

# PENĚŽNÍK

## Propouštění - co byste měli vědět?

# VÝPOVĚĎ



**ZPRÁVY ZE ŽIŽKOVA**

Novinky z oboru  
 a ze sekretariátu, *str. 2*



**AKTUÁLNÍ TÉMA**

Propouštění - co byste  
 měli vědět?, *str. 3*



**PRÁVNÍ SERVIS**

A co na to právník?, *str. 4*



**AKCE PRO ČLENY OSPPP**

Sportujte i v novém roce  
 se SOBSA, *str. 6*



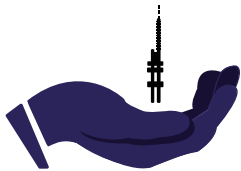
**VZDĚLÁVÁNÍ ODBORÁŘŮ**

Odborové akademie 2018  
 je u konce, *str. 5*



**BYTOVÉ PORADENSTVÍ**

Jak na nepořádného souseda?,  
*str. 9*



## Novinky z oboru a ze sekretariátu

Vážené kolegyně a kolegové,

Končí listopad, a ač je to podzimní měsíc, tak jsme přešli z léta rovnou do zimy. Těším se na sníh, a „sním o Vánocích bílých“...Znáte tu píseň?

### Politika vs. odbory

Ve vládě se povedla dohoda o minimální mzdě, která bude od ledna 2019 ve výši 13 350,- Kč. Možná se teď ptáte, co to pro nás znamená. V našem sektoru jsou také kolegové, jejichž mzda se pohybuje na úrovni minimální mzdy. Jsou to někteří zaměstnanci pojišťoven a také zaměstnanci bezpečnostních agentur. Dále Poslanecká sněmovna schválila změnu při prvních třech dnech nemoci, a pokud tato bude schválena v dalších krocích, nebudou zaměstnanci první tři dny doma zdarma. Jedná se o uzákonění pátého týdne dovolené pro všechny zaměstnance. Je toho celkem dost co se podařilo a je potřeba mít na paměti, že to je díky vyjednávání a tlaku odborů.

Zaměstnanci volili své zástupce do dozorčích rad v Komerční bance a v ČSOB. Všechny místa obsadili kandidáti odborových organizací, což je skvělá zpráva a věřím, že jejich práce bude pro další rozvoj podmínek zaměstnanců v sektoru velmi důležitá. Je to také jistý druh politiky.



### Důležitá rozhodnutí Výboru OS

Mimořádně v listopadu se konalo jednání Výboru odborového svazu, jako nejvyššího orgánu mezi sjezdy. Bylo to z toho důvodu, že jsme potřebovali rozhod-

nutí o podmínkách prodeje RZ Bystrina na Čeňkově Pile. Vážím si toho, že se z 22 členů výboru dostavilo 19 zástupců svých subjektů a 17 jich hlasovalo PRO podmínky prodeje, 2 se ZDRŽELI. O stavu prodeje budeme dále informovat. Dále byl schválen rozpočet OS na příští rok 2019. Díky všem za tato rozhodnutí.

Konáme školení na Zákoník práce, včetně školení vyjednavačů. Těší mě na tom, že se účastníci zapojují a není to statická přednáška našeho právníka, ale je to velmi živá věcná diskuse. Bohužel zástupci některých subjektů mají pocit, že buď školení nepotřebují, nebo že vše znají. Možná také jejich členové o těchto našich aktivitách neví. Prosím členy, ke kterým informace neputují, ozvěte se a zkusíme se domluvit na přijatelném postupu.

Od 1.12. platí nová Kolektivní smlouva vyššího stupně. Její propagaci a obsah budete moci najít na našich webových stránkách a dalších sociálních sítích. Dále posíláme informace přes vaše zástupce.

Opakuji výzvu z minulého čísla. Je pro nás důležité získat co nejvíce poznatků z pracovních podmínek zaměstnanců komerčních pojišťoven a rád bych přijel mezi vás a sdílel s vámi osobně vaše radosti a strasti. Napište, domluvíme se.

Čeká nás měsíc s nejkratší denní dobou, melancholie padá na každého z nás. Zároveň je to měsíc, který je jiný než ostatní. Bilancujeme, zahrnujeme své bližní svou nákloností, dáváme si dárky, občas někoho čert vezme a máme možnost rozjímat. Ať už ho strávíte jakkoliv, tak si to užijte s lehkostí, bez stresu a s úsměvem. Držte se.

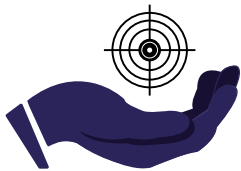
František :)



Předseda

Bc. František Hupka  
mobil: 602 217 016  
hupka.frantisek@cmkos.cz





## Propouštění - co byste měli vědět?

Ptáte se nás na to, co se to děje v sektoru. Média informují o tom, kolik zaměstnanců bude propuštěno a v jakém horizontu. Zaměstnavatelé jsou někde na informace skoupí a někde to sdělí odborům a ty mnohdy mlčí. Pojdme si to pěkně rozebrat.

Zaměstnavatel má právo rozhodnout o organizačních změnách, které je povinen projednat s odborovou organizací ve firmě, kde odbory existují. Je pouze na odborech a jejich zástupcích zaměstnanců, jakým způsobem propouštění projednají. Někde to funguje tak, že zaměstnavatel mailem oznámí předsedovi odborů, o jaké organizační změny se jedná, a ten zpět odpoví, že to bere na vědomí. BOHUŽEL.

### Doporučení

Doporučuji dohodnout v kolektivní smlouvě vytvoření skupiny pro organizační změny v každé větší firmě, kde se pravidelně každý měsíc budou řešit organizační změny, včetně projednávání jednotlivých jmen dotčených zaměstnanců. Trvat na tom, že změny přijdou okomentovat přímí manažeři, kteří o změnách rozhodli. Už jen tento přístup odborové organizace nutí zaměstnavatele k obezřetnosti a k přemýšlení nad tím, než něco udělá. Manažer sedí před komisí a musí své rozhodnutí obhajovat. Zprvu to velmi skřípe, arogance některých lidí pracuje, ale pouze do doby, než všichni pochopí, co je důvodem vytvoření této komise.

Trvejte na jasných podmínkách projednávání propouštění. A to jak na úrovni velké organizační změny na úrovni představenstva (strategické rozhodnutí o zrušení 30 poboček), tak také na úrovni rušení 1 neobsazeného pracovního místa v podpůrném útvaru.

### Dávejte pozor

Buďte obezřetní při projednávání rušení neobsazených pozic. Zní to velmi lákavě, že zaměstnavatel rozhodne o zrušení 50 pracovních pozic a nedotkne se to zaměstnanců. Dotkne a velmi, pokud práce u zrušených pozic zůstala u zaměstnavatele a byla přerozdělena mezi pracovníky, kteří jsou nuceni pracovat za lidi, které zaměstnavatel není schopen na trhu najít. Pokud je ta organizační změna podpořena úbytkem práce, není proti tomu co namítat.



Dalším trikem zaměstnavatele je v poslední době propouštění „pod rouškou“ digitalizace. Je potřeba se podívat na fakt, kolik zaměstnanců pracuje na daných projektech, a především na to, kolik „nezaměstnanců“ je najato na konkrétní práce. Mnohdy jsou propouštěni zaměstnanci ještě před tím, než je v praxi vyzkoušeno, jak připravovaný projekt, resp. jeho výsledky fungují. Většinou nefunguje a opět dochází k navýšení pracovních činností, nebo kumulace množství práce u zaměstnanců, kteří zůstávají u zaměstnavatele.

### Ptejte se

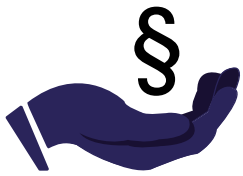
Pokud nevíte, co se děje, tak se ptejte. Znáte to, po chodbách běhají zaručené informace a mohou se dotýkat vašeho útvaru. Ptejte se svých manažerů, ale především využijte svých zástupců, kteří by měli mít detailnější informace. Pokud je nemají, tak si je mohou vyžádat a mohou situaci řešit. Odbory jsme my a všichni bychom se měli podílet na přenosu informací, a to buď směrem od předsedů ke členům, tak také obráceně.

František



Předseda  
Bc. František Hupka  
mobil: 602 217 016  
hupka.frantisek@cmkos.cz





## A co na to právník?

Často se zaměstnavatelem projednáváme výpovědi z důvodu organizačních změn. Jaké jsou možnosti našeho postupu při projednání? Zaměstnavatel v mnoha případech argumentuje velmi obecně. Uvádí, že se jedná o organizační změny za účelem úspory, racionalizace apod. Máme o tom pochybnosti. Nakolik máme právo se u konkrétního zaměstnance, který má dostat výpověď, ptát na důvody nadbytečnosti a konkrétní souvislosti racionalizace (kolik a kde se ušetří, kdo bude dělat práci, kterou dosud vykonával nadbytečný zaměstnanec). S výpovědí v některých případech nesouhlasíme, často proto, že zdůvodnění považujeme za nepřesvědčivé. Ovšem zaměstnavatel stejně postupuje tak, že v rámci jednání předá seznam jmen zaměstnanců, kteří dostávají výpověď pro nadbytečnost, a následně uvádí, že výpověď byla projednána s odborovou organizací. Máme obavy i z toho, že nás zaměstnanci obviní z toho, že tzv. jdeme na ruku zaměstnavateli.



### Hromadné a individuální projednání

Předně musím upozornit na jeden významný aspekt právní úpravy, který podle mých zkušeností není vždy řádně naplňován. V oblasti projednávání je třeba rozlišovat tzv. hromadné projednávání a projednávání v individuálních případech. Jako hromadné projednávání

můžeme označit případy, kdy zaměstnavatel s odborovou organizací projednává záležitosti, které často mají dopad na větší počet zaměstnanců a které jsou v zákoníku práce uvedeny zejména v § 280 a 287 odst. 2.

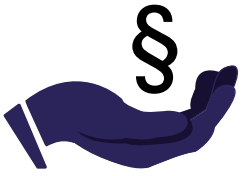
Z uvedených ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel má s odborovou organizací povinnost projednat mimo jiné zamýšlené strukturální změny, racionalizační nebo organizační opatření a další opatření ovlivňující zaměstnanost, jakož i změny organizace práce. Za účelem zjednodušení označme tato opatření jako organizační změny.

### Dvě fáze projednání organizačních změn

Plánuje-li zaměstnavatel organizační změny, a to zejména takové, které mohou mít za následek propouštění, musí ve vztahu k obsahu těchto plánovaných změn splnit projednací povinnost. Až na základě projednání obsahu zamýšlených organizačních změn může zaměstnavatel přistoupit k jejich realizaci a v důsledku toho zjistit, že se někteří zaměstnanci stali nadbytečnými. V návaznosti na to je pak povinen výpovědi konkrétním zaměstnancům předem projednat s odborovou organizací podle § 61 odst. 1 zákoníku práce. Zde pak jde o příklad projednávání v individuálních záležitostech týkajících se konkrétních zaměstnanců.

Z uvedeného vyplývá, že projednání organizačních změn musí mít správně dvě fáze. V té první musí zaměstnavatel odborové organizaci prezentovat záměr provést organizační změnu. Právě a zejména v této první fázi by v rámci projednání měla probíhat diskuse o tom, co uvádíte (podstata racionalizace, kde a kolik se ušetří, zda bude přerozděleno množství práce a pracovních úkolů atd.; odborová organizace má na tyto informace právo). Zaměstnavatel by měl záměr provádět organizační změny v této fázi projednávat tzv. naslepo, tj. ještě bez konkrétních jmen zaměstnanců, kteří budou organizační změnou dotčeni. Není totiž ještě jisté, zda vůbec bude organizační změna s těmito parametry provedena, a pokud ano, teprve následně bude zaměstnavatel zjišťovat, zda a kteří zaměstnanci se v důsledku organizační změny stali nadbytečnými.

V následující druhé fázi pak má zaměstnavatel projednat návrh výpovědi konkrétnímu zaměstnanci na zákla-



dě provedené organizační změny, s níž už byla odborová organizace seznámena v rámci předchozího kola projednávání.

Rozhodně tedy není správné, když se odborová organizace dozví o organizační změně až ve chvíli, kdy již byla provedena a zaměstnavatel na jejím základě přistupuje k rozvázání pracovního poměru výpovědí s konkrétními zaměstnanci. V takovém případě zaměstnavatel řádně neplní své projednací povinnosti. Není vyloučeno, abyste i u příležitosti projednávání výpovědi konkrétními zaměstnanci diskutovali o důsledcích organizační změny. O základním obsahu, cíli a dalších parametrech přijaté organizační změny už by odborová organizace měla být informována z předchozí fáze projednávání.

#### **Projednání jako jednání za účelem dosažení shody**

Z definice projednávání (§ 278 odst. 3 zákoníku práce) vyplývá, že jde o jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací za účelem dosažení shody. Zaměstnavatel musí projednání zajistit v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odbory mohly vyjádřit své stanovisko a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Odborová organizace má při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

Vzhledem k výše uvedenému není správné, když zaměstnavatel při schůzi s představiteli odborové organizace předestře určité opatření s tím, že právě na této schůzi má být projednáno a po skončení schůze je prezentováno jako projednané. Správně by projednání mělo vypadat tak, že zaměstnavatel prezentuje odborové organizaci svůj návrh určitého opatření, odbory se s tímto návrhem seznámí a na základě toho k němu předají své stanovisko, případně doplňující dotazy, připomínky apod. Zaměstnavatel se seznámí s tímto obdrženým stanoviskem a následně dojde k projednání

za účelem dosažení shody, tj. odstranění rozporů mezi zaměstnavatelským návrhem a stanoviskem předaným odborovou organizací. Pokud se nepodaří tyto rozpory odstranit, může zaměstnavatel provést opatření podle svého, nicméně odbory mohou požadovat odpověď, v níž zaměstnavatel vysvětlí, z jakého důvodu nepřihlédl k připomínkám odborové organizace.

#### **Důsledky nesplnění povinnosti**

K řádnému projednání buď došlo, nebo nedošlo. Řádné a zákonu odpovídající projednání přitom musí odpovídat výše uvedenému. Pokud zaměstnavatel své povinnosti nesplnil a přesto tvrdí, že opatření „považuje za projednané“, měla by se odborová organizace důrazně ohradit a vhodnými prostředky komunikovat, že zaměstnavatelovo přesvědčení není relevantní, protože k řádnému projednání nedošlo.

Odborová organizace nemůže dost dobře zabránit tomu, že zaměstnavatel určité opatření, například výpověď, označí za projednané. Může ovšem kontrolovat vlastním vyjádřením a zdůraznit, že k projednání, které by odpovídalo zákoníku práce, ve skutečnosti nedošlo.

Doplňuji ještě, že nesplnění informačních a projednací povinností obsažených v § 279, 280 a 287 zákoníku práce (mimo jiné) představuje správní delikt, za jehož spáchání může být zaměstnavateli orgány inspekce práce uložena pokuta až do výše 200 000 Kč.



Právník OSPPP  
JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.  
mobil: 604 134 910  
stransky@prps.cz





## Sportujte i v novém roce se SOBSA



Milé kolegyně a kolegové,

rád bych vás prostřednictvím Peněžníku informoval o průběhu posledních dvou sportovních akcí z programu SOBSA. Obě připravili odboráři, členové SOBSA. Ve dnech 4. až 7. října se uskutečnila cyklisticko-turistická akce - putování okolím Jetřichovic. Připravila ji Iveta Jünglingová z ČSOB. Celou akci provázelo krásné podzimní počasí.

První den byl věnován cykloturistům. Na okruhu asi 50 km projeli Českým i Saským Švýcarskem. Hlavním cílem byly nádherně zrekonstruované mlýny v Sasku, a to Neumanmühle a Buschmühle.

Také druhý den byl cyklistický. Na okruhu 60km pouze po našem území projeli účastníci nádherným Křinickým údolím, ve kterém se říčka Křinice zařezává do pískovcových skal a vytváří tak nádherné sevřené údolí. Do této pohádkové krajiny se vrátíme i v příštím roce.

Poslední den byl věnován společné pěší turistice po skalních vyhlídkách v těsné blízkosti Jetřichovic. Místa exponované chodníčky zavedly účastníky na Marinu skálu, Vilemíninu stěnu a Rudolfův kámen. Odměnou za krátký, ale celkem náročný okruh byly fantastické výhledy na malebné skalnaté vrcholy v divoké krajině u Jetřichovic. Doporučuji všem odborářům, aby sledovali plán akcí SOBSA i v roce 2019, neboť koncem září plánujeme podobnou akci v tomto krásném prostředí.



O týden později, 13. října, připravil Tomáš Rajbr z České spořitelny tradiční turistickou akci, která jako vždy i letos provedla její účastníky zajímavými místy v Praze a jejím okolí. Za krásného počasí se nabízely zájemcům dvě procházkové trasy – pětikilometrová a desetikilometrová.

Na delší trase se účastníci vydali z Balkánu Třešňovkou a dále podél Rokytky, pak prošli přírodním parkem Smetanka a poté zdolali rozhlednu Doubravka. Pokračovali přírodním parkem Čihadla a přírodní rezervací V pískovně. Cílovým bodem byla restaurace Pivovar v Dolních Počernicích. Zde se mohli účastníci občerstvit. Po občerstvení, ještě před ukončením akce, následovala procházka zámeckým parkem. Účastníci na pětikilometrové trase si cestu zkrátali za pomoci MHD. Na závěr akce vládla všeobecná spokojenost. Také v roce 2019 počítá Tomáš s obdobnou akcí, na kterou vás všechny již nyní co nejrdečněji zve.

Pozvánky na všechny akce najdete na [www.sobsa.cz](http://www.sobsa.cz).

Ruda Vaigl, SOBSA



## Odborové akademie 2018 je u konce



Skončil třetí ročník prestižní vzdělávací akce pořádané největší odborovou centrálou ČMKOS ve spolupráci s nadací Friedricha Eberta. Akademie je v rámci odborových kruhů jednou z nejvyhledávanějších možností vzdělávání. Je organizovaná do čtyř víkendových setkání v jednom kalendářním roce. I já jsem dostal příležitost se o svou účast ucházet. Ať už o možné účasti v příštím roce přemýšlíte nebo o Odborové akademii slyšíte poprvé, rád se s Vámi po téměř roce podělím o své zážitky a zkušenosti.

### Jaký nerozum

Když jsem vyplňoval dotazník k účasti a sepisoval motivační dopis, byl jsem spíše skeptický. 4 víkendy mimo domov? Stojí to za to? Kolik takových podobných akcí jsem již navštívil v různých pozicích. Typologie lidí, time-management, obchodní a komunikační skills. Víím toho dost?!? Reference předchozích účastníků mi stále vrtali hlavou.

Po sepsání všeho potřebného jsem materiály odeslal. Čím víc jsem toho o akademii věděl, tím jsem byl nervóznější. Začali se kolem mě stále více množit hlasy těch, jež neuspěli. Nebyli vybráni! Jak? Proč? Usínal jsem stejně nervózní, jako když jsem čekal na výsledky přijímacích zkoušek. Tohle za úsměv nebude!

### Jiná akce

Ukázat, zkusit, naučit se, vyzkoušet – to jsou hlavní principy, pod které by se dal shrnout vzdělávací princip. Tady je na to čas. Tohle není akce odkud všichni utečou, když má dojít na praktické vyzkoušení, protože jim za hodinu jede vlak do Berouna. Tréninku se tady věnuje hodně.

První den byl většinou věnován exkurzím. Návštěva sídla odborů, odborového archivu, komentovaná vycházka po Praze – historie, souvislosti. Druhý den následovaly přednášky, diskuze – předseda ČMKOS Josef Středula, ministryně práce a sociálních věcí Jana Ma-



láčová, vedoucí odborového archivu a vysokoškolský prof. PhDr. Jiří Pokorný, CSc. Mnoho dalších osobností o jejichž zkušenosti jsme měli možnost se obohatit. Druhý a třetí den jsme se také věnovali workshopům na téma – právo, kolektivní vyjednávání, právní a sociální rámec. Prezentační schopnosti Ládi Peterky oslovili snad každého. Láďa je zkušený kouč a mentor. Spolupracuje s mnoha významnými českými podniky a poodhalil nám i možné uvažování některých manažerů. Některý z našich tréninků nahrával na kameru a pak jsme si ho mohli prohlédnout. Ačkoliv jsme se v první chvíli kamery obávali, zvládli jsme to. Bylo to moc zajímavé.

### Zkuste to také

Málokdy v životě se zúčastním akce, která by mě oslovila v takovém rozsahu. Lidí, kteří umí stejně pochválit jako konstruktivně kritizovat je mezi námi stále málo. Je výzvou stát proti lidem, kteří jsou lepší než vy. Argumentovat jim je obrovskou životní zkušeností nejen pro práci, ale i pro život. Jsem rád, že jsem poznal mnoho přátel, kteří bez ohledu na to, jak jsou v odborech dlouho, chápou souvislosti. Nakonci jsem také

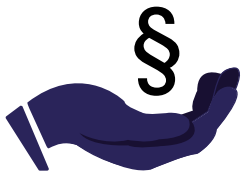
pochopil, proč je výběr vhodných kandidátů nutný. Není důležité pouze to, jací jste. Je důležité, aby fungoval celý kolektiv společně. Tady se to daří. Jsem rád, že jsem se akademie zúčastnil a přál bych si, aby co nejvíc z vás dostalo tu možnost také. Pokud budete chtít, rád Vám poradím a podpořím Vás.



Svazový inspektor BOZP  
Miroslav Zajíc  
mobil: 731 456 050  
zajic.miroslav@cmkos.cz







## Jak na nepořádného suseda?

**Dobrý den, měli jsme v neděli shromáždění vlastníků. Mimo jiné jsme řešili dlouholetý problém, který se stupňuje. Jedná se o majitele bytu, který nechce dodržovat žádná pravidla bydlení. Neuklízí, přitom nadělal schválně nepořádek z bot, chodí pěšky, nepoužívá výtah. Bydlí ve třetím patře, tak ta tři patra mají hlínu z bot na chodbách. Na připomínky a písemná upozornění nereaguje. Když ho paní na patře osloví, proč to dělá, ještě se jí odupe na její rohožku! Na lidi, kteří mu chtějí domluvit, ještě štěká jeho lovecký pes. Nevíme, co máme dělat? Chtěli jsme přijmout usnesení, že mu dáme k náhradě úklid, který musí někdo za něho udělat. Je možné sepsat něco jako petici, že ho v domě nechceme? Komu to poslat, soudu?**

**Poradte nám prosím. Děkuji.**

Dobrý den, otázka dobrovolného úklidu v domě samotnými vlastníky bytu je vždycky problematická a vyžaduje „ukázněnost“ a velkou ohleduplnost vůči sobě navzájem. Někdo uklízí, někdo neuklízí, někdo uklídí jen občas a někdo podle názoru druhého uklízí špatně. Pokud je v domě takováto neshoda, je lepší, aby se ujal někdo úklidu za úplatu.

Otázka používání výtahu nebo chození po schodech je problém obdobný. Nemůžete nikomu nařídít, že může jen používat výtah a po schodech nesmí chodit. Ano, při chůzi po schodech bychom se měli chovat ohleduplně k druhým, abychom nedělali nepořádek, ale znovu je tu ten lidský faktor a různý úhel pohledu na věc. Opět se tu nabízí stejný závěr: Zadejte úklid firmě nebo někomu z domu a nebudete neustále řešit takovéto zbytečné problémy.

To, že pes chrání svého pána nebo se bojí cizí osoby, je známá věc a bohužel, pes neumí mluvit, štěká. Úklid k úhradě tomuto vlastníkovu bytu dát nemůžete, protože za úklid nic neplatíte.

Na základě petice není možné někoho zbavit vlastnických práv.

Přeji vám, abyste úklid v domě vyřešili tak, jak doporučuji a nekazili si opakovaným řešením úklidu společné soužití v domě.

Koc.

## Můžu zkrátit výpovědní dobu?

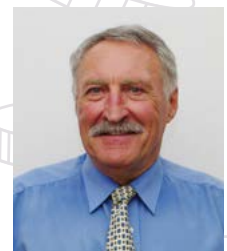
**Pronajímám byt třem řemeslníkům z Moravy. Jeden z nich mi doručil výpověď. Mám za něj již náhradu. Nový nájemce by již potřeboval bydlet, ale zatím pořád běží výpovědní doba tomu předchozímu nájemci, chtěla bych proto výpovědní dobu zkrátit o jeden měsíc, jde s tím něco udělat?**

Nájem bytu upravuje občanský zákoník. Nájemce vám doručil výpověď a nyní běží od prvního dne měsíce následujícího po doručení výpovědi tříměsíční výpovědní doba. Po celou dobu běhu výpovědní doby má stávající nájemce právo v bytě bydlet, ale na druhou stranu také povinnost platit nájemné a služby spojené s bydlením. V případě, že potřebujete, aby se výpovědní doba zkrátila o jeden měsíc, aby v bytě mohl již bydlet nový nájemce, je možná jediná dohoda se stávajícím nájemcem. Dohoda je vždy záležitostí domluvy dvou smluvních stran, proto stávající nájemce může, ale nemusí na dohodu přistoupit.

Koc.



Předseda sdružení nájemníků ČR, z.s.  
Místopředseda České společnosti  
pro rozvoj bydlení  
Ing. Milan Taraba  
mobil: 604 914 232  
info@son.cz, taraba@son.cz



# Odbory vždy na vaší straně



## ZVÝŠENÍ MINIMÁLNÍ MZDY SCHVÁLENO VLÁDOU!

# 13 350 Kč



## PENĚŽNÍK

Měsíčník pro **Odborový svaz pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví**  
Ročník 2 | číslo 12/2018 | prosinec

**Redakce a sídlo OSPPP:** nám. W. Churchilla 2, 113 59, Praha 3

**Předseda:** Bc. Hupka František | hupka.frantisek@cmkos.cz | 602 217 016

**Sekretariát:** Luna Nguyen | nguyen.luna@cmkos.cz | 731 413 340

**Kontakty:** www.osppp.cz | dotazy@osppp.cz | sekretariat@osppp.cz

**Svazový inspektor:** Miroslav Zajíc | zajic.miroslav@cmkos.cz | 731 456 050

**Grafická úprava:** Petra Kolmanová | kolmanovapetracz@gmail.com