

PENĚŽNÍK



Banky za odměnu propouštějí



**AKTUÁLNÍ
TÉMA**

DÍKY ZA ZISKY..., str. 2
Banky shání stovky..., str. 3
Práce v bance bývala..., str. 4



ZPRÁVY ZE ŽIŽKOVA

**Dovolená a zasloužený
odpočinek?, str. 5**



AKTUÁLNÍ TÉMA

Vyjednávání o KSVS, str. 6



**PRÁVNÍ
SERVIS**

**Dlouhodobé ošetřování
rodinného příslušníka, str. 7**



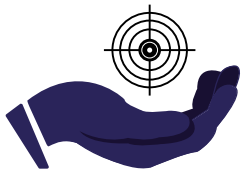
BOZP

Bude konec kvartálu, str. 8



BYTOVÉ PORADENSTVÍ

**Důvody výpovědi jsou
nepravdivé, str. 9**



DÍKY ZA ZISKY V ROCE 2017. PROPOUŠTÍME!!!

Všimáte si, pro koho pracujete? Jakým způsobem s vámi jednáte? Jak se k vám chovají?

„Banky pro přežití musí zeštíhlet, pracovníci musí přidat, aby se dosáhlo stejného zisku, musíme se měnit, protože se mění trh, musíme se přizpůsobit“. Tyto a mnoho dalších „musících plků“ slycháváte nebo čtete každý den. Já jich slyšel tolik, že by to vydalo na knihu. Smutnou knihu. Vysoce postavení manažeři našeho sektoru sledují čísla. Na číslech jsou závislé jejich odměny. Neznám manažera, který by předstoupil před akcionáře a řekl: „Víte, trh se mění, změní se také vaše dividendy“. Proč také, je jednodušší oznámit zaměstnancům, že mají padáka.

Vyjednávání o mzdách „dopadla v reálu velmi dobře. 4-5%, někde v objemu 300-400 mio Kč a k tomu dalších cca 300 mio Kč jako rezervy na odstupné pro zaměstnance, kteří dostanou výpověď. No není to skvělé?

Komerční banka hlásí, že zahájila tříletý restrukturalizační program, vytvořila rezervy ve výši necelých 300 mio Kč, a až bude vědět, přijde za odboráři celý tento krok projednat. (www.euro.cz 22. 8.)

ČSOB hovoří o stovkách propouštěných, ale pan tiskový mluvčí ubezpečuje, že činí veškeré kroky k tomu, aby se nejednalo o hromadné propouštění (hromadné propouštění je více než 30 zaměstnanců měsíčně). (vyjádření pro Seznam.cz)

Banky ví, že budou propouštět, ale nemají žádný koncept,

neví, kolika lidí se to dotkne, neví, k čemu by to mělo směřovat a pouze si nyní přehazují čísla v podobě počtu zaměstnanců, kdo se k čemu zaváže. Korporátní politika, která tyto firmy velmi dusí, a hlavně je

tam ve strukturách managementu stále mnoho kamarádů kamarádů, kteří byt' jsou suchou větví, musí pokračovat dále.

My jako odbory, rozumíme tomu, že je nutné dělat změny, ale požadujeme, aby byly projednány, prováděly se koncepčně a za účelem nějaké udržitelnosti. Všechna hromadná propouštění končila tím, že do roka bylo ve firmách stejně nebo více zaměstnanců. Firmy se zbavovaly nepohodlných lidí. Dnes mají stovky neobsazených pozic, velkou fluktuaci a přes tyto skutečnosti hovoří o krocích, jakým je propouštění?

Máme zástupce v dozorčích radách podniků, ptejte se jich, jak podporují, nebo rozporují tyto opatření, jak diskutují v těchto orgánech a hájí vás, zaměstnance. Zvolili jste si je. Proč se naši zaměstnavatelé nenaučili využívat přirozené fluktuace k realizaci svých plánů? Diskutujeme o tom s nimi dostatečně? Jsem zvědav, o kolik lidí se sníží počty členů představenstev jednotlivých firem. Pokračujeme v mediální diskusi s veřejností a zajímá mě váš názor. Prosím pište na adresu hupka.frantisek@cmkos.cz Zde přinášíme některé diskuse a články zveřejněné v posledních týdnech.



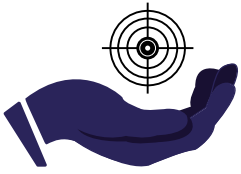
Předseda

Bc. František Hupka

mobil: 602 217 016

hupka.frantisek@cmkos.cz





Banky shání stovky lidí. Zaměstnanci jim odcházejí za lepší mzdou a menším tlakem



Práce v bance není žádný med.

Rekordně nízká nezaměstnanost tak postihuje i banky, které díky pověsti seriózních zaměstnavatelů, možnosti dalšího postupu v rámci firmy a dobrých platů v minulosti neměly velké problémy s fluktuací. Ta teď podle Odborového svazu pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví je už na 20 procentech.

Manažeři bank zaspali potřebné navýšování platů. Velkou roli hraje i stupňující se tlak na výkon a plnění navýšených obchodních plánů.

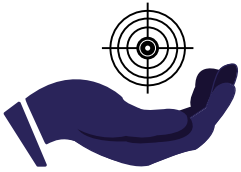
Lidé, kteří na pobočkách pracovali patnáct dvacet let, odcházejí do státní správy nebo jinam, kde jsou vyšší platy. Nováčci přitom mnohdy končí už během prvního roku," vysvětluje František Hupka, předseda svazu. Ještě horší je to podle něho v pojišťovnách,

kde mnozí pracují na IČO a nemají jistotu základního platu.

Podle údajů, které portál Platy.cz dovozuje z informací poskytovaných klientskými pracovníky bank, letošní průměrná mzda na pobočkách meziročně vzrostla o 7,5 procenta na 25 800 korun. „Srovnatelné ohodnocení je v některých obchodních řetězcích. **Pracovat v bance už automaticky neznamená mít dobrý příjem,**“ říká Michal Novák ze společnosti Profesia.cz.

Celý článek si můžete přečíst zde:

<https://archiv.ihned.cz/c1-66185110-banky-shani-stovky-lidi-zamestnanci-jim-odchazeji-za-lepsi-mzdou-a-mensim-tlakem>



Práce v bance bývala terno



Předseda OSPPP František Hupka při rozhovoru s reportérem Seznam Zprávy.

Zahranční manažeři se v českých bankách někdy chovají jako utržení ze řetězu. K zaměstnancům si dovolí to, co by si ve své zemi nikdy nedovolili, popisuje ve Výzvě šéf odborů ve finančnictví František Hupka.

V českých bankách roste napětí. Už rok se odborářům nedaří vyjednat kolektivní smlouvu a ve dvojce českého bankovního trhu ČSOB trvá stávková pohotovost.

Přesto tuzemské finanční instituce, které jsou vysoce ziskovými pobočkami nadnárodních korporací, hlásí mnohamiliardové zisky i vysoké průměrné mzdy. Ve skutečnosti ale mnoho zaměstnanců nedosáhne ani na celostátní průměr.

„Tři největší banky u nás od krize vydělaly dohromady 406 miliard korun po zdanění, průměrné mzdy jsou v bankách tu 35, tu 47, jindy 54 tisíc korun - nemáme od nich přesná čísla. Nejnižší výdělků se tam pohybují i na úrovni zákonem povolené minimální mzdy,” říká předseda odborového svazu pracovníků v peněžnictví a pojišťovnictví Hupka. Znamená to, že si lidé na nejnižších pozicích v bankách podle něj

vydělají jen 12 200 hrubého měsíčně.

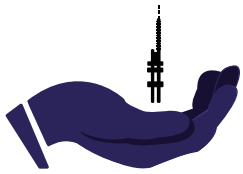
České mzdy vzrostly proti loňsku o více než 7,3 procent, průměr šplhá ke 32 tisícům korun. Ve finančnictví je ale růst nejpomalejší. Začínající bankéři za přepážkami berou zpravidla do 25 tisíc korun hrubého. „Banky zaměstnancům tvrdí, že se mají špatně,” vysvětluje odborář.

Lidé v bankách mají podle Hupky silnou loajalitu k zaměstnavateli, přesto dnes utíkají za vyššími platy třeba i za pokladny supermarketů.

Co se děje v oboru, kde se dřív práce těšila velké prestiži a byla spojena s dobrým výdělkem? Proč nemají finanční odbory takovou sílu jako odbory v průmyslu či dopravě? A budou bílé límečky v ČSOB skutečně stávkovat?

Celý rozhovor můžete zhlédnout zde:

<https://www.seznamzpravy.cz/clanek/prace-v-bance-byvala-terno-ted-je-urednik-za-prepazkou-povazovany-za-spodinu-spolecnosti-tvrdi-sef-odboraru>



Dovolená a zasloužený odpočinek?

Vážené kolegyně a kolegové,

letošní léto a počasí vyšlo vstříc milovníkům sluníčka a vysokých teplot. Zahrádkáři a zemědělci bědují nad nedostatkem vody a vodákům se práší za kánoí. Někteří z vás vyrazili na dovolenou do zahraničí k moři, jiní zůstali doma a vychutnávali si krásy naší země. Já osobně jsem využil druhé varianty a tím, že jsem se narodil v ČSSR, tak i Slovensko považuji za svou zemi.

Svezl jsem se po Ohři a po Sázavě, navštívil pár bazénů a rybníků, zkontroloval pár hradů a zámků, prošel se po Malé Fatře a zakončil dovolenou ve Štúrovu, kde kromě úžasného aquaparku je také Dunaj a nedaleko jeho přítoky Hron a Ipel, Ostrihomská katedrála a především fara v Kamenici nad Hronom, kde jsem strávil tři noci u svého bratrance. To by nebylo nic tak zajímavého, kdybych se nebouchnul do hlavy o dřevěná futra dveří hned po příjezdu, za půl hodiny znova a tak ještě dvakrát. Postěžoval jsem si před sousedem (také Františkem) a on mi řekl: „Františku, to je upozornění, že máš procházet dveřmi s pokorou, ohnutý“. Tahle věta ve mně zůstala a už jsem procházel ohnutý a s pokorou.

Myslím, že by každý měl procházet těmito dveřmi, aby se to naučil. Mnohdy nám ta pokora chybí. Na druhou stranu, je důležité se zase narovnat, protože pokud se člověk dlouho ohýbá, bolí z toho záda.

Jak jste trávili dovolenou Vy? Napište, podělte se o fotografie. Rád bych se také od Vás dozvěděl, jak prožíváte dovolenkové období v práci, jaké to je před nástupem na dovolenou a po nástupu do práce? Jak moc vás toto období nabíjí, nebo vyčerpává? Čeká na vás práce, nebo ji musíte dělat za kolegy? Máte plány zohledněny, nebo naopak, musíte si dovolenou předpracovat? Podělte se o své pocity.

OSPPP pod dohledem kontrol

Léto se tváří pohodově, ale zdání klame. Probíhala jednání, měli jsme tady kontroly ze sociálky a z finančního úřadu. U té ze sociálky nebyly shledány závady a na výsledky kontroly z FU čekáme. Že by objednávka? Velmi zvláštní.

Svaz bank a pojišťoven nikterak nereagoval na naši výzvu k podpisu KSVS a zapracování jimi vypuštěného odstavce a generální ředitelé také nikterak nereagují. Zřejmě jste jim ukradení. Vlastně nejste, projíždáte jejich peníze, a proto je nutné redukovat stavy. O tom na jiném místě.

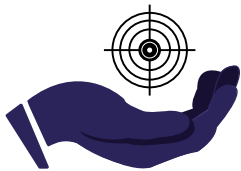
Mějte se fajn, a pokud náhodou dostanete výpověď, tak to berte jako výzvu ke změně k lepšímu.

František :)



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





Vyjednávání o KSVS

Milí kolegové,

Jelikož Peněžník bude vycházet až jako jedno prázdninové číslo, rozhodla jsem se, že Vás na tomto místě budu informovat, jako členka vyjednávací skupiny, o probíhajícím kolektivním vyjednávání vyššího stupně neboli o vyjednávání o Vyšší kolektivní smlouvě (dále KSVS).

V červnu jsme vás informovali, že zde konečně spějeme k dohodě. Dohodli jsme poslední dva body sporu a požádali o čistopis smlouvy. Po celou dobu jsme totiž pracovali pouze se soupisem sporných bodů. Bohužel při kontrole čistopisu jsme zjistili výpadek jednoho odstavce, týkajícího se kupodivu podmínek pro spolupráci s odborovými organizacemi. Náhoda? Jedná se o článek 2.2.h)

2. 2. h) poskytnou členům orgánů odborových organizací k výkonu jejich činnosti v odborové organizaci v souladu s § 203 odst. 2 písm. b) ZP pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku na akce uvedené v odstavci 2.3. c) této KSVS.

Tento odstavec byl ve KSVS v minulosti vždy a o nebylo o něm v průběhu 22 měsíců vůbec jednáno. Jeho vypuštění bylo pro nás velké překvapení. Důvodem, proč vypadl, byl podle jednoho ze zástupců zaměstnavatelů prý důvod, že jsme se dohodli na tom, že i malé organizace (nad 500 zaměstnanců) budou mít právo půl úvazku uvolněného funkcionáře. My jsme ale přesvědčeni, že tento odstavec řeší i ostatní (například i neuvolněné) zástupce zaměstnanců. Dokonce jsme pro upřesnění doplnili do daného odstavce odkaz na odstavec 2.3.c), kterým se dané akce specifikují (to tam dříve nebylo). Bez tohoto odstavce by účast na některých vybraných akcích (v odstavci 2.3.c) nemusela být uznaná jako placená, a mohlo by docházet k potížím, stejně jako v ČSOB.

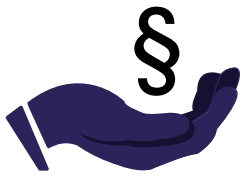
2. 3. c) neuvolnění funkcionáři budou vyvíjet svoji činnost především mimo pracovní dobu, a to zejména pokud se týká konání schůzí s výjimkou kolektivního vyjednávání, projednávání, informování zaměstnanců a organizování odborových konferencí a jednání odborových orgánů (konkrétně Sjezdu OS, Mimořádného sjezdu OS, Výboru OS 4x ročně, předsednictva OS 12x ročně, podnikových výborů, nebo výborů ZO jemu na roveň postaveného 12x ročně, porad předsedů ZO 2x ročně, porad hospodářů 1x ročně, školení pořádaná odborovou organizací v rozsahu dle § 203 odst. 2 písm. c) zákoníku práce nebo v rozsahu dohodnutém se zaměstnavatelem, popř. odsouhlaseném zaměstnavatelem).

Po několika vyměněných mailech mezi předsedou SBP (Svazu bank a pojišťoven) s předsedou OSPPP - F. Hupkou, ve kterých jsme my jako odbory (OSPPP) byly opět označeni těmi, kdo není ochotný se dohodnout a blokuje podpis KSVS, jsme byli velmi zklamáni z přístupu strany zaměstnavatelů. Nedostaly jsme odpověď, jaký problém je v tom, vypuštěný a neprojednáváný odstavec doplnit zpět a smlouvu podepsat. Na místo toho bude další jednání raději naplánováno až na září. Kolektivní vyjednávání tedy stále pokračuje, ale jsem přesvědčena, že odbory ani OSPPP nejsou těmi, kdo podpisu KSVS brání, ba naopak.



Místopředsedkyně OSPPP
Ladislava Spielbergerová
mobil: 735 747 516
lspielbergerova@csob.cz





Dlouhodobé ošetřování rodinného příslušníka

Jak funguje pracovní volno při dlouhodobém ošetřování rodinného příslušníka? Kdy lze právo na volno uplatnit, má zaměstnavatel povinnost zaměstnance uvolnit? A jak je to v této době s náhradou mzdy?

K 1. červnu tohoto roku vstoupila v účinnost novela zákona o nemocenském pojištění, která upravila novou dávku, dlouhodobé ošetřovné. Úprava této dávky nenahradila dosavadní úpravu ošetřovného (tzv. ošetřování člena rodiny, zkráceně OČR). Ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné tak existují vedle sebe jako dvě samostatné dávky.

Ošetřovné, které je typicky uplatňováno v případě, kdy musí zaměstnanec pečovat o nemocné dítě, lze pobírat nejvýše 9 dnů. V případně osamělého zaměstnance až 16 dnů. Dlouhodobé ošetřovné lze, jak už napovídá název této dávky, pobírat delší dobu.

Nárok na dlouhodobé ošetřovné vznikne pojištěnci, který pečuje o osobu potřebující poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí, a kvůli tomu nemůže dočasně vykonávat výdělečnou činnost, která mu založila účast na nemocenském pojištění. Je-li pojištěncem zaměstnanec, požádá zaměstnavatele za účelem poskytování dlouhodobé péče o pracovní volno. Pokud zaměstnavatel této žádosti vyhovějí (viz dále), omluví jeho nepřítomnost v práci, ovšem nebude mu po tuto dobu poskytovat náhradu mzdy. Výpadek v příjmu bude zaměstnanci kompenzovat právě dlouhodobé ošetřovné.

Ošetřovanou osobou se pro účely dlouhodobého ošetřovného rozumí fyzická osoba, u které došlo k závažné poruše zdraví, která si vyžádala hospitalizaci, při níž byla poskytována léčebná péče alespoň 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích, nejde-li o akutní lůžkovou péči standardní poskytovanou ošetřované osobě za účelem provedení zdravotních výkonů, které nelze provést ambulantně. Současně musí platit, že zdravotní stav této osoby po propuštění z hospitalizace do domácího prostředí bude nezbytně vyžadovat poskytování dlouhodobé péče po dobu alespoň 30 kalendářních dnů. O potřebě dlouhodobé péče rozhodne ošetřující lékař poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče.

Další podmínka nároku na dlouhodobé ošetřovné spočívá v tom, že zaměstnanec, který bude péči poskytovat, je:

- manželem (manželkou) ošetřované osoby nebo registrovaným partnerem (registrovanou partnerkou) ošetřované osoby,
- příbuzným v linii přímé s ošetřovanou osobou (tj. dítě, vnuk, rodič, prarodič atd.) nebo je její sourozenec, tchyně,

tchán, snacha, zeť, neteř, synovec, teta nebo strýc,

- manželem (manželkou), registrovaným partnerem (registrovanou partnerkou) nebo druhem (družkou) fyzické osoby uvedené v předchozím bodě, nebo
- druhem (družkou) ošetřované osoby nebo jinou fyzickou osobou žijící s ošetřovanou osobou v domácnosti.

Ošetřovaná osoba musí pojištěnci s poskytováním dlouhodobé péče udělit písemný souhlas.

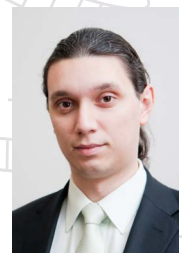
Výše dlouhodobého ošetřovného za kalendářní den činí 60 % denního vyměřovacího základu. Je tedy shodná jako základní výše nemocenského. Dlouhodobé ošetřovné může být poskytováno až 90 kalendářních dnů.

Spolu se zákonem o nemocenském pojištění byl k 1. červnu novelizován i zákoník práce. Objevil se v něm nový § 191a, podle něhož zaměstnavatel není povinen udělit písemný souhlas s nepřítomností zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče, pokud tomu brání vážné provozní důvody. Oproti jiným překážkám v práci tedy uplatnění práva na volno z důvodu poskytování dlouhodobé péče nefunguje tak, že zaměstnavatel na základě žádosti automaticky poskytuje volno. Není-li uvolnění zaměstnance z vážných provozních důvodů možné (vzhledem k důležitosti konkrétního zaměstnance, resp. jím vykonávané práce, by zaměstnavateli v případě takto dlouhého uvolnění zrovna v době, ve které zaměstnanec o volno požádal, hrozila vážná újma, přičemž tuto hrozbu nelze nijak rozumně odvrátit), může zaměstnavatel souhlas neudělit a zaměstnanec volno k poskytování dlouhodobé péče nedostane. V takovém případě pak samozřejmě zaměstnanci nevzniká ani právo na dlouhodobé ošetřovné, protože nebyl zaměstnavatelem uvolněn, volno nečerpal a dále pracoval.

Z popsání úpravy vyplývá, že odmítnutí uvolnit zaměstnance pro dlouhodobé ošetřování blízké osoby by měl být ze strany zaměstnavatele výjimečný krok, ke kterému se uchýlí jen ve zvláštních případech. Standardně by zaměstnavatelé zaměstnance na základě jejich žádosti uvolnit měli.



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





Bude konec kvartálu

Doba dovolených je za námi a konec dalšího kvartálu se blíží. Kvartál, ve kterém se u mnoha z nás rozhodne o tom, jak bohaté budou letošní Vánoce. Neplníš? Kolik schůzek musíš ještě udělat? Kolika lidem jsi zavolaal? Kolik máš schůzek? Co uděláš proto, aby si splnil plán, držel se alikvoty? Pomohl týmu? Ty chceš, aby ostatní kvůli tobě přišli o bonusy? Vyděračským metodám kvete pšenka. Klienti jsou nedočkaví, až jim zazvoní telefon, včetně toho mého.

Nátlak začíná u šéfa a přes poradce pomalu, ale jistě míří ke klientovi. Určitě jste ne vždy byli plně přesvědčeni o tom, že splnění týmového plánu je v souladu s dobrem Vašeho klienta. Jenže jak z toho ven? Plány stále rostou, zisky mířící za hranice s nimi ruku v ruce. Naše odměna stále ale nekopíruje reálný zisk. I když je pár prodejců, kteří pro splnění plánu udělají cokoli, většina se často musí rozhodovat mezi vysněným vánočním dárkem a kvalitní péčí o klienta ve svém nejlepším vědomí a svědomí. To je základ naší práce. Základ etického kodexu, který banky pyšně vyvěšují na webových stránkách a na který my přisaháme.

Je tomu téměř dva roky, kdy s jednou z největších amerických bank Wells Fargo začal skandál, který eskaloval v médiích. Bankéři pod tlakem nesmyslných plánů byli pro jejich splnění donuceni zakládat zbytečné účty zatížené poplatky. V některých případech se jednalo i o účty fiktivní. Zaměřovali se přitom na ty nejzranitelnější skupiny zákazníků – přistěhovalce, hispánce, staré lidi, válečné veterány. Celá kauza vygradovala v odstoupení jejího šéfa a banka vyplatila poškozeným kompenzace ve výši 2,6 milionu USD (cca. 58,5mil. Kč). 3 členové dozorčí rady San Francisca (tam banka sídlí) zveřejnilo výzvu, aby město ukončilo obchodní styky s bankou. Celou kauzu šetřilo ministerstvo spravedlnosti.

Jaká vytoužená věta, když si přivolám číslo a ozve se „chtěl bych...“. Když se na monitoru náhle objeví NOVÝ KLIENT. Celou pobočkou se rozvine klid a pohoda. Všechno ztichne. Ten, při kterém stojí to největší štěstí zhluboka oddechuje a modlí se, že klient neudělal chybu a nezvolil špatné tlačítko. V té chvíli málokomu záleží na tom, zda klient ten produkt opravdu potřebuje. Zda pro něj bude tím pravým základem finančního portfolia. Svědomí jde stranou, klientovo přání je přece v tuhle chvíli nadřazeno všemu.

Kolikrát jsem před koncem kvartálu projížděl kontaktní seznam telefonu a přemýšlel, kdo z mých známých u nás

ještě nemá účet. Vždyť si ho založ a pak ho přece můžeš zrušit. Prosim, prosím, prosím. Za hranicí lidskosti, ve studu a hanbě se člověk podbízí svým přátelům. Lidem, které denně potkává. Při nákupech, výletech a společných zájmech se snaží téma rozhovoru směřovat k tomu, aby zjistil, zda ten či onen náhodou nepotřebuje produkt, který chybí pro splnění „motivace“. Dlouhodobý přínos? Pro banku? Pro kamaráda? Nula. I když jsme schopni mu po omezenou dobu poskytnout účet bezplatně, účet po čase ruší. (Naštěstí mu ho za krátkou dobu budeme moci uzavřít znovu, a to se počítá) A tak plány rostou a rostou a každé splnění přináší další navýšení. Je přece lepší mířit k nebesům než do kupky hnoje, ozývá se z kanceláří vedoucích, kteří na nejnižších stupních vedení nemůžou dělat téměř nic.

Možná je jedním z řešení přestat plánovat cíle a začít plánovat aktivity. Ty se potom mohou promítnout do pojmu TEMPO PRÁCE. To lze měřit, plánovat, korigovat, ovlivňovat. V tu chvíli bude možné plánovat, zda je aktivita splnitelná nebo nikoliv. Nebudeme posedávat po práci na hale či v kanceláři, navolávat schůzky nebo připravovat dokumenty na další den.

Kdo odpovědnost za plánování aktivit vezme do rukou zůstává otázkou. Vedení to asi v nejbližších dnech nebude. Moc dobře ví, proč je pohodlnější plánovat výsledky. Je mnohem pohodlnější přesunout odpovědnost na někoho, komu za dané období nevyplatíme bonusy. Ať si ty naše cíle na aktivity přepočítá každý poradce sám. Manažer bonusy dostane. Nebo alespoň takové, že si za ně koupí o nějaký ten dárek k Vánocům navíc.

I přesto všechno je odborová organizovanost v některých subjektech mizivá. S nižším počtem členů klesá i hlas odborářů, jejichž cílem je vybojovat kvalitní pracovní podmínky. Důstojné podmínky. Podmínky, za které se nebudeme stydět. Stav, kdy přestaneme žít minulostí, kdy si lidé bankéřů vážili a uvědomíme si, že tomu dnes tak není. Je třeba takový stav nastavit dnes! Nechceme ozývat přátelům pouze před koncem kvartálu. Chceme, aby si nás lidé vážili a vrátili se k nám rádi. My jsme jim totiž pomohli.



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





Důvody výpovědi jsou nepravdivé

Chtěla bych Vás poprosit o radu. Jedná se o bydlení, jsem sama s dítětem v pronájmu (doba neurčitá), bydlíme tady přesně rok a dnes mi pronajímatelé dali výpověď z nájmu, jako důvod uvedli, že byt potřebuje pronajímatelka zpět pro svou maminku.

Před rokem nám tvrdili, že maminka je po cévní mozkové příhodě a už se do bytu nevrátí. Teď mi tvrdili, že maminka (ročník 34) se zázračně zlepšila a bude tady bydlet opět sama. Chodí prý s chodítkem dobře. Byt je umístěn dvě patra pod a nad úroveň výtahu, musí se tedy buď vyjet o dvě patra výše, než je byt a sejít je nebo naopak o dvě patra níže a vyjít. Ač maminku neznám, z kusých informací soudím, že je to od nich jen záminka (jednou jsem se ozvala, že je postup pronajímatelů vůči mně nesprávný). Jak postupovat, pokud si myslím, že jejich důvod výpovědi se nezakládá na pravdivé skutečnosti?

Najít byt v současném nedostatku malých bytů je hrozně náročné, před rokem jsme hledali 3 měsíce, původní pronajímatelé chtěli byt rekonstruovat, tak nám neprodloužili smlouvu a nikde nás nechtěli, ze zájemců o byt si vždy vybrali jednotlivce nebo pár. Moji maminku to stálo život, byla z toho, že skončíme na ulici, tak ve stresu, že měla mrtvici a půl roku na to zemřela. Už ten hrozný stres nezvládnou. Moc děkuji za radu.

V dotaze poukazujete na to, že jste obdržela ze strany pronajímatele výpověď, kde je uvedeno, že byt potřebuje pronajímatel pro svoji matku, tedy osobu blízkou. Zároveň jste vyslovila pochybnosti o tom, zda tento výpovědní důvod je pravdivý.

V souladu se zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, § 2288 odst. 2 písm. b) může pronajímatel vypovědět nájem bytu na dobu neurčitou v tříměsíční výpovědní době mimo jiné v případě, že potřebuje byt pro svého příbuzného nebo pro příbuzného svého manžela v přímé linii nebo ve vedlejší linii v druhém stupni.

Výpověď nájmu bytu vyžaduje písemnou formu a musí dojít druhé straně. Výpovědní doba běží od prvního dne kalendářního měsíce následujícího poté, co výpo-

věd došla druhé straně. Ve výpovědi musí pronajímatel uvést poučení nájemce o jeho právu vznést proti výpovědi námitky a navrhnout přezkoumání oprávněnosti výpovědi soudem, jinak je výpověď neplatná. Také musí náležitě popsat důvod výpovědi (například, že chce mít maminku blíže svého bydlení, aby o ni mohl denně pečovat). Pokud tyto náležitosti výpověď nesplňuje a chcete se proti takovéto výpovědi bránit, musíte podat proti ní námitky a do dvou měsíců od doručení výpovědi žalobu na neplatnost výpovědi (přezkoumání výpovědi soudem).

Občanský zákoník na takovouto situaci pamatuje i jinak, a sice v ust. § 2289. V případě, že by pronajímatel nevyužil byt do jednoho měsíce po vyklizení bytu nájemcem k účelu uvedenému ve výpovědi, je povinen nájemci byt znovu pronajmout nebo mu nahradit škodu, Tato lhůta (1 měsíc od vyklizení bytu) neběží po dobu potřebnou k úpravě bytu, bylo-li s úpravou započato nejdéle do dvou týdnů po vyklizení bytu a je-li v ní řádně pokračováno.

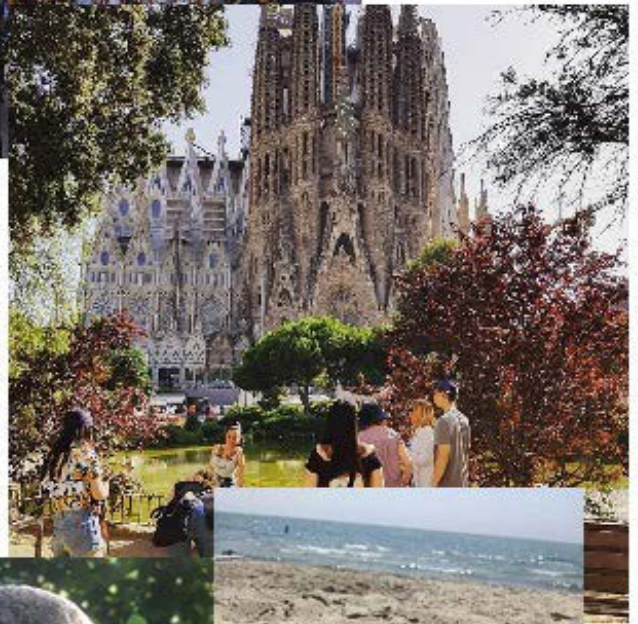
Při hledání bytu se jako matka samoživitelka zkuste obrátit na sociální nebo bytový odbor místně příslušného obecního nebo městského úřadu.

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





Zasmějte se s OSPPP

V bance: „Dobrý den, pane, jak vám můžeme pomoci?“

„Dobrý den, já jsem dědil a chtěl bych si vybrat peníze z dědictví, co přišly na můj účet.“

Pracovník banky: „Jistě, samozřejmě. Máte tam pěknou sumu, mohl bych vám nabídnout termínovaný účet či výhodnou životní pojistku?“

„Vy jste mi asi špatně rozuměl, já jsem říkal, že jsem dědil, a ne, že jsem debil.“



PENĚŽNÍK 

Měsíčník pro **Odborový svaz pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví**
Ročník 2 | číslo 9/2018 | září

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 | kolmanovapetrac@gmail.com