bance mi řekli, že půjčku platit musím já.

E. P., Brno

V bance vás informovali správně. Plně vás chápu, když manžel odjel v autě, na které si půjčku vzal, nemůžete ho ani prodat a půjčku splatit. Dvě děti dnes při cenách, které vidíme a platíme v obchodech, jsou obrovskou zátěží i pro úplnou rodinu, o to větší problém to je pro vás, když jste prakticky v postavení samoživitelky. Při žádosti o dávky se půjčka nezohledňuje a manžel se započítává jako společně posuzovaná osoba. Ten, kdo takto opustí domov, nemá v sobě žádnou odpovědnost. Pokud se nestalo něco nepředvídatelného.

Kamarádka měla pravdu, že lze požádat o prohlášení za nezvěstného. Lze požádat i o prohlášení za mrtvého. Ale jde o velmi závažnou věc, a proto musí být splněny všechny podmínky, které stanoví zákon.

Důvodů potřeby prohlášení někoho za mrtvého může být více. Od nového sňatku přes možnosti nakládání

s jeho nebo společným majetkem až po případné dědění po tom, kdo odešel a nedal o sobě žádnou zprávu.

Pokud tento člověk není oficiálně prohlášen za nezvěstného, může být prohlášen za mrtvého nejdříve za sedm let.

Je logické, že prohlášení za nezvěstného předchází následnému prohlášení za mrtvého. Ale prohlášení za nezvěstného není nutnou podmínkou prohlášení za mrtvého.

Za nezvěstného může soud prohlásit svéprávného člověka, který opustil své bydliště, nepodal o sobě zprávu a není o něm známo, kde se zdržuje. Soud ve svém rozhodnutí uvede den, v který nastaly účinky prohlášení nezvěstnosti.

Prohlášení za nezvěstného se může stát na návrh osoby, která na něm má právní zájem, zejména manžel-manželka nebo jiné blízké osoby, spoluvlastník majetku, zaměstnavatel

nebo korporace, na níž má tento člověk účast. Je nutné podat soudu návrh.

Soud pečlivě zkoumá, zda prohlásí člověka za mrtvého. Musí u něho jít důvodně za to, že jde o člověka, který zemřel. Určí také den, který se pokládá za den jeho smrti.

Na člověka, který byl prohlášen za mrtvého, se hledí, jako by zemřel.

Člověka, který se stal nezvěstný, jako váš manžel, opustil své bydliště, nepodal o sobě zprávu a není o něm známo, kde se zdržuje, avšak nebyl za nezvěstného prohlášen, lze prohlásit za mrtvého nejdříve po uplynutí sedmi let od konce roku, v němž se objevila poslední zpráva, z níž lze usuzovat, že byl ještě naživu.

V každém případě doporučuji sjednání sužeb advokáta. Pokud máte prokazatelně finanční problémy, které vám neumožňují služby advokáta hradit, můžete požádat soud o přidělení bezplatného právního zastupování.

S domem kupujeme i závazky!

Ráda bych věděla, co je to věcné břemeno? Chci kupovat rodinný dům a bylo mi sděleno, že na něm vážně věcné břemeno z roku 2010. Jsme s manželem oba ve starobním důchodu a chceme prodat byt a pořídit si domek. Vyhledli jsme si jeden, který by nám vyhovoval, ale známá mě varovala, že bychom mohli mít problémy kvůli tomu, že soused tam má věcné břemeno. Domek se nám moc líbí. Je pěkný, útulný, ale než jsme si plácli, řekl nám i současný majitel, že soused tam má zřízeno věcné břemeno a může nám chodit přes pozemek. Chtěli bychom vědět, co to znamená a zda bude moci chodit přes náš pozemek, tedy až by nám patřil, po koupi domku. Můžete mi říci, co vlastně je to věcné břemeno a zda na domku nemůže být ještě další. Neměl by být pozemek levnější? Musel by se soused domluvit znovu s námi?

P. M., Vyškov

Nejprve bych začala v obecné rovině a odpověděla vám na to, co to vlastně věcné břemeno je. Věcným břemenem = služebností se do novely občanského zákoníku označovalo nějaké konkrétní právo někoho jiného než majite-

le-vlastníka k nemovitosti nebo věci. Dnes se již musí při zřizování takového práva, tedy nového, postupovat dle nového občanského zákoníku, ale ta, co byla zřízena před novelou, se řídí dřívější právní úpravou.

Věcné břemeno je tedy určité konkrétní věcné právo k věci cizí, které omezuje vlastníka věci ve prospěch někoho jiného tak, že je povinen něco strpět či se něčeho zdržet nebo něco dát či něco konat.

› pokračování ze str. 8

Dělení práv z věcných břemen

Toto právo může mít aktivní charakter nebo pasivní.

Aktivní znamená, že někdo musí něco konat. Pasivní znamená, že někdo konat nesmí.

Na vašem případě si toto vysvětlíme a učiníme tak řeč zákona srozumitelnou.

Ve vašem případě by po koupi vámi vybraného rodinného domu šlo o pasivní povinnost strpět, že soused bude chodit přes váš pozemek. Soused tedy má právo váš pozemek určitým způsobem užívat, tj. chodit přes něho, a vy mu v tom nesmíte bránit.

Doporučuji!

Vyžádat si po prodávajícím (vlastníku rodinného domku, který kupujete) smlouvu, na jejímž základě toto právo souseda vzniklo.

Rádně a pozorně si tuto smlouvu, uzavřenou mezi současným majitelem pozemku a sousedem, prostudujte!

Bude platit i pro vás, protože spolu s nemovitostí kupujete i veškeré závazky na ní vázající.

Pozornost věnujte tomu:

Zda je toto právo zřízeno pouze pro souseda či pro více osob (např. návštěvy, rodinní příslušníci).

Dále si ověřte, na jak dlouho byla smlouva uzavřena, zda na určitou nebo neurčitou dobu.

Také věnujte pozornost tomu, za jakým účelem může soused nebo ti, co jsou uvedeni ve smlouvě, průchod či průjezd uskutečňovat. Je tedy třeba zjistit, zda se jedná pouze o průchod, nebo např. i o průjezd autem, případně za jakým účelem, např. obdělání pozemku souseda hospodářskými prostředky apod.

Druhá varianta vždy více zatěžuje vaše vlastnické právo.

Je to pro vás velmi důležité, neboť **věcná břemena přecházejí na každého dalšího nabyvatele nemovitosti souseda.** Dalším nabyvatelem může být dědic či kupec. Vzhledem k důležitosti opakují, co to znamená! Vy jako kupující této nemovitosti byste byli vázání smlouvou uzavřenou současným majitelem a sousedem.

Přechodem vlastnictví na jiného nabyvatele toto věcné břemeno nezániká.

Výjimku tvoří osobní právo na věcné břemeno, tj. pokud by se jednalo o osobní právo souseda, a toto bylo ve smlouvě uvedeno, jako jeho osobní právo. Ta-



FOTO: Depositphotos

kové právo zaniká např. úmrtím toho, komu právo svědčí, tedy jak uvádím, pokud by smlouva svědčila pouze jmenovitě jen sousedovi. Pak by jeho úmrtím zaniklo i jeho osobní právo.

Katastr nemovitostí

Pokud jde o věcné břemeno k nemovitosti, což je i pozemek, je vždy třeba, aby bylo vloženo do katastru nemovitostí, kde také zjistíte, zda na nemovitostech, které budete kupovat, tj. na domku, pozemku či např. studni, nevázne další věcné břemeno.

Věcné břemeno může být **zřízeno úplatně nebo bezplatně.**

Může být zřízeno oprávněnému subjektu, a to jedinci (jako ve vašem případě – je to váš soused) nebo více osobám (soused s rodinou a jeho návštěvy).

Pro úplnost uvádím, že v katastru nemovitostí může být zapsáno i věcné břemeno právnické osoby (např. elektrárenská společnost, plynárny apod.). I toto je třeba zjistit.

Věcné břemeno se **vždy vztahuje na opakující se práva**, která mají trvalý charakter, nikoliv na jednorázový výkon. Např. právě na opakovaný přístup souseda k jeho pozemku, nikoliv např. na jednorázové navedení stavebního materiálu.

Ve smlouvě by mělo být uvedeno, jaké **povinnosti** má v této souvislosti (se zřízením věcného břemena) soused, např. při vzniku škody, uhnutí zeminy nebo sjetí z cesty, zanechání nových kolejí vedle cesty, kterou má užívat, apod.

Snížení ceny nemovitosti

Pokud jde o snížení ceny nemovitosti – pozemku, lze se na něm s prodávajícím domluvit, pokud není ve smlouvě uvedena platba za toto věcné břemeno do budoucnosti, např. soused má smluvně stanoveno, že je povinen hradit v určitém časovém intervalu určitou smlouvou stanovenou finanční částku, např. 1500 Kč za rok.



Mzdy

Mgr. Martin Slanicay, Ph.D.

specialista pro ekonomiku
a mzdy, KV RP Zlín



Efektivnostní mzdy a kolektivní vyjednávání

Zaznamenal jsem pojem efektivnostní mzdy. Co to přesně znamená? Proč je zaměstnavatelé mohou chtít vyplácet a kdy se dá mluvit o tom, že tak skutečně činí? Existuje nějaká souvislost mezi efektivnostními mzdami a kolektivním vyjednáváním?

K. H., Uherské Hradiště



FOTO: Depositphotos

Teorie efektivnostních mezd vysvětluje, proč mohou někteří zaměstnavatelé chtít platit vyšší mzdy, než je jejich rovnovážná úroveň na trhu práce. Jinými slovy, pro zaměstnavatele může být výhodné platit zaměstnancům relativně vyšší mzdy, než je jejich obvyklá úroveň, která převažuje na trhu práce. Důvodem je pozitivní vztah mezi výší mezd a produktivitou zaměstnanců. Ze strany zaměstnavatele se tedy jedná o snahu motivovat zaměstnance k vyšší produktivitě, která by mu mohla kompenzovat vyšší mzdové náklady a vést k vyššímu zisku firmy. V podstatě existují čtyři různá vysvětlení toho, proč by vyšší mzdy mohly vést k vyšší produktivitě zaměstnanců, a zvyšovat tedy zisk firmy: (i) snížení fluktuace pracovníků, (ii) přilákání schopnějších uchazečů, (iii) zamezení ulívání se a (iv) vnímání férovosti v odměňování ze strany zaměstnanců. V následujících odstavcích si tyto čtyři teorie efektivnostních mezd podrobně vysvětlíme.

Snížení fluktuace pracovníků

Toto vysvětlení se opírá o vazbu mezi úrovní mezd a fluktuací zaměstnanců. Pro zaměstnavatele je vysoká fluktuace pracovníků nežádoucí, protože mu zvyšuje výrobní náklady. Relativně vyšší mzdy, které zaměstnavateli sníží

fluktuaci zaměstnanců, mu také snižují náklady související s najímáním a zaškolováním nových pracovníků. Další pozitivní efekt souvisí s tím, že zkušenější pracovníci dělají méně chyb, což se zaměstnavateli může pozitivně projevit na nižší zmetkovitosti produkce, případně na lepších vztazích s obchodními partnery.

Přilákání schopnějších uchazečů

Pokud zaměstnavatel v pracovním inzerátu nabízí nadstandardní odměňovací balíček (mzda, nemzdové benefity a pracovní podmínky), který převyšuje obvyklou úroveň pro tento typ práce, je pravděpodobné, že se do výběrového řízení přihlásí větší počet uchazečů. Zejména je důležité, že se na tento inzerát ozvou i ti schopnější uchazeči, které by standardní odměňovací balíček nezaujal. Zaměstnavatel sice nemá žádnou jistotu, že se mu podaří tyto schopnější uchazeče při výběrovém řízení správně identifikovat a že je tedy skutečně najme. Oproti situaci, kdy by nabízel pouze standardní odměňovací balíček, má ovšem alespoň šanci, že tyto schopnější pracovníky opravdu najme. Můžete si to představit také tak, že nadstandardní odměňovací balíček může zaměstnavateli pomoci přetáhnout schopné pracovníky z konkurenčních firem.

Zamezení ulívání se

Spousta pracovních činností má tu vlastnost, že zaměstnavatel nedokáže systematicky a účinně kontrolovat pracovní úsilí zaměstnanců. V takových případech může vyplácení efektivnostních mezd fungovat jako jakýsi implicitní bič na ty pracovníky, kteří se ulívají. Dejme tomu, že zaměstnavatel je schopen z času na čas toto ulívání odhalit a daného zaměstnance propustit. V případě standardního odměňovacího balíčku se pro propuštěného zaměstnance nejedná o příliš velký postih, protože takový zaměstnanec by měl být schopen si najít podobně placené místo. V případě efektivnostních mezd a nadstandardního odměňovacího balíčku je ten implicitní postih pro propuštěného zaměstnance mnohem větší, protože zaměstnanec tuší, že takto dobře placené místo bude problém znovu najít. Efektivnostní mzdy tedy zvyšují u zaměstnanců motivaci se neulívat, protože by je případná ztráta zaměstnání bolela mnohem víc než v případě standardního odměňování.

Vnímání férovosti v odměňování

Pokud zaměstnanec vnímá své odměňování jako férové, zejména ve vztahu k ostatním pracovníkům ve firmě či regionu, zvyšuje to jeho loajalitu k zaměstnavateli. Vyšší míra loajality k zaměstnavateli pak pozitivně ovlivňuje pracovní výkon zaměstnance, který je díky tomu produktivnější.

Souvislost s kolektivním vyjednáváním

Při kolektivním vyjednávání může být velmi vhodné zmiňovat argumenty plynoucí z teorie efektivnostních mezd. Tyto argumenty mohou zaměstnavatele přimět k tomu, aby platil zaměstnancům relativně vyšší efektivnostní mzdy a s jejich pomocí se snažil zvyšovat produktivitu pracovníků a zisk firmy.

Nejdražší svátky v roce

Vánoce jsou křesťanské svátky připomínající narození Ježíše Krista a historicky navazují na pohanské oslavy zimního slunovratu. Hlavní svátek, kterým je Narození Páně neboli Boží hod vánoční, připadá na 25. prosince. Předchází mu doba adventu končící Štědrým dnem jako příprava na vlastní svátek. Pak následuje doba vánoční trvající v římskokatolické církvi do neděle po 6. lednu. V jiných západních církvích do svátku Tří králů (6. ledna). První zmínky o křesťanském slavení Vánoc pocházejí z 2. století, pevné datum 25. prosince je doloženo ze 4. století z Říma.

S Vánoci je spojeno množství lidových zvyků jako koleda, betlém, vánoční cukroví a vánoční dárky, které podle české tradice nosí Ježíšek. V 19. století se v Česku začal rozšiřovat také původně protestantský zvyk zdobení vánočního stromku. Od 20. století jsou Vánoce v mnoha zemích chápány především jako svátky pokoje, rodiny a lásky a lidé je slaví v rodinách bez ohledu na náboženské vyznání.

Z hlediska ekonomiky je nejpodstatnější tradicí dávání dárků, které velmi využívá obchod a reklama, nicméně v posledních letech stoupá i přínos z vánočních dekorací.

Když se podíváme na čísla související s vánočními svátky v České republice, tak zjistíme, že ochota lidí utrácet v období Vánoc je značná. V letech 2021 a 2022 v průměru Češi utratili za věci okolo Vánoc 13 tisíc korun. Z toho jen na dekorace vydali přibližně 2 700 korun. Zajímavé také je uvažování v oblasti půjček na vánoční dárky. Většina (95 %) lidí chápe, že půjčovat si na dárky ať už u bankovních či nebankovních institucí není dobrý nápad, ale přesto si půjčku vezme každý desátý. Nejčastěji se jedná o půjčky okolo 10 tisíc korun. Ovšem průzkumy uvádějí, že až 7 % lidí uvažuje o půjčce nad 30 tisíc korun. Právě proto v předvánočním období sílí nejen reklama na zboží, ale i na úvěry. Lidé si nejčastěji půjčují na elektroniku a na hračky pro děti. Vždyť kdo by pod stromečkem nechtěl najít nejnovější model telefonu nebo například hračky Playtive či panenku Baby born a kdo neslyšel větu „ale všichni už to mají a já ne...“. Rodiče nebo prarodiče si pak večer sednou k televizi a tam na ně zaútočí reklama na čůrající panen-

ku, kterou střídá reklama na léky podporující paměť, za níž následuje reklama na minutovou půjčku s „výhodným“ úrokem. Když to během jednoho večera vidíte několikrát, odoláte? Jde přece o Vánoce... Nyní by měla následovat přednáška na téma finanční gramotnosti a zdravého úsudku, ale já myslím, že když máme ten adventní čas, bude lepší se zaměřit na něco hezkého, co si můžeme v rámci různých předsvátečních aktivit vyrobit vlastnoručně, a tak nejen ušetřit, ale i příjemně a společně trávit čas.



FOTO: Depositphotos

Adventní věnec je nedílnou součástí sváteční výzdoby. Pokládáme ho hrdě na konferenční stolky nebo jídelní stoly a každou adventní neděli zapalujeme svíčku. Letos se první svíčka rozhoří 3. prosince. Období čtyř neděl před Štědrým dnem označované jako advent vzniklo z latinského slova *adventus* (příchod). Mělo by jít o čas zklidnění, zpomalení a rozjímání, které by si měl dopřát nejen věřící člověk. No, hospodyňky to tak asi nevnímají, ale svátky opravdu nejsou o umytých oknech a napečených čtyřiceti druhích cukroví. Adventní věnec, který se v mnoha rodinách objevil už v 19. století, je v současnosti nejrozšířenější vánoční tradicí, a tak se s ním můžeme setkat prakticky v každé domácnosti. Někdo ladí adventní věnec do barev interiéru, jiný preferuje klasické vánoční barvy, jako je červená a zelená. Pokud byste ale chtěli následovat tradici, pak na svůj adventní věnec posadte tři fialové svíčky a jednu svíčku růžovou. Fialové svíčky symbolizují pokání, ztišení a čekání, naopak růžová barva

značí radost. Zároveň je dobré vědět, že zapalování svíček podle barev není náhodné.

Při první adventní neděli se zapaluje fialová svíčka, tzv. svíce proroků, jež vzpomíná na proroky, kteří předpověděli narození Ježíše Krista. Druhé adventní neděli také dominuje fialová svíčka. Té se říká betlémská svíce a reprezentuje lásku i Ježíškovy jesličky. Při třetí adventní neděli se zapaluje svíčka růžová – pastýřská, která vyjadřuje radost z toho, že postní období je téměř u konce. A na závěr adventu, tedy čtvrtou adventní neděli, zapalujeme fialovou, andělskou svíčku. Pravděpodobně už tušíte, že čtvrtá svíčka symbolizuje mír a pokoj. Můžete se také setkat s adventním věncem, který má svíček pět. Tato pátá svíčka se zapaluje na Štědrý den a symbolizuje Krista. I když v současné době rozmísťujeme svíčky po věnci libovolně, podle tradice bychom měli dodržovat čtvercové rozmístění. Takto umístěné svíčky jsou vnímány jako Kristovo požehnání na každou světovou stranu. Nezapomeňte, že podle tradice by se svíčky měly zapalovat proti směru hodinových ručiček.

Předchůdce, nebo by se dalo říct pradědečka, současného adventního věnce můžeme najít v severských pohanských tradicích, kdy lidé v hluboké zimě zapalovali svíčky na zeleném kole z větviček. Zelená barva ve spojení s kruhovým tvarem pro ně byla symbolem pokračujícího života. Následně tento zvyk přejali východoevropští křesťané a už v 16. století vznikaly první adventní věnce. Bylo by dobré uvést, že tyto věnce se ještě nepodobaly těm, které v současnosti máme na konferenčním stolku. Vznik moderního adventního věnce je připisován protestantskému pastoraři Johannu Hinrichu Wichernovi. Ten v roce 1839 vytvořil velký dřevěný prsten s 20 malými červenými a čtyřmi velkými bílými svíčkami. Údajně to udělal kvůli tomu, že se děti v misijní škole Rauhes Haus neustále ptaly, za jak dlouho budou Vánoce. Posléze zvyk přijali i němečtí katolíci, kteří dávali přednost pouze čtyřem, případně pěti, svíčkám.

Všem kovákům přeji krásný adventní čas a vánoční dny plné pohody v kruhu rodiny (a příště už to vezmeme zase pěkně po účetnicku 😊)

Petra Šustová,
hlavní ekonom OS KOVO



Okénko do regionu



Mgr. David Šrott

vedoucí Regionálního pracoviště
OS KOVO ve Zlíně

Krajské sdružení OS KOVO Zlínského kraje

Krajské sdružení OS KOVO Zlínského kraje

Odborový svaz KOVO působí ve Zlínském kraji u 73 zaměstnavatelů, zejména ve zpracovatelském odvětví a kovoprůmyslu, ale také například ve školství a službách. Krajské sdružení OS KOVO Zlínského kraje tvoří 36 organizačních jednotek, a sice 22 základních organizací a 14 seskupení členů, jež se sdružují v rámci jednoho volebního obvodu. Zástupci Rady krajského sdružení zajišťují přenos informací organizačním jednotkám a na pravidelných zasedáních koordinují odborovou činnost ve Zlínském kraji. V prosinci tohoto roku se uskutečnila volba zmocněnce krajského sdružení a zástupců krajského sdružení v Radě OS KOVO. V době vydání tohoto čísla Kováku je již známo, kdo bude krajské sdružení zastupovat ve svazových orgánech a vytvářet agendu odborových činností v dalším volebním období. Krajské sdružení má své zastoupení také v regionálních strukturách, zejména v Regionální radě odborových svazů, v krajské ekonomické radě a v poradních sborech na pracovištích krajské pobočky Úřadu práce ČR.

Regionální pracoviště Zlín

Regionální pracoviště OS KOVO Zlín (RP Zlín) sídlí v prostorách Domu kultury ve Zlíně. Organizačně a finančně zabezpečuje základní činnosti v krajském sdružení, zejména zajišťuje evidenci členů, vzdělávání, právní služby dle řádu právní pomoci, ekonomické analýzy, poradenství a kontrolní činnost v oblasti BOZP, sdílení informací a podporu organizačním jednotkám. Nejvyšší pozornost je věnována metodickému a praktickému vedení kolektivního vyjednávání a zastupování členů OS KOVO v organizačních jednotkách. Prioritou je ochrana práv členů a obhajoba jejich oprávněných požadavků.

Služby pro organizační jednotky na RP Zlín zabezpečují Ing. Petra Malánková, odborná administrativní pra-

covnice, Mgr. Martin Slanicay, Ph.D., specialista pro ekonomiku, mzdy a kolektivní vyjednávání, a Bc. Martin Hořáček, svazový inspektor bezpečnosti práce. Jim všem patří poděkování za jejich vysoké pracovní nasazení při plnění náročných úkolů a požadavků. Právní služby pro naše krajské sdružení zabezpečuje RP Brno, jmenovitě Mgr. Jiří Grim a Mgr. Petra Behančová, kterým rovněž patří poděkování za podporu a účast na řešení právních záležitostí.



Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání v krajském sdružení bylo zpravidla zahájeno požadavkem na růst mezd na úrovni dosahované inflace. V minulém roce rostly průměrné mzdy ve Zlínském kraji o 8 %. V tomto roce bude pravděpodobně mzdový růst vyšší oproti minulému roku. O růstu mezd pro příští rok se v současnosti vedou u zaměstnavatelů jednání. V některých firmách jsou již nyní uzavřené dohody o růstu mezd a mzdových prostředků o 10 %. Výsledky kolektivního vyjednávání za uplynulé roky dokládají, že působení odborových organizací ve firmách má pro zaměstnance smysl, což se týká především výše mezd. Ve firmách, kde působí odborové organizace, jsou mzdy vyšší než ve firmách, kde odborové nepůsobí. Ve firmách s působností OS KOVO bývá také standardem pět týdnů dovolené a jiné benefity, což se nedá tak úplně říct o firmách bez působení odborové organizace. Z těchto důvodů se OS KOVO daří rozšiřovat svou působnost i u dalších zaměstnavatelů.

První kolektivní smlouva byla například uzavřena v uherskohradištské firmě MESIT & RÖDERS, v.o.s. Zaměstnanci organizovaní v OS KOVO budou nově vést sociální dialog také v úklidových a sociálních službách.

Vzdělávání a podpora odborových zástupců

Regionální pracoviště Zlín uspořádalo pro zástupce organizačních jednotek KS vzdělávací semináře, na kterých byl rovněž vytvořen prostor pro vzájemnou výměnu zkušeností z praxe. Odboroví zástupci se zúčastnili seminářů věnovaných podpoře a koordinaci kolektivního vyjednávání, novele zákoníku práce, změnám v oblasti BOZP a efektivní komunikaci se zaměstnanci a členskou základnou. Nově byl do vzdělávání zařazen seminář pro nové a začínající funkcionáře, který se bude opakovat i v dalším období. Další školení pro členy odborových organizací probíhají přímo ve firmách, kde odborové organizace působí. Jsou více zaměřené na konkrétní podmínky a problémy v jednotlivých firmách.

Regionální pracoviště ve Zlíně se také aktivně snaží získávat nové členy ve stávajících organizačních jednotkách. V rámci školení funkcionářů je tomuto rovněž věnována pozornost. Realizujeme ve firmách s působností OS KOVO dotazníková šetření zaměřená zejména na zjištění spokojenosti zaměstnanců se zaměstnáním, zjištění spokojenosti ohledně působení odborové organizace a zjištění preferencí zaměstnanců v procesu kolektivního vyjednávání. Současně byla také pracovníky RP Zlín vytvořena metodická pomůcka zaměřená na tvorbu a realizaci dotazníkových šetření pro potřeby organizačních jednotek OS KOVO.

Závěrem bych rád na tomto místě poděkoval všem zástupcům a členům výborů odborových organizací, kteří svým úsilím přispívají k lepším pracovním podmínkám zaměstnanců a členů OS KOVO.

Benefity

www.benefit.cz



BENEFITY A STRAVENKY NA JEDNÉ KARTĚ

Více než 45 tisíc míst pro volný čas a stravování

Štědrovečerní tabule v Česku

Kapr a bramborový salát. Nejtradičnější součást štědrovečerní tabule v Česku. Není tomu však v každém koutě České republiky. V mnoha domácnostech se jí kroupový kuba, jinde vinná klobáska nebo hrachová kaše.



FOTO: Depositphotos

Kapr obecný

První zmínka o kaprovi jako součásti na štědrovečerní tabule pochází už z roku 1253. Tehdy vlámský mnich Vilém z Rubruku poprvé šupináče ochutnal na dvoře mongolského chána Möngkeho, jehož manželka byla nestoriánská křesťanka. Ta mu naservírovala rybu. Později se dozvěděl, že jedl kapra.

Kapr zdobil vánoční stůl i ve středověku a raném novověku. Jelikož se však jednalo o poměrně drahou pochoutku, lidé si rybu nahrazovali například pečivem ve tvaru kapra. Teprve v 19. století se v měšťanském prostředí prosadil kapr jako jídlo, které běžně patří k těmto svátkům. Mezi nižšími vrstvami obyvatelstva se tento zvyk rozšířil až po první světové válce. Zpočátku se kapr podával v úpravách na modro (vařený ve zředěném octě nebo bílém víně s kořenovou zeleninou) či na černo (ve sladké omáčce z povidel a perníku) a až po druhé světové válce získal největší oblibu kapr smažený, ačkoli samotný recept na smaženého kapra pochází již z 19. století. Podle průzkumů jedí na Štědrý večer kapra nebo jinou rybu asi dvě třetiny českých domácností.

Houbový kuba

Kuba patří mezi vánoční pokrmy s nejdélejší historií. Spadá mezi jídla, která zdobila sváteční stůl ještě v předkřesťanských dobách. Jedná se totiž o pokrm starých Slovanů, kteří tehdy místo Vánoc slavili zimní slunovrat. Houby patřily k hlavním zdrojům



FOTO: Greta Blumajerová

potravy. Jistá legenda praví, že keltský vegetarián Jakob z nasbíraných hub a krup sobě jídlo připravil a tím se do historie zapsal.

Další pověst říká, že houbový kuba dostal svoje jméno podle toho, že pokrm je tmavý až černý. Svou barvu získává použitím hub, kterým se lidově říká kuba či kubíček. Jedná se o stroček trubkovitý, vyznačující se nezaměnitelnou kořeněnou chutí a vůní a rostoucí v dubových lesích v podhorských oblastech. Kuba se každopádně zachoval dodnes. Nejvíce mu holdují v jižních Čechách.



FOTO: Depositphotos

Vinná klobása

První zmínky o vinné klobáse jako součásti štědrovečerní večeře pocházejí z počátku 19. století. Byla vždy stoučena do spirály, protože připomínala obraz vycházejícího slunce. I zde jde vidět, jak zimní slunovrat úzce souvisel s oslavou křesťanských Vánoc. Klobása, při jejíž výrobě se používá bílé víno (má ho obsahovat až 7 %), přetrvala věky a na Štědrý den ji dnes pojdají především na severu Čech.

Ať už si před rozbalováním dárků pod vánočním stromečkem dáte cokoliv, přejeme dobrou chuť...

(mn)

Topení dřevem pomůže uspořit nemalou sumu

Vzhledem k současným cenám plynu a elektřiny se mnohým majitelům rodinných domů vyplatí ještě více než v minulosti topit dřevem. Pokud se již rozhodnete zvolit tuto alternativu, je dobré si o problematice něco zjistit. Kromě toho, že je nutné vybrat kvalitní krb nebo kotel, o čemž si budete moci přečíst v některém z příštích čísel, je nutné se zorientovat v ceně palivového dříví.

Základní objemovou jednotkou je plnometr (PLM). Ten si můžete představit jako krychli dřeva o rozměru 1×1×1 m. Vzhledem k tomu, že se jedná o plnou kostku, bez mezer mezi polínky, jedná se o jednotku používanou spíše u těžby. Při nákupu se spíše setkáte s jednotkami PRMR, což je prostorový metr rovnáný, kdy je dřevo vyskládáno do krychle o rozměrech 1×1×1 m, a PRMS, prostorový metr sypaný, kdy je do stejného prostoru dřevo volně nasypano.

Základní přepočty mezi jednotkami
1 PLM = 1,43 m rovnaného dříví = 2,43 m sypaného dříví. Za rovnáný prostorový metr tvrdého palivového dříví (PRMR) zaplatíte letos zhruba mezi 2 000 až 2 800 Kč, za měkké dříví mezi 1 500 až 2 000 Kč. Za sypané tvrdé dříví zaplatíte 1 400 až 1 800 Kč a za sypané měkké v průměru 1 200 až 1 500 Kč. Při převzetí dříví si změřte rozměry dřeva na korbě, abyste se přesvědčili, že dodané množství odpovídá objednávce.

Doprava nemusí být součástí ceny
Dále je potřeba si zkontrolovat, jestli je započítána v ceně také doprava. Není ojedinělé, že firma má na stránkách uvedenou cenu za dovoz a nemusí vás upozornit, že doprava není v ceně.

Kvalita dřeva
Je dobré se podívat jak na povrch polen, tak na řez. Dřevo může být odpadní materiál na pile při stolařské výrobě, ale to neznamená, že se v kamnech nebo krbu dá spálit všechno. Můžeme narazit na hnilobu dřeva, plísně či houby. Většinou tyto negativ-



ní faktory způsobuje vlhkost. Problém může být, že dřevo leželo dlouho v lese v blátě a začal už hnilobný proces. Takto napadené dřevo se po usušení spálit dá, ale pokud je takového dřeva více, je na pováženu, zda se domluvit na snížení ceny, protože výhřevnost takového dřeva je horší než u zdravého.

Vyplatí se samovýroba?

Pokud se již rozhodnete pro tuto variantu, potřebujete pilu buď řetězovou, nebo okružní (cirkulárku), v lepším případě obě. Pak si buď dříví naštípnete ručně sekyrou a kalačem, nebo si koupíte štípačku. Nespornou výhodou je, že kuláče tvrdého dřeva o délce 2 m se dají pořídit již kolem 1 300 Kč za PRMR. Je pak jen na vás, jestli se vám námaha vynaložená do zpracování paliva bude chtít podstoupit.

Tvrdé, nebo měkké?

Tvrdé dřevo hoří déle a má v sobě více energie, takže je vhodné k topení v období, kdy topíme prakticky celý den. Výhodou měkkého je jeho snadné vzplanutí, takže třeba třísky se dělají prakticky jen z něj. Také je to vhodnější alternativa v přechodných obdobích, kdy se topí třeba jen ráno a během tep-

lejšího dne už se teplota udrží a opět se zatopí až na večer.

Vlhkost

Při kácení v lese se pohybuje u čerstvě pokácených kuláčů vlhkost mezi 45 až 55 procenty a při pálení se spotřebuje spousta energie právě na odpaření vlhkosti, nehledě na to, že mokré dříví při hoření dehtuje a zanáší spalinové cesty. Proto je potřeba buď každý rok kupovat suché palivo s vlhkostí pod 20 procent, nebo si nakoupit nesusušené dopředu a naskladnit v dřevnicích, kde doschne. Výhodou je nižší cena vlhkého dříví oproti suchému.

Skladování

Pokud si chcete dříví naskladovat, potřebujete vědět, kolik za zimu zhruba spotřebujete dříví. U domku s dobrým zateplením a kvalitním krbem může být spotřeba třeba i kolem 7 PRMR za rok. Potom je dobré palivo vyskladnit na palety nebo nějaký soklík, aby nevlhlo od země, a zastřešit alespoň plechem nebo plachtou, a to tak, aby se nezapařovalo a mohlo schnout. Dříví má schnout alespoň tři roky, takže musíte mít zásobu minimálně na tuto dobu a po zimě doplnit chybějící dřevník, z něhož se bude znovu odebírat až po třech letech.

Kde pořídit dříví

Nejlepší cenu ovšem musíte hledat. Ze zkušenosti je nejvýhodnější nákup přímo na pile nebo na lesní správě, kde je někdy možné koupit i takzvaný samo-sběr po těžbě.

Text, foto a obrázek: Daniel Adam



Základní jednotkou je plnometr (PLM)



Prostorový metr rovnáný (PRMR)



Prostorový metr sypaný (PRMS)

◆	ZÁZNAM PROVOZU NA SERVERU	SLOVENSKÁ OBEC	SVĚTELNÁ ZAŘÍZENÍ NA KŘÍŽOVÁKÁCH	ANGLICKY DIVADLO	◆	VESNIČTÍ BOHÁČI	ŠPANĚL. CHŮVA	NĚMECKY TANEC	POLIČKA	◆	PŘÍVLAS-TEK	CHEM. ZN. GALLIA	SPZ OLOMOUCE (-E)	INDIÁNSKÁ CHATRC	◆	ROSTLINA	TROPICKÉ OVOCE (MN. Č.)	
						MŘÍŽOVÉ DVEŘE					FR. OSTROV						ZKR. ČES. ARMÁDY	
						ATOL V SOU-OSTROVÍ RALIK					TAKOVÍ ZKRATKA ŘECKÉ NÁRODNÉ OSVOBODI-TELSKÉ ARMÁDY						NÁZEV NOSOVKY NĚMECKÉ SÍDLO	
						ČESKÝ DRAMATIK (1888-1965) Tajenka						DRUH LITERÁR- NIHO DILA Tajenka						
◆	ETIOP. SÍDLO	ŠVÝCARSKÁ REKA PROSTŘEDEK K UŘIYVÁNÍ OKEN					ZÁTOKA KOSÍ MLÁDĚ						ASUSKÝ STÁT SAZBA					
								SÁZKA VE HŘE ČÁST DOLNÍ KONČETINY						LIBYJSKÁ TISKOVÁ AGENTÚRA NĚKAM (BÁSNICKY)				
									JUGOSLÁV- SKÝ OSTROV HOLANDESKÝ MALÍŘ, ZKR. REMBRAND- TŮV								NÁZEV HLÁSKY S HLEN	
										JEANSY VUŘT (ZAST.)								
						JAK (KNIŽNĚ) JMÉNO HEREC JANŽUROVÉ						ČESKÝ ARCHITEKT ŘÍMSKÝCH 156					PTAČÍ VĚZENÍ ANGL. DOMOV	
◆	SVAZKY OBIÍ	NÁŠ ARCHITEKT	KÓD JAZYKA ISLANDŠTINY DOBYTČÍ NÁPOJ S OTRUBAMI				SLABĚ ZTEČ						ČLEN INDIČKÉ NÁBOŽ. SEKTY MORŠTÍ PTAČÍ Z ŘADU BAHNÁKŮ					
								HIROMADNÝ VÝSTŘEL ASUSKÝ STÁT									ŠPATNO PRODĚLÁ- VATI	
									RYCHLOST (LID.) ÚTULEK PRO BATOLATA								NÁZEV HLÁSKY ZTOPOŘENÍ	
						POHOŘÍ V JUGOSLÁVIÍ ÚPLNÝ					VNITŘNÍ SEKRECE (Z LAT.) FINSKÁ LÁZEN							
							NĚKDE (KNIŽNĚ) DOMÁCKY ANNA					NIGERUSKÁ REKA ANGL. ŽALUD						LET. SPOL. AUSTRALIE OZNAČENÍ LETADEL RUMUNSKA
			CITO- SLOVCE ÚDIVU STĚNĚ					NEWT- NOVO JMÉNO									PŘÍBUZNĚ	
◆	ANGL. BIOLOGIE	DRANCO- VÁNÍ VODNÍ HLODAVEC					VYMÝVÁNÍ MAURE- TÁNSKÉ ÚZEMÍ											BÝVALÝ SPORT. SPOLEK V KUKLE- NÁCH
						ZKR. ČERVE- NÉHO KŘÍŽE PRIMÁTI			LEŠTIDLO UKLIDNIT				KAINŮV BRATR				SPZ TACHOVA SÍDLO VE STŘEDOAF- RICKÉ REPUBLICE	
									ASUSKÁ ZEMĚ BŘEMENA (Z LAT)									
							NOTA BENE NÁSTROJE K PROSÍVÁNÍ											PŘECHOD PŘES REKU ZN. TITANU ŘÍM (ORIG.)
			DOKUMENTY KLUB ANGAŽO- VANÝCH NESTRANÍKŮ							AMER. BASKET- BALOVÁ ASOCIACE CIZÍ ŽENSKÉ JMÉNO								
							SLOVEN. POLNÍ MÍRA											ANGL. JEDNOTKA HMOTNOSTI značka pol. záře ve tvaru obloku
								TERPE- NICKÁ LÁTKA S FIALKOVOU VŮNÍ						ITAL. ŘEKA				
								HMYZO- ŽRAVEC										DOMÁCKY ADOLF

Vydává OS KOVOYO IČO: 49276832 Redakční uzávěrka ve čtvrtek před dnem vydání v 11 hodin > www.oskovo.cz > Redakce: šéfredaktor Jan Exner, 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: Jakub Karman > Vydáno ve vydavatelsví 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, č. j. nov. 6094/96 ze dne 20. 8. 1996 > ISSN - 0332-9270 > MK ČR E 4605

SPRÁVNĚ ZNĚNÍ TAJENKY Z ČÍSLA 20: Jaký listopad, takový březen.

Správně luštila a potřebně štěstí při losování měla Romana Jarošová ze Žďaru nad Sázavou. Blahopřejeme! Získává výhru od vydavatelství Enigma, které připravuje naši křížovku a je také vydavatelem časopisu Křížovky pro každého, jehož další čísla vycházejí 5. a 19. prosince. Na tajenku z tohoto čísla čekáme do 18. prosince 2023 na doručovací adrese redakce nebo na e-mailu novakova.miloslava@cmkos.cz.