



Odvětvová kolektivní smlouva vyššího stupně

ve znění I. až III. dodatku

V souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 Sb. ze dne
4. prosince 1990 § 2 odst. 3 písm. b),

uzavírají

Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních
a novinových služeb (dále jen "OS"),
zastoupený předsedou
panem Stanislavem Kačerem

a

Český svaz zaměstnavatelů pošt, telekomunikací a distribuce tisku
(dále jen "Svaz zaměstnavatelů"),
zastoupený představenstvem

tuto Odvětvovou kolektivní smlouvu vyššího stupně

Obsah:

Oddíl I Obecná ustanovení

- Čl. 1 Předmět smlouvy
- Čl. 2 Závaznost a rozsah platnosti, změny a úpravy Odvětvové smlouvy
- Čl. 3 Vztahy smluvních stran

Oddíl II Informace

- Čl. 4

Oddíl III Zaměstnanost

- Čl. 5 Politika zaměstnanosti
- Čl. 6 Uvolňování zaměstnanců při organizačních změnách

Oddíl IV Pracovněprávní oblast

- Čl. 7 Pracovní poměr a pracovní smlouva
- Čl. 8 Pracovní řád
- Čl. 9 Pracovní doba
- Čl. 10 Práce přesčas
- Čl. 11 Dovolená na zotavenou
- Čl. 12 Překážky v práci

Oddíl V Mzdy

- Čl. 13 Mzdy
- Čl. 14 Odměňování zaměstnanců
- Čl. 15 Normování práce
- Čl. 16 Cestovní náhrady

Oddíl VI Péče o zaměstnance

- Čl. 17 Zdravotní péče a úrazové pojištění, penzijní připojištění
- Čl. 18 Péče o zaměstnance ve zvláštních případech
- Čl. 19 Stravování zaměstnanců
- Čl. 20 Fond kulturních a sociálních potřeb, sociální fond

Oddíl VII Pracovní podmínky a bezpečnost práce

- Čl. 21 Pracovní podmínky
- Čl. 22 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Oddíl VIII Práva odborových organizací a členů

- Čl. 23 Podmínky činnosti odborů
- Čl. 24 Právo spolurozhodování, projednávání a právo kontroly

Oddíl IX Závěrečná ustanovení

- Čl. 25

Oddíl I

Obecná ustanovení

Čl. 1

Předmět smlouvy

1. Odvětvová kolektivní smlouva vyššího stupně ve všech svých částech (dále jen "Odvětvová smlouva") vychází z platných znění zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, z ustanovení občanského zákoníku č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů, jimiž se řídí v rozsahu stanoveném zákoníkem práce pracovní právní vztahy, ze zákoníku práce č. 262/2006 Sb., v platném znění (dále též "ZP"), dalších zákonů a obecně platných právních předpisů, závazných pro zaměstnance a zaměstnavatele.
2. Odvětvová smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.
3. Odvětvová smlouva upravuje dále i rozsah poskytování vzájemných informací smluvních stran v období přípravy a vypracování Odvětvové smlouvy, kolektivního vyjednávání a plnění Odvětvové smlouvy.
4. Smluvní strany se zavazují, že budou respektovat a uznávat práva a nároky zaměstnanců a zaměstnavatelů vyplývající z této smlouvy bez jakéhokoli omezování a diskriminace.

Čl. 2

Závaznost a rozsah platnosti, změny a úpravy Odvětvové smlouvy

1. Odvětvová smlouva je pro smluvní strany, tj. všechny orgány zaměstnavatelů a příslušné odborové orgány závazná a vztahuje se na všechny zaměstnance organizací v rámci Svazu zaměstnavatelů.
2. Odvětvová smlouva je závazná pro uzavírání podnikových kolektivních smluv.
3. Pokud nejsou uzavřeny podnikové kolektivní smlouvy, platí pro zaměstnance i zaměstnavatele Odvětvová smlouva v plném rozsahu s tím, že zaměstnanci mají právní nárok na plnění uvedená v Odvětvové smlouvě. Při odměňování zaměstnanců je v tomto případě povinen zaměstnavatel respektovat v individuálních pracovních nebo jiných smlouvách minimálně nároky uvedené v zákoníku práce a v Odvětvové smlouvě.
4. Při změnách, doplňování a úpravách Odvětvové smlouvy se postupuje podle zákona č. 2/1991 Sb.
5. Změny nebo doplňky Odvětvové smlouvy lze provádět výhradně po dohodě smluvních stran. Povinnost projednat a dohodnout změny Odvětvové smlouvy platí pro obě smluvní strany v případech, kdy dojde ke změně podmínek za kterých byla uzavřena, zejména v pracovněprávní a mzdové oblasti, při vydání, změně či zrušení obecně platných právních předpisů.

Čl. 3

Vztahy smluvních stran

1. Smluvní strany se zavazují, že budou vzájemně respektovat postavení a pravomoci druhé strany, vyplývající ze zákonů, obecně platných právních předpisů, pravomoci a odpovědnosti smluvních stran v rámci platné ekonomické a právní soustavy a vytvářet optimální předpoklady k dosažení vzájemné dohody.

2. Případným sporům se bude předcházet včasným řešením, vzájemnou informovaností a jednáním. Pokud nedojde při jednání k dohodě, budou spory řešeny podle zákona č. 2/1991 Sb.

Oddíl II Informace

Čl. 4

1. Zaměstnavatelé se zavazují, že budou včas a objektivně informovat příslušné odborové orgány zejména o záměrech rozvoje, připravovaných opatřeních, organizačních a strukturálních změnách, především těch, které se týkají většího počtu zaměstnanců a které mohou mít dopad na zaměstnanost, mzdovou (výdělkovou) úroveň, rozmístění a strukturu, potřebu rekvalifikace, pracovní podmínky, sociální podmínky a sociální jistoty zaměstnanců. V podnikových kolektivních smlouvách budou dohodnuty podle konkrétních podmínek formy, rozsah a termíny předávaných informací.

2. Zaměstnavatelé se zavazují zajistit na všech organizačních stupních poskytování potřebných informací příslušným odborovým orgánům v rozsahu dohodnutém v podnikových kolektivních smlouvách. V případě informací o mzdách skupin zaměstnanců, o kterých se dohodne příslušný odborový orgán se zaměstnavatelem, není třeba předchozího souhlasu jednotlivých zaměstnanců.

3. Příslušné odborové orgány budou informovat zaměstnavatele o připravovaných akcích a opatřeních v rozsahu dohodnutém se zaměstnavateli v podnikových kolektivních smlouvách.

4. OS se zavazuje informovat zaměstnavatele při každé změně

- o struktuře odborových orgánů a organizací,
- o jménech představitelů odborových orgánů,
- o jménech zástupců pověřených vedením kolektivního vyjednávání.

5. Zaměstnavatelé se zavazují, že budou informovat OS zejména

- o zásadních organizačních změnách, změnách organizační a profesní struktury včetně postupu při realizaci těchto změn,
- o hlavních směrech (konceptech) rozvoje nebo změn organizací s dopady na zaměstnanost, profesní strukturu týkající se většího počtu

zaměstnanců,

- o ekonomických výsledcích a aktuální ekonomické situaci organizace,
- o vývoji a aktuálních trendech ve mzdách a zaměstnanosti.

V podnikových kolektivních smlouvách budou dohodnuty podle konkrétních podmínek formy, rozsah a termíny předávaných informací.

Oddíl III Zaměstnanost

Čl. 5

Politika zaměstnanosti

1. Zaměstnavatelé budou realizovat aktivní politiku zaměstnanosti ve smyslu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění změn a doplňků, informovat o navržených opatřeních včas příslušný odborový orgán a projednávat s ním opatření vyplývající z tohoto zákona.

2. Zaměstnavatelé budou hodnotit vývoj zaměstnanosti v jednotlivých činnostech, postupně zabezpečovat rovnoměrné vytížení zaměstnanců, řešit rozmístění zaměstnanců s přihlédnutím k intenzitě práce a odstraňovat všechny faktory, které způsobují neodůvodněně rozdílné požadavky na výkon práce v provozech se srovnatelnou činností.

3. Zaměstnavatelé budou podle konkrétních podmínek a možností vytvářet pracovní příležitosti a podmínky pro uplatnění absolventů učilišť, středních a vysokých škol, pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a osamělých zaměstnankyň či osamělých zaměstnanců trvale pečujících o dítě mladší než 15 let. Bližší podmínky budou dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách.

4. Zaměstnavatelé budou v rámci možností

- zabezpečovat v souladu s předpokládaným rozvojem své činnosti odbornou přípravu zaměstnanců pro zvládnutí nové techniky a technologie (přitom zajišťovat přednostně rekvalifikaci vlastních zaměstnanců),
- informovat o nově vzniklých nebo uvolněných pracovních místech nejdříve své zaměstnance,
- podporovat zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

Čl. 6

Uvolňování zaměstnanců při organizačních změnách

1. Při uvolňování zaměstnanců z pracovního poměru v důsledku organizačních změn budou zaměstnavatelé přihlížet ke schopnostem, spolehlivosti a výkonu jednotlivých zaměstnanců, k dosažené kvalifikaci a zkušenostem, k délce zaměstnání v organizaci, apod.

2. Zaměstnavatelé se zavazují seznamovat zaměstnance a jejich příslušný odborový orgán s uvolněním zaměstnance v důsledku organizačních změn (§ 52 písm. a) – c) ZP) nejméně dva měsíce před předáním výpovědi. Tuto lhůtu lze v podnikové kolektivní smlouvě nebo po dohodě s příslušným odborovým orgánem zkrátit, ale nesmí být kratší než jeden měsíc.

Zaměstnavatelé budou těmto zaměstnancům pomáhat při umístění nabídkou volných míst u zaměstnavatele.

3. Zaměstnavatelé vyplatí zaměstnancům, jejichž pracovní poměr k organizaci skončil dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) - c) ZP, odstupné podle § 67 odst. 1 ZP zvýšené o další násobky jejich průměrného měsíčního výdělku zjištěného podle § 351 až § 362 ZP.

V podnikových kolektivních smlouvách budou dohodnuty konkrétní podmínky a rozsah takto přiznaného odstupného.

Oddíl IV

Pracovněprávní oblast

Čl. 7

Pracovní poměr a pracovní smlouva

1. Pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se zakládá písemnou pracovní smlouvou, v níž je nutno dohodnout minimálně druh práce, místo výkonu práce, pravidelné pracoviště a den nástupu do práce ve smyslu § 34 ZP.

2. V pracovní smlouvě může být sjednán pracovní poměr na zkušební dobu nejdéle tří měsíců. V této zkušební době lze zrušit pracovní poměr kteroukoliv stranou s tím, že oznámení o zrušení pracovního poměru musí být doručeno druhé straně alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Zaměstnavatel však nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

3. Pracovní poměr lze sjednat na dobu určitou. Trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky je možné sjednat celkem na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku toho kterého pracovního poměru; to platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží. Toto omezení se nevztahuje na případy, kdy dochází k uzavření pracovního poměru na dobu určitou:

- a) podle zvláštního právního předpisu nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv,
- b) z důvodu náhrady dočasné nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance.

Čl. 8

Pracovní řád

Zaměstnavatelé zajistí, aby vydané pracovní řády byly vždy v souladu s právními předpisy, ustanoveními zákoníku práce a budou zajišťovat průběžně jejich aktualizaci v souvislosti se změnou zákonů a obecně platných právních předpisů vždy s předchozím souhlasem příslušných odborových orgánů.

Se změnami a úpravami pracovních řádů zaměstnavatelé seznámí do 1 měsíce po jejich schválení všechny zaměstnance.

Čl. 9

Pracovní doba

1. Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnanců v organizacích je 37,5 hodin. U zaměstnanců pracujících ve dvousměnných režimech je nejvýše 36,5 hodin týdně. U zaměstnanců pracujících ve třisměnných a nepřetržitých provozech a turnusových režimech je nejvýše 35,5 hodin týdně.

Při zkrácení týdenní pracovní doby nesmí dojít ke snížení mzdy z tohoto důvodu.

V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout bližší podmínky zkrácené pracovní doby a další zkrácení týdenní pracovní doby, včetně podmínek pro její uplatnění.

2. Zaměstnavatelé mohou zavést po projednání s příslušným odborovým orgánem nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu v týdnu a odchylně určit nepřetržitý odpočinek v týdnu podle § 83 a 92 ZP. S novým rozvržením pracovní doby seznámí zaměstnance nejméně dva týdny před jeho zavedením.

3. Zaměstnavatelé mohou uplatnit pružnou pracovní dobu podle podmínek a potřeb organizace v dohodě s příslušným odborovým orgánem, a to v útvech kde jsou pro to vytvořeny potřebné podmínky.

4. Přestávky na jídlo a oddech, které se nezapočítávají do pracovní doby, budou poskytovány nejpozději po každých šesti hodinách nepřetržité práce (mladistvým nejdéle po čtyřech a půl hodinách) v rozsahu nejvýše 60 minut, další přestávky budou v rozsahu nejvýše 30 minut. Konkrétní podmínky budou dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách. Bezpečnostní přestávky ve smyslu § 89 ZP se započítávají do pracovní doby.

5. Zaměstnavatelé povolí na žádost zaměstnance kratší pracovní dobu, pokud tomu nebrání vážné pracovní či provozní důvody. O případném nesouhlasu informují zaměstnavatelé příslušný odborový orgán.

Čl. 10

Práce přesčas

1. Zaměstnavatelé se zavazují, že práce přesčas bude nařizována jen ve výjimečných případech, vyžaduje-li to zajišťování provozu a to maximálně do výše 150 hodin ročně a ne více než 8 hodin týdně (§ 93, odst. 1 a 2 ZP).

Čl. 11

Dovolená na zotavenou

1. Základní výměra dovolené (§ 213 odst. 1 ZP) se prodlužuje minimálně o 1 týden. Bližší podmínky pro poskytování dovolené lze dohodnout v podnikových kolektivních smlouvách.

2. Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům pečujícím o dítě ve věku do 15 let na jejich žádost čerpání řádné dovolené v rozsahu nejméně 3 týdnů v období školních prázdnin, z toho nejméně 2 týdny v období letních prázdnin. Přitom dovolená v období jarních prázdnin bude umožněna za předpokladu, že nedojde k ohrožení provozu.

Čl. 12

Překážky v práci

1. Zaměstnavatelé poskytnou zaměstnancům pracovní volno, případně i s náhradou mzdy, minimálně v rozsahu § 199 až § 206 ZP.

2. Zaměstnavatelé poskytnou v odůvodněných případech pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu 2 dnů v kalendářním roce

- zaměstnancům, kteří pečují o invalidní osobu - držitele průkazu ZTP, se kterou žijí ve společné domácnosti,
- zaměstnancům pečujícím o dítě do 15 let věku.

Bližší podmínky lze dohodnout v podnikových kolektivních smlouvách.

Zaměstnavatelé mohou poskytnout další pracovní volno s případnou náhradou mzdy. Konkrétní podmínky, rozsah pracovního volna a způsob náhrady mzdy a okruh pracovníků budou dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách.

3. Zaměstnavatelé mohou hradit pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnance, kterým poskytnou pracovní volno podle § 200 ZP bez náhrady mzdy včetně částky, kterou hradí zaměstnanec. Bližší podmínky lze dohodnout v podnikových kolektivních smlouvách.

Oddíl V. Mzdy

Čl. 13

Mzdy

1. Odměňování zaměstnanců se řídí zákoníkem práce v platném znění a zásadami pro odměňování zaměstnanců, sjednanými v podnikových kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech. Při projednávání těchto předpisů vynaloží smluvní strany maximální možné úsilí k tomu, aby mezi nimi došlo ke shodě.

2. Nejnižší úrovně zaručené mzdy (viz. čl. 14 odst. 1) budou každoročně zvyšovány (valorizovány) minimálně v úrovni odpovídající růstu spotřebitelských cen

v předchozím kalendářním roce. Minimální tarif v 1. tarifním stupni nesmí být nižší než minimální mzda stanovená vládou.

3. Konkrétní mzdové formy budou dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech zaměstnavatele. Při projednávání těchto předpisů vynaloží smluvní strany maximální možné úsilí k tomu, aby mezi nimi došlo ke shodě.

4. Za práci přesčas náleží zaměstnancům dosažená mzda zvýšená za každou odpracovanou hodinu, nejméně o

- 25 % průměrného hodinového výdělku,
- 30 % průměrného hodinového výdělku za práci přesčas v sobotu, neděli a ve svátek, pokud takto konaná práce přesčas není zohledněna jiným mzdovým zvýhodněním (příplatky vyplývající ze zákona, kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu).

5. Vedle tarifní mzdy náleží zaměstnancům podle zásad dohodnutých v podnikových kolektivních smlouvách minimálně

- příplatek za každou odpracovanou hodinu za práci přesčas (pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna),
- příplatek za práci ve svátek,
- příplatek za práci v noci,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- příplatek za dělené směny,
- odměna za pracovní pohotovost,
- případné prémie a odměny.

6. Zaměstnavatelé zaručují zaměstnancům minimálně výplatu tarifních mezd a mzdových příplatků podle odst. 5. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout rozsah záruky výplaty dalších mzdových složek.

Čl. 14

Odměňování zaměstnanců

1. Pro odměňování zaměstnanců platí nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí v platném znění.

2. Nejnižší úrovně zaručené mzdy musí být dodrženy i v případech, kdy v podnikových kolektivních smlouvách budou dohodnuty mzdové tarify s rozpětím, případně tarifní mzda zaměstnanců bude stanovena na základě předem dohodnutých kritérií.

3. Konkrétní mzdové formy budou dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách.

4. Za práci přesčas náleží zaměstnancům dosažená mzda zvýšená za každou odpracovanou hodinu, nejméně o

- 25 % průměrného hodinového výdělku,
- 30 % průměrného hodinového výdělku za práci přesčas

v sobotu, neděli a ve svátek, pokud takto konaná práce přesčas není zohledněna jiným mzdovým zvýhodněním.

5. Zaměstnancům, kteří pracují ve svátek, přísluší za každou odpracovanou hodinu v těchto dnech vedle dosažené mzdy příplatek ve výši minimálně 100 % průměrného hodinového výdělku za každou odpracovanou hodinu.

6. Za práci v noci přísluší zaměstnancům příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, není-li sjednáno v podnikové kolektivní smlouvě jinak, minimálně však 9 Kč za každou odpracovanou hodinu.

7. Za práci ve ztíženém pracovním prostředí náleží zaměstnanci příplatek minimálně ve výši 9 Kč za každou odpracovanou hodinu v tomto prostředí.

8. Za práci konanou v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku za každou odpracovanou hodinu.

9. Zaměstnavatelé jsou povinni dle § 113 ZP předem seznamovat zaměstnance se způsobem odměňování, se změnami výše mzdy a podmínek pro její poskytování. Změny mzdy nesmí být prováděny se zpětnou platností.

Čl. 15

Normování práce

1. Zaměstnavatelé se zavazují, že budou s příslušným odborovým orgánem projednávat zavádění norem spotřeby práce, popř. opatření, kterými stanoví množství a tempo práce v souladu s podmínkami stanovenými v § 300 ZP.

2. Zaměstnavatelé se zavazují, že normy spotřeby práce a jejich změny, popř. opatření upravující množství a tempo práce, budou zaměstnancům oznámeny vždy před jejich zavedením a zásadně nebudou uplatněny se zpětnou platností.

Čl. 16

Cestovní náhrady

1. Při poskytování náhrad výdajů při pracovních cestách, při jiných změnách místa výkonu práce, při přijetí do zaměstnání a při přidělení k výkonu práce v zahraničí se postupuje podle zákoníku práce v platném znění.

V podnikových kolektivních smlouvách bude dohodnuta konkrétní výše stravného v rámci rozpětí stanoveného zákonem. Dále lze dohodnout, jak jednotlivá ustanovení citovaného zákona budou konkretizována v rámci podmínek a ekonomických možností organizací.

Oddíl VI. Péče o zaměstnance

Čl. 17

Zdravotní péče, úrazové pojištění, penzijní připojištění, životní pojištění

1. Zaměstnavatelé se zavazují průběžně vytvářet podmínky pro plnění závazků v oblasti zdravotní péče, úrazového pojištění a penzijního připojištění.
2. Zaměstnavatelé se zavazují, že ve smyslu platných právních předpisů uhradí náklady za zdravotní úkony (prohlídky apod.) realizované nad rámec povinné zdravotní péče v případech, kdy je od zaměstnance vyžadují.
3. Zaměstnavatelé mohou dle svých možností zajišťovat zvýšenou zdravotní péči včetně rehabilitační léčby zejména zaměstnanců, kteří pracují ve ztížených a rizikových pracovních podmínkách.
Bližší podmínky a okruh pracovních profesí může být dohodnut v podnikových kolektivních smlouvách.
4. Zaměstnavatelé budou vytvářet podmínky pro uhrazování částí pojistného na penzijní připojištění zaměstnanců nebo pro poskytnutí jednorázové finanční částky (příspěvku) při přiznání důchodu, popř. životního pojištění zaměstnanců.
Bližší podmínky, výše finanční částky (příspěvku) budou dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách.

Čl. 18

Péče o zaměstnance ve zvláštních případech

1. Zaměstnavatelé se zavazují, že v rámci svých možností pro zaměstnance, kteří v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání pozbudou způsobilost vykonávat práci dle pracovní smlouvy, nebo u nichž je na základě stanoviska lékaře zjištěno ohrožení nemocí z povolání, budou vytvářet podmínky pro jejich další zaměstnání v organizaci.
K tomu především, po dohodě se zaměstnancem, organizačně zajistí a uhradí náklady na jeho rekvalifikaci jako předpoklad pro zařazení do funkce, kterou by zaměstnanec i přes nepříznivý zdravotní stav mohl vykonávat.

Čl. 19

Stravování zaměstnanců

1. Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům ve všech směnách stravování ve vlastních stravovacích zařízeních nebo u jiných stravovacích subjektů, popř. formou stravenek.
2. Zaměstnavatelé se zavazují hradit maximálně 55 % nákladů na stravování z nákladů organizace.

3. V podnikových kolektivních smlouvách bude dohodnuta organizace stravování a způsob financování nákladů na stravování včetně příspěvku z FKSP, sociálních a obdobných fondů. Dále lze dohodnout bližší vymezení okruhu bývalých zaměstnanců a podmínky, za kterých se také jim stravování poskytuje.

4. Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům, trvá-li jejich pracovní směna v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu déle než 11 hodin, stravování formou dvou hlavních jídel za podmínek shora uvedených. Bližší podmínky lze dohodnout v podnikových kolektivních smlouvách.

Čl. 20

Fond kulturních a sociálních potřeb, sociální fond

1. Podnikovou společenskou spotřebu hradí organizace z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze sociálního či obdobného fondu, nebo v rámci rozpočtu výdajů na sociální oblast.

2. Státní podnik se zavazuje, že v kalendářním roce zajistí jednotný příděl do FKSP ve výši minimálně 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců, na odměny a ostatní plnění za práci, vykonávanou v rámci odborného výcviku na produktivních činnostech žákům učilišť.

Výše přídělu a bližší podmínky pro rozpis a používání FKSP ve smyslu vyhl. č. 114/2002 Sb. (resp. ve smyslu vyhl. č. 310/1995 Sb.) v platném znění bude dohodnuta v podnikové kolektivní smlouvě.

3. Ostatní organizace se zavazují, že vytvoří podmínky pro příděl prostředků do sociálního fondu či rozpočtu na sociální oblast ve výši schválené valnou hromadou společnosti.

Oddíl VII

Pracovní podmínky a bezpečnost práce

Čl. 21

Pracovní podmínky

1. Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet pracovní podmínky, které zajišťují bezpečný výkon práce, odstraňovat rizikové a namáhavé práce a zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance.

Bližší opatření mohou být dohodnuta v podnikových kolektivních smlouvách.

2. Zaměstnavatelé jsou povinni vybavit zaměstnance nářadím, zařízením a předměty potřebnými pro výkon práce. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne, že zaměstnanec bude používat vlastní nářadí, zařízení a předměty potřebné k výkonu jeho práce, poskytne mu náhradu za opotřebení.

Bližší podmínky včetně výše náhrad se dohodnou v podnikových kolektivních smlouvách.

3. Zaměstnavatelé se zavazují, že budou v rámci možností zlepšovat sociální vybavení pracovišť, zlepšovat kulturu a hygienu práce včetně vzhledu a úpravy pracovišť, zlepšovat sociální péči o zaměstnance, poskytovat služby v prostoru organizací a poskytovat služby zaměstnancům.

Bližší podmínky mohou být dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách.

4. Zaměstnavatelé zabezpečí po vzájemné dohodě se zaměstnanci jejich dopravu do zaměstnání, pokud je místně či časově mimo dosah hromadné dopravy.

Bližší podmínky dopravy se dohodnou v podnikových kolektivních smlouvách.

5. Zaměstnavatelé jsou povinni pravidelně projednávat s příslušnými odborovými orgány otázky organizace práce v noci, zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci dostatečné sociální služby, zejména možnost občerstvení (tj. možnost ohřevu jídel a nápojů, případně jejich nákup).

Bližší podmínky lze dohodnout v podnikových kolektivních smlouvách.

Čl. 22

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Zaměstnavatelé jsou povinni pravidelně projednávat s příslušnými odborovými orgány otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

2. Zaměstnavatelé v dohodě s příslušnými odborovými orgány vypracují systém kontroly stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a budou pravidelně zjišťovat stav v této oblasti, kontrolovat dodržování příslušných předpisů a výsledky pravidelně projednávat s příslušnými odborovými orgány.

3. Zaměstnavatelé se zavazují umožnit příslušným odborovým orgánům včetně svazové inspekce bezpečnosti práce provádět vlastní kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dodržování předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Za tímto účelem umožní vstupy svazové inspekci bezpečnosti práce na všechna pracoviště.

4. Zaměstnavatelé se zavazují při plnění úkolů v oblasti povinné péče o zajišťování bezpečných a zdravotně nezávadných pracovních podmínek spolupracovat s odborovými orgány zejména při:

- tvorbě podnikových směrnic a předpisů,
- přípravě, vykonávání a vyhodnocování prověrek BOZP,
- zjišťování příčin pracovních úrazů, jejich odškodňování a přijímání opatření ke snižování pracovní úrazovosti a nemocí z povolání,
- hmotném postihování zaměstnanců, kteří porušují předpisy bezpečné práce nebo nevyžadují jejich dodržování,

a dále:

- oznamovat bezprostředně OS vznik smrtelných pracovních úrazů a úmrtí na pracovištích,
- v případě nebezpečí poškození zdraví škodlivinami (hluk, vibrace, chemické škodliviny - radon, formaldehyd, prach, azbest apod.) zajišťovat jejich měření a v případě překročení dovolených hodnot přijímat opatření k nápravě. S výsledky seznámit nejméně jednou za rok OS.

5. Zaměstnavatelé jsou povinni poskytovat osobní ochranné pracovní prostředky podle vydaných podnikových směrnic, kontrolovat jejich stav, funkčnost, používání a zajišťovat udržování jejich použitelného stavu. Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytnou zaměstnavatelé zaměstnancům bezplatně podle vlastních seznamů zpracovaných na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce.

Zaměstnavatelé se zavazují, že po zhodnocení rizik a konkrétních pracovních podmínek poskytnou v případě potřeby další ochranné oděvy a pomůcky přiměřené povahy, aby se předešlo případnému úrazu nebo ohrožení zdraví.

V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout nároky zaměstnanců na přidělování OOPP a čistících a mycích prostředků nad rámec obecně platných norem a podnikových směrnic.

6. Zaměstnavatelé vyplatí v případě smrtelného pracovního úrazu jednorázové odškodnění pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši 240 000 Kč, rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240 000 Kč.

Oddíl VIII

Práva odborových organizací a členů

Čl. 23

Podmínky činnosti odborů

Zaměstnavatelé se zavazují:

1. Umožňovat činnost odborových organizací a orgánů a odborového svazu včetně sdružování (schůze, konference), uvolňovat pro potřebu odborové organizace potřebné prostory a uhrazovat náklady spojené s touto činností v dohodnutém rozsahu.

Uvolněným funkcionářům vytvářet podle možností nezbytné podmínky pro výkon jejich činnosti.

2. Poskytovat zaměstnancům, členům orgánů OS, pracovní volno s náhradou mzdy k výkonu odborové funkce v nezbytném rozsahu, pokud je nelze vykonat mimo pracovní dobu.

3. Zajišťovat uvolněným odborovým funkcionářům po skončení výkonu funkce návrat na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.

4. Provádět na základě požadavků výborů odborových organizací a se souhlasem zaměstnanců bezplatně srážku členských příspěvků z vyúčtování mzdy a jejich převod na účet výboru základní organizace v souladu s Občanským zákoníkem § 551.

5. Poskytovat na základě konkrétních dohod s příslušnými odborovými orgány zaměstnancům - členům OS - krátkodobé pracovní volno s náhradou mzdy zejména:

- k účasti na pracovních akcích pořádaných OS,
- k účasti na akcích pořádaných koordinačními výbory, podnikovými výbory a výbory odborových organizací, a to v nezbytném rozsahu, potřebném ke splnění konkrétních úkolů,
- k činnosti pro základní organizace, podnikové, koordinační a regionální výbory a orgány jim na roveň postavené.

Čl. 24

Právo spolurozhodování, projednávání a právo kontroly.

1. Zaměstnavatelé se zavazují respektovat práva odborových orgánů na spolurozhodování, projednávání a kontrolu vyplývající z příslušných právních předpisů, především v rozsahu stanoveném v ZP, vyhl. č. 114/2002 Sb., o FKSP (resp. vyhl. č. 310/1995 Sb.) a jeho čerpání apod.

Akciové společnosti se dále zavazují, že prostředky ze sociálních a obdobných fondů a rozpočtů sociálních výdajů budou čerpány po dohodě s příslušnými odborovými orgány. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout další oblasti, které budou s příslušným odborovým orgánem projednávány.

Oddíl IX

Závěrečná ustanovení

Čl. 25

1. Smluvní strany se zavazují vytvářet všestranné podmínky k plnění závazků uvedených v této smlouvě a jednat po celé období této smlouvy s cílem zachovat ve společném zájmu sociální smír.

2. Zaměstnavatelé berou na vědomí, že OS bude aktivně pomáhat a zúčastňovat se při zpracovávání a projednávání podnikových kolektivních smluv.

3. OS bude účinně podporovat zaměstnavatele v jednáních při řešení objektivních požadavků uplatněných u vládních orgánů, případně jiných orgánů a organizací, které se budou týkat zlepšování pracovních, sociálních a mzdových podmínek zaměstnanců, zlepšování služeb a výkonů, zvyšování efektivnosti a budou v souladu se zájmy dalšího rozvoje organizací.

4. Odvětvová smlouva je závazná pro smluvní strany i jejich případné právní nástupce v rozsahu platném do dne organizační změny. To platí i při organizačních změnách (§ 338 až § 340 ZP) při nichž jde o přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Stejná zásada platí i pro smluvní strany, které uzavírají podnikové kolektivní smlouvy.

5. Kontrola plnění Odvětvové smlouvy bude prováděna podle potřeby po vzájemné dohodě smluvních stran na požádání kterékoliv z nich, nejméně jedenkrát ročně.

6. Za zaměstnavatele zajistí uložení této Odvětvové smlouvy a jejích případných dodatků na MPSV ČR do 14 dní po podepsání Český svaz zaměstnavatelů pošty, telekomunikací a distribuce tisku.

7. Odvětvová kolektivní smlouva vstupuje v platnost dnem podpisu. Byla řádně projednána, smluvní strany s jejím obsahem souhlasí a zavazují se k jejímu plnění. Účinnost této smlouvy nastává 1. 4. 2006 a končí dnem 31. 3. 2014. Pokud ani jedna ze smluvních stran nepředloží do 31. 12. 2013 návrh nové kolektivní smlouvy či dodatek k této smlouvě, prodlužuje se účinnost této smlouvy do 31. 3. 2015.

V Praze dne 15. 2. 2011

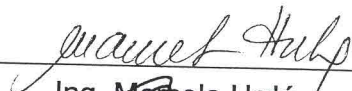
Za Odborový svaz zaměstnanců
poštovních, telekomunikačních a
novinových služeb


Stanislav Kačer

Za Český svaz zaměstnavatelů pošt, telekomunikací a distribuce tisku:

Česká pošta, s.p.

15 -02- 2011


Ing. Marcela Hrdá

Telefónica O2 Czech Republic, a.s.


Luis Antonio Malvido

OVĚŘOVÁNÍ – VIDIMACE

Ověřuji, že tento originál souhlasí doslovně s předloženým originálem listiny, z něhož byl pořízen, složené z =16= listu/ů s psaným textem na =16= straně/ách, v němž nebyly provedeny změny, doplňky, vsuvky nebo škrty, které by mohly zeslabit jeho věrohodnost.-----

Tento opis je úplný a obsahuje =16= list/y/ů s psaným textem o =17= straně/ách.-----

Na tomto opisu nejsou žádné neshody s předloženým originálem listiny. -----

JUDr. Ivana Krušková, notářka v Praze, sídlem Praha 3, 130 00, Seifertova 823/9, IČ: 25 80 18 56, DIČ: CZ6754060984.-----

V Praze dne 11.03.2011.

Hana BOHATÁ
pověřená notářkou
v Praze JUDr. Ivanou
Kruškovou





OPIS

III. dodatek

Odvětvové kolektivní smlouvy vyššího stupně

V souladu s ustanovením § 22 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., ze dne
21. dubna 2006 v platném znění

uzavírají

Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních
a novinových služeb (dále jen "OS"),
zastoupený předsedou
panem Stanislavem Kačerem

a

Český svaz zaměstnavatelů pošt, telekomunikací a distribuce tisku
(dále jen "Svaz zaměstnavatelů"),
zastoupený předsednictvem

tento III. dodatek Odvětvové kolektivní smlouvy vyššího stupně

Smluvní strany uzavírají III. dodatek Odvětvové kolektivní smlouvy vyššího stupně obsahující úpravy, které smlouvu uvádějí v soulad se současnými podmínkami, platnými právními předpisy a zároveň prodlužují její účinnost.

1. Oddíl II, Informace, Čl. 4

Odst. 5. se ruší a nahrazuje se tímto zněním:

„5. Zaměstnavatelé se zavazují, že budou informovat OS zejména

- o zásadních organizačních změnách, změnách organizační a profesní struktury včetně postupu při realizaci těchto změn,
- o hlavních směrech (konceptech) rozvoje nebo změn organizací s dopady na zaměstnanost, profesní strukturu týkající se většího počtu zaměstnanců,
- o ekonomických výsledcích a aktuální ekonomické situaci organizace,
- o vývoji a aktuálních trendech ve mzdách a zaměstnanosti.

V podnikových kolektivních smlouvách budou dohodnuty podle konkrétních podmínek formy, rozsah a termíny předávaných informací.“

2. Oddíl III, Zaměstnanost, Čl. 6 Uvolňování zaměstnanců při organizačních změnách

Odst. 2. se ruší a nahrazuje se tímto zněním:

„2. Zaměstnavatelé se zavazují seznamovat zaměstnance a jejich příslušný odborový orgán s uvolněním zaměstnance v důsledku organizačních změn (§ 52 písm. a) – c) ZP) nejméně dva měsíce před předáním výpovědi. Tuto lhůtu lze v podnikové kolektivní smlouvě nebo po dohodě s příslušným odborovým orgánem zkrátit, ale nesmí být kratší než jeden měsíc.

Zaměstnavatelé budou těmto zaměstnancům pomáhat při umístění nabídkou volných míst u zaměstnavatele.“

3. Oddíl IV, Pracovněprávní oblast, Čl. 7 Pracovní poměr a pracovní smlouva

Odst. 2. a 3. se ruší a nahrazují se tímto zněním:

„2. V pracovní smlouvě může být sjednán pracovní poměr na zkušební dobu nejdéle tří měsíců. V této zkušební době lze zrušit pracovní poměr kteroukoliv stranou s tím, že oznámení o zrušení pracovního poměru musí být doručeno druhé straně alespoň tři dny předem, kdy má pracovní poměr skončit. Zaměstnavatel však nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

3. Pracovní poměr lze sjednat na dobu určitou. Trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky je možné sjednat celkem na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku toho kterého pracovního poměru; to platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží. Toto omezení se nevztahuje na případy, kdy dochází k uzavření pracovního poměru na dobu určitou:

- a) podle zvláštního právního předpisu nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv,
- b) z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance.“

4. Oddíl IV, Pracovněprávní oblast, Čl. 9, Pracovní doba

Odst. 1. se ruší a nahrazuje tímto zněním:

„1. Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnanců v organizacích je 37,5 hodin.

U zaměstnanců pracujících ve dvousměnných režimech je nejvýše 36,5 hodin týdně.

U zaměstnanců pracujících ve třisměnných a nepřetržitých provozech a turnusových režimech je nejvýše 35,5 hodin týdně.

Při zkrácení týdenní pracovní doby nesmí dojít ke snížení mzdy z tohoto důvodu.

V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout bližší podmínky zkrácené pracovní doby a další zkrácení týdenní pracovní doby, včetně podmínek pro její uplatnění.“

5. Oddíl IV, Pracovněprávní oblast, Čl. 11 Dovolená na zotavenou

Odst. 1. se ruší a nahrazuje tímto zněním:

„1. Základní výměra dovolené (§ 213 odst. 1 ZP) se prodlužuje minimálně o 1 týden.

Bližší podmínky pro poskytování dovolené lze dohodnout v podnikových kolektivních smlouvách.“

Odst. 2. se ruší a odst. 3. se přechíslovává na odst. 2.

6. Oddíl IV, Pracovněprávní oblast, Čl. 12, Překážky v práci

Odst. 2. se ruší a nahrazuje tímto zněním:

„2. Zaměstnavatelé poskytnou v odůvodněných případech pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu 2 dnů v kalendářním roce

- zaměstnancům, kteří pečují o invalidní osobu - držitele průkazu ZTP, se kterou žijí ve společné domácnosti,
- zaměstnancům pečujícím o dítě do 15 let věku.

Bližší podmínky lze dohodnout v podnikových kolektivních smlouvách.

Zaměstnavatelé mohou poskytnout další pracovní volno s případnou náhradou mzdy. Konkrétní podmínky, rozsah pracovního volna a způsob náhrady mzdy a okruh pracovníků budou dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách.“

7. Oddíl V, Mzdy, čl. 13

Odst. 1. se ruší a nahrazuje tímto zněním:

„1. Odměňování zaměstnanců se řídí zákoníkem práce v platném znění a zásadami pro odměňování zaměstnanců, sjednanými v podnikových kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech. Při projednávání těchto předpisů vynaloží smluvní strany maximální možné úsilí k tomu, aby mezi nimi došlo ke shodě.“

Odst. 4. se ruší a nahrazuje tímto zněním:

„4. Zaměstnavatel přiznává zaměstnanci tarifní mzdu nejméně ve výši odpovídající minimální mzdě v tarifním stupni, do kterého je zaměstnanec zařazen.“

Odst. 5., odrážka „- příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí“ se ruší a nahrazuje tímto zněním: „- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí“.

8. Oddíl V, Mzdy, Čl. 14 Odměňování zaměstnanců

Odst. 3. a 4. se ruší a nahrazují tímto zněním:

„3. Konkrétní mzdové formy budou dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech zaměstnavatele. Při projednávání těchto předpisů vynaloží smluvní strany maximální možné úsilí k tomu, aby mezi nimi došlo ke shodě.

4. Za práci přesčas náleží zaměstnancům dosažená mzda zvýšená za každou odpracovanou hodinu, nejméně o

- 25 % průměrného hodinového výdělku,
- 30 % průměrného hodinového výdělku za práci přesčas v sobotu, neděli a ve svátek, pokud takto konaná práce přesčas není zohledněna jiným mzdovým zvýhodněním (příplatky vyplývající ze zákona, kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu).“

9. Oddíl VI, Sociální oblast, fond kulturních a sociálních potřeb, sociální fond, Čl. 17 Zdravotní péče, úrazové pojištění, penzijní připojištění, životní pojištění

Odst. 3. se ruší a nahrazuje se tímto zněním:

„3. Zaměstnavatelé mohou dle svých možností zajišťovat zvýšenou zdravotní péči včetně rehabilitační léčby zejména zaměstnanců, kteří pracují ve ztížených a rizikových pracovních podmínkách.

Bližší podmínky a okruh pracovních profesí může být dohodnut v podnikových kolektivních smlouvách.“

10. Oddíl VII, Pracovní podmínky a bezpečnost práce, Čl. 21 Pracovní podmínky

Odst. 1. se ruší a nahrazuje tímto zněním:

„1. Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet pracovní podmínky, které zajišťují bezpečný výkon práce, odstraňovat rizikové a namáhavé práce a zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance.

Bližší opatření mohou být dohodnuta v podnikových kolektivních smlouvách.“

Odst. 3. se ruší a nahrazuje tímto zněním:

„3. Zaměstnavatelé se zavazují, že budou v rámci možností zlepšovat sociální vybavení pracovišť, zlepšovat kulturu a hygienu práce včetně vzhledu a úpravy pracovišť, zlepšovat sociální péči o zaměstnance, poskytovat služby v prostoru organizací a poskytovat služby zaměstnancům.

Bližší podmínky mohou být dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách.“

Odst. 5. se ruší a nahrazuje tímto zněním:

„5. Zaměstnavatelé jsou povinni pravidelně projednávat s příslušnými odborovými orgány otázky organizace práce v noci, zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci dostatečné sociální služby, zejména možnost občerstvení (tj. možnost ohřevu jídel a nápojů, případně jejich nákup).

Bližší podmínky lze dohodnout v podnikových kolektivních smlouvách.“

11. Oddíl IX, Závěrečná ustanovení, Čl. 25

Odst. 7. se ruší a nahrazuje tímto zněním:

„7. Odvětvová kolektivní smlouva vstupuje v platnost dnem podpisu. Byla řádně projednána, smluvní strany s jejím obsahem souhlasí a zavazují se k jejímu plnění. Účinnost této smlouvy nastává 1. 4. 2006 a končí dnem 31. 3. 2014. Pokud ani jedna ze smluvních stran nepředloží do 31. 12. 2013 návrh nové kolektivní smlouvy či dodatek k této smlouvě, prodlužuje se účinnost této smlouvy do 31. 3. 2015.“

Tento dodatek nabývá platnosti dnem podpisu a účinnosti dne 1. 4. 2011.

V Praze dne 15. 2. 2011

Za Odborový svaz zaměstnanců poštovních,
telekomunikačních a novinových služeb



Stanislav Kačer

Za Český svaz zaměstnavatelů pošt, telekomunikací a distribuce tisku:

Česká pošta, s. p.

15-02-2011



Ing. Marcela Hrdá

Telefónica O2 Czech Republic, a.s.



Luis Antonio Malvido

OVĚŘOVÁNÍ – VIDIMACE

Ověřuji, že tento originál souhlasí doslovně s předloženým originálem listiny, z něhož byl pořízen, složené z =4= listu/ů s psaným textem na =4= straně/ách, v němž nebyly provedeny změny, doplňky, vsuvky nebo škrty, které by mohly zeslabit jeho věrohodnost.-----

Tento opis je úplný a obsahuje =4=list/y/ů s psaným textem o =5= straně/ách.-----

Na tomto opisu nejsou žádné neshody s předloženým originálem listiny. -----

JUDr. Ivana Krušková, notářka v Praze, sídlem Praha 3, 130 00, Seifertova 823/9, IČ: 25 80 18 56, DIČ: CZ6754060984.-----

V Praze dne 11.03.2011.



Hana BOHATA
pověřená notářkou
v Praze JUDr. Ivanou
Kruškovou