



# 5 ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

ROČNÍK 16

CENA 6 Kč

7. 10. 2009

## PŘEČTĚTE SI:

- |  |              |
|--|--------------|
| ● 17. listopad a odbory                                | str. 1       |
| ● Do konce roku zbývají už jen . . (Česká pošta, s.p.) | str. 1 a 3   |
| ● Přitažlivost odborů pro zaměstnance je velmi nízká   | str. 4       |
| ● Odbory by měli pomáhat a chránit                     | str. 4       |
| ● Chceme, aby lidé věděli, co odbory . . .             | str. 1 a 5   |
| ● Z regionů  | str. 6 a 7   |
| ● Proč být členem odborů, přihláška                    | str. 8       |
| ● Právní poradna                                       | str. 9,10,11 |
| ● Odbory a svět  | str. 12 a 13 |

## 17. listopad 1989 a odbory



Zanedlouho si připomeneme dvacáté výročí sametové revoluce. Brutální rozeznání pokojné manifestace studentů pohotovostní policejní jednotkou dne 17. listopadu 1989 bylo začátkem konce vlády jedné strany.

Přesně za deset dnů se uskutečnila Generální stávka. 27. listopadu 1989 zastavili pracující v celém Československu na dvě hodiny práci. Toto byl definitivní konec vlády dělníků, rolníků a pracující inteligence tak, jak byla po celá desetiletí prezentována. Od tohoto dne se komunistický režim nemohl zaštitovat podporou široké občanské veřejnosti. Právě ona pracující inteligence, dělníci a rolníci vyjádřili svojí účastí a podporou Generální stávky nesouhlas a všeobecný odpor k režimu.

V médiích budeme mít možnost sledovat historické události i jejich protagonisty. Již 18. listopadu nehrálo představení žádné pražské divadlo, ale herci s diváky besedovali. 19. listopadu bylo založeno Občanské fórum, o den později na Slovensku Verejnost' proti násilíu. V následujících dnech mohla občanská veřejnost na manifestacích na vlastní oči a uši vidět a slyšet i ty, kterým to režim dlouhé roky neumožňoval. Disidenty a umělce, kteří nesměli vystupovat.

Koho však nikde neuvídíme, a není to ani možné, jsou stovky bezjmenných odborářů, kteří v oněch historických dnech zakládali stávkové výbory. Stávkové výbory vznikaly především na ochranu zaměstnanců před možnými perzekucemi ze strany režimu a nemalou měrou tak přispěly k úspěchu Generální stávky.

Odboráři v těchto výborech se současně stali nositeli a propagátory myšlenky nových odborů. Měli důvěru zaměstnanců a tato podpora umožnila zahájení transformace ROH, která probíhala demokratickou cestou zdola nahoru.

Ve dnech 27. a 28. ledna 1990 se v Kutné Hoře a Kolíně uskutečnil mimořádný sjezd Odborového svazu pracovníků spojů a proces vzniku nových odborů byl završen ve dnech 2. a 3. března 1990 mimořádným všeodborovým – všesvazovým sjezdem v Praze, který ukončil činnost všech všeodborových orgánů a pravomoce ROH převedl na nástupnické odborové organizace.

Stanislav Kačer, předseda OS ZPTNS

Internetová adresa  
našeho svazu:  
<http://oszptns.cmkos.cz>

## Do konce roku zbývají už jen tři měsíce, jaká je tedy současná situace



Na hodnocení roku je ještě dostatek času, ale větší část je už za námi a tak se můžeme poohlédnout kolem sebe,

zhodnotit to dobré, i špatné.

Na začátku několik slov o politické situaci doma i v zahraničí. Asi už není v této zemi nikdo, kdo by neznal pojem hospodářská krize, její dlouhodobé důsledky, a hlavně všude přítomnou otázku „co s tím.. Možná stojí za úvahu konstatovat, že čím více je děle se o tom hovoří, tím více je pro všechny občany krize přítomná všude. Není ani tak důležité vnímat každodenní debaty a názory, ale spíše se začít zajímat, jak na tom jsou občané ve skutečnosti.

Pod tíhou této ekonomické situace se neustále zvyšuje nezaměstnanost a snižuje inflace. To první je hrůzné tím, že je stále méně volných míst a stále více čekatelů na každé z nich. To druhé, tedy inflace, je zase špatné tím, že stagnují ceny a to je jasný signál o tom, že se daleko méně nakupuje. A to ještě ze všech míst zaznívá, že

to nejhorší teprve přijde v následujícím období.

Hlavy dávají dnes dohromady všichni, tedy politici, zaměstnavatelé i odbory. Většinou se ale dostanou do rozdílných pohledů na řešení a to znamená, že se nic neřeší. Odborové centrály, odborové svazy a další organizace dnes významnou měrou přispívají k udržení sociálního smíru. Do popředí se dostává skutečnost, že mzdy neporostou, spíše se snižují. Po jakou dobu je možno tento stav považovat za nutný, však nikdo neví. Zastavení mzdových nárůstů je pak zdůvodněno skutečností, že pokud porostou mzdy, bude nutné více propouštět. Žádná země v Evropě, ale asi na i celém světě není dnes v jiné situaci.

Česká pošta jako současný největší zaměstnavatel v zemi, na tom není zdaleka tak špatně jako výrobní podniky, stavebnictví a další. I tady však platí, že další období může být horší. Co se dá udělat pro zajištění větších výnosů, snížení nákladů a tím tedy vyšší hospodářský výsledek. Dnes je prostor ještě daleko menší než dříve. V poštovním

(Pokračování na straně 3)

## Chceme, aby lidé věděli, co odbory pro zaměstnance dělají

Během semináře ve Zlenicích jsme se sešli s nezvykle mladým funkcionářem ze základní organizace našeho odborového svazu sdružující pracovníky České pošty z Trutnovska 25letým Petrem Friedem a jeho pracovní i funkcionářskou kolegyní Romanou Jiráskovou. Oba pracují ve

vnitřní službě pošty, ona je v odborech kulturním referentem starajícím se o zájmovou, společenskou, sportovní a kulturní činnost, on je členem revizní komise a nově administrátorem webových stránek základní odborové organizace.

(Pokračování na straně 5)

### Náměty opatření na řešení důsledků hospodářské krize

ČMKOS opakovaně upozorňovala v minulosti na nebezpečí, že česká ekonomika bude zasažena celosvětovou hospodářskou krizí, a požadovala, aby se vláda začala zodpovědně zabývat přípravou opatření, jak zamezit dopadům této krize na obyvatelstvo. Opakovaně byly kritizovány návrhy vlády na další snižování daní a sociálního pojištění, které v nastávající krizi hrozily destabilizací veřejných rozpočtů, zejména pak systému sociálního a zdravotního pojištění. Byly také předloženy konkrétní doporučení na opatření hospodářské politiky.

V současné době ČMKOS za nejdůležitější považuje stabilizaci systému veřejných financí. K tomu navrhuje:

- okamžitě zastavit, resp. zrušit všechna již schválená snížení daní a pojistného pro rok 2010. Pokud se tak nestane, od ledna 2010 dojde k dalšímu snížení daně z příjmů právnických osob o 1 bod (minus 8 mld. Kč) a ke snížení sociálního pojištění hrazeného zaměstnavateli o 0,9 procentního bodu (minus 13 mld. Kč). Dále pak dojde ke zvýšení paušálních odpočtů od základu daně pro OSVČ u daně z příjmů fyzických osob s negativním dopadem do veřejných financí minus 5 až 6 mld. Kč. Toto opatření by ušetřilo veřejným rozpočtům okolo 26 mld. Kč.
- okamžitě zrušit snížení sociálního pojištění u zaměstnavatelů, přijaté na návrh NERVU jako takzvané antikrizové opatření. Dopad tohoto evidentně neúčinného a enormně drahého opatření, pro údajné zachování zaměstnanosti, do státního rozpočtu se pohybuje okolo minus 18 mld. Kč. Dále zrušit (popř. výrazně zvýšit hranici) zastropování pojistného. Současný strop odčerpává ročně zdravotním a sociálním systémem okolo 17 mld. Kč. Úspora tohoto balíku opatření pro veřejné finance by se tedy mohla pohybovat okolo 30 mld. Kč a stabilizovala by systém sociálního pojištění, kde již letos hrozí výrazný deficit.

Z dalších opatření pak pokládáme za důležité:

- zastavit souhrnné snižování daní a pojistného, v tom především přímých daní a pojistného, které odčerpává prostředky pro vzdělávací i sociální systémy a také na veřejné investice. Snižování daně ze zisku přitom podporuje jeho masivní odliv do zahraničí (až 5 % HDP). Jsme zásadně proti vyvážení pojistného z průběžného systému penzijního pojištění do systému kapitálového spoření. Požadujeme zastavení privatizace v oblasti státního majetku, sociálních transferů a veřejných služeb.
- důsledný audit (věcnou oprávněnost) jednotlivých výdajových položek státního rozpočtu a státních fondů, v prvé řadě v oblasti investic do infrastruktury, kde řada dílčích poznatků signalizuje zjevné předražování a ne hospodárnost.
- zvýšení veřejných investic do infrastruktury (včetně infrastruktury měst a obcí) a podpory zelených a chytrých investic. Jde nejen o zvýšení veřejných investic do dopravní a vodohospodářské infrastruktury a na veřejnou podporu výstavby, ale také o razantní rozšíření rekonstrukce bytů, včetně zvýšení jejich energetické úspornosti. Zrychlení odpisů nových investic, a to zejména investic do výzkumu a inovací. Zaměření systému investičních pobídek výlučně jen na chytré investice do inovací, sofistikovaných výrob a služeb. Rozvinutí především technických oborů na všech úrovních škol.
- v průběhu dvou let rozvinout program výstavby alespoň 50 tisíc bytů se státní podporou s nízkým nájemným – pro mladé rodiny a osoby v penzijním věku, kteří nemohou najít důstojné bydlení s jim přiměřenými náklady. Jde o investici, která by mohla stabilizovat trh s byty. Umožnit, aby programy zateplení bytů byly dostupné širšímu okruhu žadatelů, zejména pro panelové domy.
- vytvořit fond na mzdové vyrovnání pro zaměstnance, kteří nemohou pracovat na plný úvazek v důsledku krize (tzv. kurzarbeit).
- zvýšit podpory v nezaměstnanosti a prodloužit doby pobírání dávek. Naše ekonomika se ocitá v dlouhodobé krizi, a tudíž musí stát zajistit i pro případ dlouhodobé nezaměstnanosti důstojné podmínky pro život těchto lidí.
- co nejrychleji přijmout potřebná opatření, která jednoznačně definují lichvu a zabrání finančním spekulantům parazitovat na svízelné finanční situaci zaměstnanců tím, že jim nabízejí nepřiměřeně úročené půjčky, které pak vedou k nezvládnutelnému zadlužení

domácností a často končí osobním bankrotem či exekucemi. Upravit právní předpisy v oblasti ochrany práv zaměstnanců při insolvenci zaměstnavatele.

- podstatně rozšířit ekonomickou diplomacií a tedy reálnou podporu vlády pro české vývozce zejména na trhy, které jsou méně postiženy krizí. K tomu je nutno především připravit zdroje pro podporu úvěrů na vybrané významné vývozní akce českých firem.

Z materiálu ČMKOS *Ekonomická krize – pohled odborů III.* z 10. 9. 2009, celý dokument na [www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)

### Konference Rady mladých ČMKOS



Ve dnech 29. až 30. května proběhla v Hotelu Roztoky konference na téma Postavení mladých v době hospodářské krize, pořádaná Radou mladých Českomoravské konfederace odborových svazů pod záštitou nadace Friedrich Ebert Stiftung.

Smyslem této akce bylo získat poznatky a vyměnit si zkušenosti týkající se postavení mladých lidí, zejména zaměstnanců, v době stávající ekonomické krize, a to nejen v rámci České republiky, ale i Slovenska, resp. celé Evropy. Navazujícím cílem pak mělo být to, aby se účastníci akce zamysleli nad způsoby a prostředky, s jejichž použitím by se odbory mohly pokusit o zlepšení této situace. Výstupy konference pak měly být návrhy

činností a akcí, jimiž by se mohla věnovat Rada mladých ČMKOS ve spolupráci s dalšími mládežnickými organizacemi působícími při jednotlivých odborových svazech, případně s dalšími aktivními mladými členy odborových organizací.

Akce se proto zúčastnili vedle členů Rady mladých ČMKOS také zástupci Komise mladých OS KOVO a další mladí odboráři z odborových organizací z odborových svazů sdružených v ČMKOS (OS DLV, OS TOK, OS ZSP ČR, OS pošt a OS PHGN). Účastníky akce byli dále členové Rady mladých Konfederace odborových svazů SR. Za OS ZPTNS se konference zúčastnily Kateřina Musilová a Veronika Šestáková. -km-

### Dva semináře ve Zlenicích



Dvoudenní semináře pořádané našim odborovým svazem Hospodářství ZO a Pracovní právo proběhly ve středisku Zlenice v dnech 22. – 25. září 2009. První seminář, kterého se zúčastnilo 24 funkcionářů základních organizací, vedla lektorka Jindřiška Plesníková. Druhého semináře se účastnilo 19 funkcionářů a vedl ho právník OS ZPTNS JUDr. Pavel Sirůček. -dě-

## Do konce roku zbývají už jen tři měsíce, jaká je tedy současná situace

(Pokračování ze strany 1)

sektoru je stále větší konkurence a každý chce přežít nebo na krizi vydělat. Počet podaných listovních zásilek, jako hlavní zdroj příjmu, trvale klesá. Už to není jen v důsledku mobilních telefonů, ale dnes ještě významnějším prvkem, a tím je přechod převážně většiny právnických osob na elektronickou komunikaci prostřednictvím datových schránek. Je dobré, že jsou provozovány Českou poštou, horší je však skutečnost, že jsou mnohem levnější než klasická pošta. Je tedy otázka, čím tržby z listovní pošty nahradit. Odpověď je však velice smutná – plnohodnotná náhrada prostě není. Boj tedy bude i nadále o balíkový trh, o balíky které budou přinášet podniku zisk a nikoliv ztrátu. Zvýšení objemu balíkových zásilek je však také nutno vnímat i jako větší zatížení lidí a techniky. Hledání nových a výhodných služeb, jejich zajištění a vše ostatní s tím související, jsou prvky zajišťující mimo jiné i zaměstnanost.

I v této složité situaci je třeba vyzvednout existenci Podnikové kolektivní smlouvy, tedy smlouvy která je dlouhodobá a zajišťuje odpovídající sociální a pracovní právní výhody všem zaměstnancům. Ale ani tyto závazky není možné plnit bez dostatečných zdrojů. Stále je připomínána část hospodaření, kterou jsou osobní náklady. Ta bude ještě delší dobu na úrovni, která není uspokojivá. Pokud bude zachována síť pošt, rozsah služeb, poskytování univerzálních služeb a další povinnosti, pak je jen velice málo pravděpodobné, že dojde ke snížení zatížení nákladů. Platí tedy i nadále, že 65 %, a někdy možná i více, všech nákladů jsou náklady osobní.

Pro zajištění lepší organizace práce a systému řízení jsou uplatňovány další organizační změny. Jejich smyslem a cílem musí být především zajištění budoucnosti celého podniku.

Do konce roku je nezbytné nutné nastavit naprosto důvěryhodný systém hodnocení množství a tempa práce. Pokud k tomu dojde, bude možno s vysokou procentní jistotou nastavit také odpovídající plán počtu zaměstnanců. Tedy ne stále snižování, ale skutečně odpovědně zpracované a všemi stranami podporované směrné číslo pro potřebnou zaměstnanost. Dobré zaměstnání se dnes nemůže obejít bez odpovídajících sociálních a dalších výhod. Ty jsou dlouhodobě nastaveny jako součást ocenění práce zaměstnanců, tedy jako neoddelitelná část mezd. Není

pravdou, že jsou něčím, co je možné odbourávat, právě naopak. Najít rovnováhu mezi tím, co má být mzda a co sociální výhody, je velice složité. A tak je nutné zopakovat, že pouze existence plnohodnotné a dlouhodobé kolektivní smlouvy je jedinou zárukou všech pracovní právních, mzdových i sociálních závazků. Tam, kde kolektivní smlouva není, je situace mnohem horší.

Co je tedy v současné době asi nejvíce důležité. Především je to otázka transformace podniku na akciovou společnost. Stálé odkládání termínu není skutečně dobré a vyvolává spíše nejistotu. Navíc vše, co je s tím spojeno, stálo již dnes Českou poštu obrovské peníze.

Sám za sebe nepovažuji akciovou společnost za všespasitelný prvek k zajištění budoucnosti. Daleko zajímavější by byl podnik, který by byl státem podporován a jehož forma by byla v podobě ekonomicky, nebo všeobecně prospěšné společnosti. Sám název akciová společnost totiž podnik nemůže ekonomicky zajišťit.

Blížící se termín celoevropské liberalizace poštovního trhu je tím dalším strašákem dnešních národních operátorů. Není to dobrý krok a zkušenosti ze států, které se touto cestou vydaly již dříve, nejsou moc pozitivní. Stále nedořešené financování univerzálních služeb, a pravidlo nastavené Evropskou komisí, tedy každý stát dle své situace, je velice nešťastné. Pracuje se na novém Poštovním zákoně, který musí tuto situaci vyřešit a to není snadná záležitost. Evropská odborová centrála UNI a její odborové svazy z členských zemí i nadále bojují za odložení termínu liberalizace, případně její celkové zrušení. Případná následná privatizace našeho podniku, nebo jeho části, je naprosto nepřijatelnou věcí. Pošta se nesmí dostat do situace dnešních ČSA nebo podobných firem.

V krátké době budou zahájena jednání o Dodatku k Podnikové kolektivní smlouvě na rok 2010. Dodatku, který bude zcela jistě ovlivněn stávající hospodářskou situací v Evropě i naší zemi. Kolektivní smlouva platí i v roce 2010, a tak není nutné očekávat nějaké zásadní změny. A právě dlouhodobá platnost kolektivní smlouvy je dnes naše velká výhoda. Bude se hovořit o mzdových otázkách, o zaměstnanosti a dalších věcech. Výstupy z jednání nemohou v žádném případě znamenat zhoršení stávající situace. Již dnes jsou zajištěny, a to pouze jako důsledek platné kolektivní smlouvy, prostředky na sociální oblast. Velice složitá situace v komunikaci mezi PKOV a

dalšími odborovými organizacemi bude značnou překážkou v jednání, a zároveň značnou výhodou pro zaměstnavatele. Nedochozí mezi odbory totiž znamená, že se nedá z pohledu PKS ničeho dosáhnout. V důsledku posilování nových technologií může dojít k přesunu našich zaměstnanců do jiných profesí. Může dojít k potřebě rekvalifikace a dalších věcí. Ale zcela jistě nemůže dojít k situaci, kdy miliardy investované do nových technologií, nebudou garantovat práci pro odpovídající počet zaměstnanců.

V současné době proběhly volby do Dozorčí rady státního podniku. Jejich výsledky jsou vyjádřením důvěry zaměstnanců v naše zástupce. Všem, kteří nás podpořili, srdečně děkujeme. Na úspěšnosti voleb nemůže nic změnit ani nižší účast při volbě delegátů v jednotlivých regionech, která připomíná obecně malý zájem o veškeré volby v naší zemi.

Tento akt byl akcí navíc, neboť stále není jasné, na jak dlouhou dobu se volí. V okamžiku vzniku akciové společnosti je totiž nutné uskutečnit další volby, podle jiného zákona a podle jiných pravidel. Čím dříve by to bylo, tím více by se ukázal tento volební akt jako zcela nadbytečný. Každé volby jdoucí v krátké době po sobě totiž vyvolávají pochybnosti o jejich účelnosti a smyslu.

Vážení čtenáři, Vážené kolegyně, Vážení kolegové, považuji i v tuto dobu za svoji povinnost poděkovat všem za podporu práce našeho odborového orgánu. Obstát není skutečně nic lehkého. Zatím se nám i díky vám a vaší podpoře daří. Podporujte i nadále své funkcionáře na všech úrovních, mějte v ně důvěru. Členství v odborech je i dnes velice významnou částí života každého zaměstnance. Ale jen skutečně vysoké procento odborově organizovaných zaměstnanců může vyvolávat odpovídající efekt v zastupování. Nelitujte peněz za odborové příspěvky, vrací se mnohonásobně zpět v dosažených výhodách. Bohužel je dostává i ten, kdo pro to nic neuděl a mnohdy to ještě zpochybňuje. Takový je ovšem dnešní systém na celém světě. Ale pozor, pokud by nebylo odborů, nebude ani žádná kolektivní smlouva, nebudou ani žádné sociální a pracovní právní výhody. V tomto případě dává každý zaměstnavatel jen to nejnutnější, a dle své úvahy. Zajištění odpovídajícího postavení odborů v podniku vyžaduje i angažovanost mladé generace. Potřebujeme mladé lidi, potřebujeme lidi kteří nám pomohou.

Karel Koukal  
předseda PKOV Česká pošta

## Kdy? Co? Kde?

### 8. června 2009

33. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p. Program jednání: Zahájení a schválení Programu jednání. Kontrola Zápisu z minulého jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p., konaného dne 4. května 2009. Odborové otázky: Účast PKOV České pošty, s. p., na společném jednání dne 15. června 2009. Informace. Příští jednání PKOV České pošty, s. p. Zpráva z Regionů o projednávání realizace Záměru organizační změny. Projednání Záměru organizační změny v oddělení kontaktních míst. Aktuální problematika České pošty, s. p.: Pracovní řád. Transformace na a. s. Volební řád DR. Metodický pokyn k FKSP v praxi. Alianční partneři, problematika dodržování PKS v otázce postihů a krácení (TM). Změna v systému řízení doručování a vznikající realizace změny logistiky. Nové TP. Hospodářský výsledek České pošty, s. p., za rok 2008 (informace o projednání). Plán České pošty, s. p., na rok 2009 (pokud Česká pošta, s. p. předloží písemné podklady). Plán – rozpočet FKSP na rok 2009. Čerpání FKSP za období leden až březen 2009. Hospodářský výsledek České pošty, s. p., za leden - únor - březen – duben 2009 (informace o projednání). Různé: ČSOB Penzijní fond Stabilita. Další informace. Diskuse. Informace z tisku. Závěr.

### 15. června 2009

Jednání na Generálním ředitelství České pošty, s. p. Společné jednání zástupců Generálního ředitelství České pošty, s. p. a představitelů zastupujících Podnikový koordináční odborový výbor České pošty, s. p. a ZO Přepravy a dopravy České pošty Odborového svazu dopravy a SOS – 21 Nezávislé odborové sdružení pracovníků České pošty. Program: Ekonomické výsledky za měsíc duben 2009. Systém školení a vzdělávání. pracovní úrazy v České poště. Opatření výkonového ředitele pro správu majetku. Různé.

### 17. června 2009

Telefónica O2 – konalo se 14. jednání PKOV Telefónica O2. Jednání se týkalo především spuštění nové aplikace pro řízení zákaznických poža-

datků a databází - systému Claudie a způsobů odměňování s tím spojených nadstandardních pracovních situací, organizačních změn ve firmě, novinek v sociální oblasti, pracovní doby Telesales a provozních záležitostí.

### 17. června 2009

10. zasedání Rady OS ZPTNS. Program: Kontrola plnění usnesení z minulého jednání Rady OS ZPTNS. Informace o kolektivním vyjednávání (ústně). Informace o základních organizacích: a) Informace odborového svazu/složení členské základny k 1.6.2009, přehled ZO OS, které se opoždějí v odvodu inkasa OS ZPTNS, přehled ZO, které neposlaly evidenční list k 31.1.2009, b) Informace z regionů, Informace o průběžném plnění rozpočtu OS ZPTNS. Vyhodnocení Euro-demonstrace 16. 5. 2009 v Praze. Různé: Zprávy ze zahraničních cest. Informace o konání oslav 1. máje v Brně. Nabídka na uspořádání semináře. Právní zastoupení před soudem. Výsledky voleb do Evropského parlamentu. Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů. RROS. Metodika výkonu kontrol BOZP.

### 30. června 2009

Společné jednání zástupců Generálního ředitelství České pošty, s. p. a představitelů zástupujících Podnikový koordinací odborový výbor České pošty, s. p. a ZO Přepřavy a dopravy České pošty Odborového svazu dopravy a SOS – 21 Nezávislé odborové sdružení pracovníků České pošty na Moravci. Program. Nová logistická síť. GPS pro vozidla České pošty, s. p.

### červenec 2009

Telefónika O2 – řešena problematika zdravotní způsobilosti k výkonu práce vzhledem ke změně pracovních režimů (noční směny), připomínkována novela směrnice BOZP.

### 24. července 2009

Společné jednání zástupců Generálního ředitelství České pošty, s. p. a představitelů zástupujících Podnikový koordinací odborový výbor České pošty, s. p. a ZO Přepřavy a dopravy České pošty Odborového svazu dopravy a SOS – 21 Nezávislé odborové sdružení pracovníků České pošty. Program. Vyhodnocení plnění Podnikové kolektivní smlouvy České pošty, s. p. na rok 2006 – 2010 za období roku 2008.

## Přitažlivost odborů pro zaměstnance je velmi nízká



Pomineme-li některé profese s vysokými příjmy, vyšší manažerské posty resp. zaměstnance ve firmách, které existenci odborů a odborářů netolerují, je s podivem, že i ve firmách s relativně silnými odbory a mnoha zaměstnanci je zájem o členství velice malý. S podivem proto, že zde skutečně žádný jiný subjekt mající zájem či kompetenci spoluvytvářet pracovní, mzdové, sociální a ostatní podmínky „fadových“, průměrné či podprůměrné placených zaměstnanců není. Takových je jich drtivá většina a přes nesporný fakt, že nebyť odborů byla by práva zaměstnanců, tedy jejich práva, velmi omezena - nemají o členství zájem. Možná je to tím, že samotné členství nepovažují za záruku své ochrany, možná tím, že se nikdy nad funkcí odborů nezamysleli a stále je vidí pouze přes ta tři písmenka a symboly ROH. Nejsou možná přesvědčeni, že odbory jsou dostatečně silné, důrazné a tedy schopné obhájit jejich zájmy. Tento pohled zřejmě vyplývá z nezájmu, neinformovanosti, chybějící pozitivní medializace odborů, ale i z výsledku práce odborů resp. jejich personálního obsazení. Jaká je tedy situace? Stávající počty členů drží nad vodou zejména střední či starší generace zaměstnanců s jejichž odchody dochází k nenahraditelnému úbytku členů. Mnoho z nich je však členy pouze ze setrvačnosti a pouze

malá část pochopila, že existence a ochrana odborů je pro ně nezbytná. Bohužel však ani tito dlouholetí členové nepůsobí ve svém pracovním, eventálně soukromém okolí, na ostatní zaměstnance, občany, přátele, ve smyslu získat je pro členství. V této názorové atmosféře a lhostejnosti lze pak těžko očekávat zájem mladých lidí - zaměstnanců o odbory. Ten je zkrátka mizivý a je ovlivněn, mimo jiné, několika faktory:

a) nezájem o cokoli, existenci odborů vůbec nevnímají

b) odbory nejsou dostatečně radikální a pro mladé lidi - zaměstnatele tedy nezajímavé a nepřitažlivé

c) jsou z velké části spíše „pracivcové“ orientovaní - jelikož to je moderní a termíny či myšlenky solidarity, pracovních či sociálních podmínek apod., které jsou obsahem činnosti odborů, neuznávají, a pokud ano, spíše to tají - zkrátka členství není „in“.

d) vysokou fluktuací způsobenou zaměstnavateli (propouštění) nebo tím, že zůstávají u jedné firmy poměrně krátce a nestojí jim za to starat o odbory atd. Často ani nehledají nějaké dlouhodobější uplatnění, zejména v regionech s nízkou nezaměstnaností, a jsou přesvědčeni, že se o sebe dokážou postarat sami. Když to nevyjde - odejdou jinam. Nechtějí platit za něco (příspěvky), co nemá okamžitý efekt, návratnost atd. a nejsou přesvědčeni, že členství by jim pomohlo. Je to názor chybný a naivní, ale značně rozšířený.

Z výše naznačených důvodů je,

ne rozvoj, ale i stabilizace členské základny, téměř nemožná, resp. pouze za podmínek radikální změny pohledu společnosti na odbory a jejich činnost. A jak to zajistit - to je pro odbory zcela klíčové a zásadní téma, neboť jde o jejich existenci a vliv, nepochybně potřebný, ve společnosti. Věnuje se mu však velmi malá pozornost, a i ta je spíše formální, byť to neplatí absolutně. Zřejmě by to však mělo být téma č. 1, protože od početnosti členské základny, respektive bez její ochoty své zájmy podpořit či obhájit - bude ústup odborů a tedy i kvalitního pracovního práva - velmi strmý.

Pokud jde o zájem zaměstnanců o kolektivní vyjednávání, odvíjí se více či méně od výše uvedeného. Samozřejmě, že výsledky vyjednávání sledovány jsou, ale i ty zejména v případech, kdy se KS nepodaří vyjednat k obecné „spokojenosti“. To je však stále obtížnější a reakce zaměstnanců, členů i nečlenů, tomu odpovídají. Že by se však, přes nejrůznější výzvy, na vyjednávání prosadit nebo odbory veřejně podpořili - to je zcela výjimečné. Určitě však existují také firmy, kde přes veškeré obtíže odbory skutečný vliv mají, kde nečerpají své postavení z jakési setrvačnosti či formální benevolence zaměstnavatelů, ale z toho, že se dokážou prosadit a obhájit, kde zaměstnanci již pochopili, že jiná cesta než podpora odborů a jejich prostřednictvím svých osobních zájmů není.

za ZO Vegacom -t.v.-

## Odbory by měly pomáhat a chránit



Vždy jsem si myslela, že odborová práce spočívá v tom, že odborový funkcionář vyjednává se zaměstnavatelem vše, co mu stanoví zákon a vždy se snaží zmírnit dopady zaměstnavatele ve prospěch zaměstnanců a především svých členů, svou každodenní práci, která je mravenčí a není nikde vidět. Z tohoto mě vyvedl předseda VZO Doprava pan Dvorský a já jsem konečně pochopila, že asi bude třeba svou práci prezentovat zcela jiným způsobem.

Tento člověk si založil odborovou organizaci u dopravců. I to je možné, ale má to své háčky.

Nemůžeme radit jeho členům, kteří se na nás obracejí s dotazy souvisejícími s jejich prací - je to jen jeho věc.

A co se stává velice často, tento člověk si hlavně přivlastňuje práci těch druhých a nepopulární změny, které podepisuje bez ko-

mentářů vydává za práci našich odborových zástupců na rozdíl od toho, co se nám všem povede - to je přece jen a jen jeho zásluhou.

Nevím, zda názor, že organizace má propustit zaměstnance a stávajícím povýšit mzdu je zcela správný. V době krize, kdy práce není, to asi nebude nejlepším řešením. Všichni víme, že pokud dochází ke zkracování pracovních úvazků na poštách, jsme rádi, že pošty nejsou uzavírány a zaměstnanci propuštěni, ale snažíme se vždy vyjednat, aby dopad do jejich mezd byl co nejmenší. Zaměstnanci se zkrácením souhlasí a z 99 % zůstávají na pracovišti dále.

Pravidelně jsou u zaměstnavatele svolávány komise týkající se typových pozic a jejich změn. Již před šesti měsíci jsme se zaměstnavatelem řešili převedení reklamantů z vnitřní služby do reklamací a přetypování této pozice do jiné tarifní třídy. A co se nestalo. Při četných jednáních pan kolega zaslechl tuto skutečnost a po přetypování všem ukázal, jak je dobrý a jak

vše zařídil. Bohužel, tak jak jsou procesy na poště nastaveny nelze nic posunout dopředu, my odbory musíme čekat a urogovat své návrhy a nikdy jsme zaměstnancům nevydali práci druhého za svou.

Při vyjednávání o užití FKSP pan kolega Dvorský nechtěl, aby se organizovaly dětské tábory u zaměstnavatele a už vůbec nebyl k dohodnutí o setkání bývalých zaměstnanců důchodců. Asi to bude tím, že ve své organizaci žádné důchodce nemá a nikdy neměl. I když si myslíme, že by tito lidé mohli být odbory a zaměstnavatelem osloveni a asi by bylo i dobré jim říci, co nového pošta chystá a jakou má vizi. Jsou přeci dále uživateli služeb České pošty, s.p. a na poště nechali kus života, protože na poštu nastoupili jako mladí a odešli z ní do důchodu. Je to smutné. K táborům musím uvést, že argumentace, kam dají matky své děti byla ta, že je to jedno. Asi jak a komu. Na letních dětských táborech pořádaných našimi odborovými organizacemi se

## Chceme, aby lidé věděli, co odbory pro zaměstnance dělají

(Pokračování ze strany 1)

**Petr:** Odbory mají trochu pošramocenou pověst, nejsou příliš populární. Nové myšlenky, názory, nápady mohou přinést mladí lidé. Já mám na odbory jiný pohled než starší zaměstnanci, to mě nutilo vstoupit do odborů. Starší odboráři mají své zkušenosti, ale myslím si, že mladí mohou odbory lidem, a zvláště mladým, svým vrstevníkům, více přiblížit. Myslím, že jsou nutné modernější přístupy, které budou mladým lidem bližší, a to je například internet.

**Romana:** Určitě si mladý člověk raději sedne k počítači, vyhledá si a přečte něco na internetu, než si prohlédne nástěnku nebo přečte kolektivní smlouvu. Mám děti ve věku kolem 20 let a vím, že dávají přednost internetu. Komunikace prostřednictvím internetu je pro ně bližší a snazší.

**Petr:** Prostřednictvím internetu, našich webových stránek, chceme lidem přiblížit, vysvětlit, co odbory dělají.

**Romana:** Bohužel lidé, zejména mladí, berou jako samozřejmost týden dovolené navíc, či třeba stravenky. Chceme vysvětlit, že to samozřejmost není. Chceme vysvětlit, jak jsou odbory důležité, bez nich by podmínky v práci nebyly takové, jaké jsou. Zaměstnanec má díky odborům dovolání. Snažíme se lidem pomáhat a dostáváme se i do

střetů se zaměstnavatelem, samozřejmě, že ne účelově, nechceme vyvolávat spory, snažíme se férovou cestou se dohodnout. Většinou zaměstnavatel uzná naše připomínky, dohodneme se.

**Petr:** Lidé si myslí, že odbory jsou hlavně kvůli kolekci a zájezdům. Nevidí další věci. My chceme lépe informovat, zveřejňovat co odbory dělají. A chceme nejen informovat,

ale hlavně lidem přiblížit, jaká mají práva. Nedávno jsme například zjistili, že lidé nerozumí údajům na výplatní pásce. Chceme lidem pomoci vyznat se ve svých právech. Současně chceme umožnit i prostřednictvím internetu, který poskytuje eventuelně anonymitu, diskusi k odborové činnosti, k tomu, co lidé od odborů očekávají, co by chtěli.

**Romana:** Přitažlivost odborového členství chceme také zlepšit nabídkou aktivit pro volný čas, které jsou bližší mladým. Je neláká pedikúra, ale třeba spinning nebo paintball. Slibujeme si od webových stránek možnost vtáhnout mladé lidi do rozhodování o tom, co odbory budou dělat a prosazovat. Mně je bližší osobní styk, ale vidím, jak mladým lidem je naopak často bližší komunikace prostřednictvím internetu.



Romana Jirásková



Petr Friede

vystřídalo každoročně cca 500 dětí našich zaměstnanců v tuzemsku a 70 v zahraničí a nikdy na tyto akce nebyla žádná stížnost.

Pořádáme kvalifikace na letní a zimní sportovní hry, turnaje v bowlingu, společenský večer, nakupujeme vstupenky na divadelní představení a zprostředkovali jsme rekreaci v Řecku, v Chorvatsku a jednodenní výlety po Čechách. Pan kolega Dvorský zorganizoval nákup vstupenek na jeden jediný koncert a okamžitě jej využil k propagaci své organizace s tím, že, kdo není u něho v odborech, neměl by na koncert jít. Když se to moc nevedlo a zaměstnanci volali, již to bylo jinak, vždyť mohou jít všichni.

A na závěr: co je nové, i když ne vždy to správné, je asi u našich zaměstnanců to nejlepší. Jaké to bude mít dopady na ně samotné jim nevadí. A zaměstnavatel? Ten velice výhodně užívá manipulace a nejednotných názorů odborových organizací jak na propouštění, tak na ostatní společné otázky týkající se zaměstnanců. Jednou z nejvíce diskutovaných je zpochybování

platnosti kolektivní smlouvy a jejich ustanovení a požadavek našich „spřátelených“ odborových organizací (OSD A SOS21), aby kolektivní smlouva byla platná na jeden rok a jiné podobné názory prezentované zaměstnavateli.

My v současné době nejsme jako odbory partneri, jsme nekalá konkurence. Pokud se budeme tahat o to, co kdo a jak, a přetahovat si členy, bude to špatně. Každý odborový funkcionář by měl pracovat tak, aby spolupracoval a pravdivě referoval. Vždyť i organizační změna v minulém roce nebyla nikdy našimi odborovými organizacemi sruženými pod Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb akceptována. Tvrzení zcela opačná nejsou pravdou.

Ivana Musilová,  
předsedkyně KOV  
Praha a Střední Čechy

**Chtěla bych touto cestou poděkovat všem, kteří podpořili odboráře při volbě do dozorčí rady podniku a dali nám své hlasy.**

**Petr:** Lidé jsou často líní jít na schůzi, nebo je to pro ně opravdu nesnadné. Vedle webových stránek s možností oboustranné komunikace, budou dál fungovat osobní kontakty, telefony, nástěnky. Prostřednictvím internetu se, předpokládám, snáze můžeme lidem, a zejména mladým, kteří mají k internetu bližší vztah, například zeptat, proč nevstupují do odborů. Osobně nelze se každého ptát, prostřednictvím internetu ano.

**Romana:** Pořádáme spoustu akcí, ale účastní se jich v podstatě stejný okruh lidí, nedaří se vtáhnout další, nechce se jim, jsou i otráveni. Třeba díky informacím na internetu přitáhneme další.

**Petr:** Mladí lidé neznají základní fakta o odborech. Nevědí, že je závodní výbor, nevědí, co odbory vyjednávají na podnikové úrovni. Chceme, aby se jim otevřely oči, aby chtěli podpořit postavení odborů svým členstvím.

**Romana:** Mladí lidé, a nejen oni, přijdou s pracovní právním problémem pět minut po dvanácté. Nevědí, že bychom jim mohli pomoci.

**Petr:** Pořád je to problém informovanosti. Chceme přehlednou formou poskytnout informace o odborech, o právech zaměstnanců, o možnostech, které odbory nabízejí, současně chceme otevřenou diskusi získat informace z druhé strany, i s možnostmi zachování anonymity. Nabídneme pomoc. Počítáme se zodpovídáním otázek, eventuálně s registrovanými přístupy, možné budou odpovědi i papírové, nebo další osobní jednání.

**Romana:** Mladí nepřijdou osobně se zeptat, prostřednictvím internetu to pro ně snad bude snazší. Chceme překonat pohled mladých na odbory jako na zastaralou instituci, ROH.

**Petr:** Hlavně chceme dát na vědomí, že opravdu není vše zadarmo, chceme, aby lidé věděli, co odbory pro zaměstnance dělají. To, co považují za automatické, že automatické není.

**Romana:** Pracovní právní seminář, na kterém jsme zde ve Zlenicích, je díky srozumitelnému výkladu pro mě velkým přínosem a inspirací, mohu lépe lidem dát první radu a hlavně je povzbudit k hájení svých práv.

**Petr:** Lidé se samozřejmě bojí o práci, to je velký problém, nevědí, jak se bránit, podepíší pro klid i to, co jim později ublíží.

**Romana:** Chceme, aby lidé za námi přišli se poradit, zeptat se, my jsme schopni jim zprostředkovat další rady, pomoc.

**Petr:** V tom všem nám má pomoci internet, naše webové stránky, které zprovozníme do konce roku, jak nám to půjde, o tom, doufejme, někdy přistě.

-dě-

### 30. července 2009

Telefónica O2 – byl podepsán 7. dodatek PKS, který upravuje vyšší limity přesčasové práce a pohotovostních hodin pro letošní rok na vybraných pracovištích v IT a Provozu sítí.

### srpen 2009

Telefónica O2 – řešena problematika potřeby zvýšení kapacity pro zajištění realizace všech objednávek zavedením dvojsměnného provozu, zvažována i možnost využití práce z domova.

### 19. srpna 2009

Společné jednání zástupců Generálního ředitelství České pošty, s. p. a představitelů zastupujících Podnikový koordináční odborový výbor České pošty, s. p. a ZO Přepravy a dopravy České pošty Odborového svazu dopravy a SOS – 21 Nezávislé odborové sdružení pracovníků České pošty na Moravci. Program. Přehled personálních ukazatelů za 01 – 06/2009

### 24. srpna 2009

34. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p. Program jednání: Zahájení a schválení Programu jednání. Kontrola Zápisu č. 33 z minulého jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p., konaného dne 8. června 2009. Odborové otázky: Změny termínů jednání PKOV České pošty, s. p., ve II. pololetí 2009. Informace. Rozpočet PKOV České pošty, s. p., (Čerpání za I. pololetí 2009). Aktuální problematika v rámci České pošty, s. p.: Transformace na a. s. Hodnocení PKS České pošty, s. p., za rok 2008 (Informace). PKS České pošty, s. p., na rok 2009 (Plnění závazků). Logistika (Informace o jednání na Moravci). Organizační změny a jejich projednávání. Volební řád a volby do DR České pošty „s. p.“ Společná jednání s GR – Stanovisko PKOV České pošty, s. p. Prověrky BOZP (Informace o průběhu v Regionech). Hospodářský výsledek České pošty, s. p. Hospodářský výsledek České pošty, s. p. za 1. až 6. 2009. Hospodářský výsledek České pošty, s. p. za 1. až 7. 2009. Různé: Další informace. Diskuse. Informace z tisku. Závěr.

### 25. srpna 2009

Telefónica O2 – proběhlo jednání s novým výkonným ředitelem pro LZ p. Michalem

Urválkem. Jednání se dotklo především představení obou stran, jejich základních programů, preferovaných záležitostí a dále nastavení součinnosti a zásad vzájemné informovanosti, seznámení s principy řízení lidských zdrojů, nastínění okruhu přetrvávajících problémů k řešení, způsobů hodnocení a používání výsledků průzkumu spokojenosti a postojů zaměstnanců společnosti pod názvem Reflect O2, vytvoření otevřenější firemní kultury s důrazem na vnitřní komunikaci a sortiment a rozsah akcí pro zaměstnance (sportovní hry, společenské akce pro zaměstnance).

### 2. září 2009

Telefónica O2 – se konalo 15. jednání PKOV Telefónica O2. Jednání se týkalo dalšího vývoje potřeby víceprací při obsluze zákaznického objednávkového systému "Claudie", organizačních změn v divizi Provoz, definování východisek pro jednání o jednoletém modulu Podnikové kolektivní smlouvy, změn a záměrů v oblasti LZ, systému benefitů pro rok 2010, ekonomické situace zaměstnavatele a provozních záležitostí. Bylo diskutováno rozšíření kolektivní smlouvy na vybrané dceřiné společnosti, poskytnuta informace o výsledku připomínkování novely směrnice o BOZP a o poskytnutí podpory kolegům postižených živelními pohromami v letošním létě.

### 2. září 2009

Telefónica O2 - proběhlo jednání s generálním ředitelem za účasti vedení lidských zdrojů. Předmětem jednání bylo seznámení se záměry firmy na zbývající část roku a na období roku 2010, především v oblasti vývoje zaměstnanosti a odměňování a zároveň sdělení priorit zástupců zaměstnanců na příští rok.

### 3. září 2009

9. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru Společností novinových služeb v České republice. Program: Zahájení a schválení programu jednání. Kontrola Zápisu z 8. jednání PKOV SNS v ČR konaného dne 5. března 2009. Odborové otázky: Informace o stavu členské základny. Evidenční listy ZO OS. Odvody členských příspěvků na OS ZPTNS. Příští jednání PKOV SNS v ČR. Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o uložení kolektivních smluv vyššího stupně. Informace k volbám do

## Byla jsem překvapena, do čeho všeho jsou odbory zapojené

Dvacetiosmiletá Veronika Šestáková, zřejmě nejmladší uvolněná funkcionářka v našem odborovém svazu (možná nejen tam) co do svého "stáří" i doby výkonu funkce, odpovídá na otázky

■ Vaše základní organizace zahrnuje velké území, máte údaj, na kolika místech se vaši členové nacházejí?

■ Naše základní organizace slučuje 10 obvodů od Strakonice až po Jihlavu, tj. celé jižní Čechy a kus Vysočiny. Celkem máme 1547 členů, kteří pracují na 343 pracovištích.

■ Jaké výhody a jaké nevýhody má sdružení se do tak velké organizace? Co se pro pošťáky –odboráře vytvořením velké organizace zlepšilo, co zhoršilo?

■ Jelikož jsem ve své funkci od loňského listopadu, a to byly již základní organizace v obvodech sloučeny do jedné, tak nemůžu objektivně soudit. Domnívám se, že je výhodou nekonkurenční prostředí mezi základními organizacemi v poskytovaných benefitech, silné ekonomické zázemí a hlavně jednotnost při jednání s vedením. Mám pocit, že se trochu zhoršila aktivita některých bývalých předsedů ZO v jejich obvodu. Asi čekají, že vše zvládnou jako uvolněná sama, ale to považuji za nemožné.

■ Je skoro neuvěřitelné, že nemáte internet?

■ V dnešní době se bez internetu nedá pracovat, je to jedna ze základních složek komunikace. Celý rok čekám na připojení, ale firmě se to zatím nepodařilo zrealizovat. Kontakty se členy řeším přes telefon a jelikož jsme pošťáci, tak používáme hlavně klasickou korespondenci. Už jsme si v září pořídili vlastní připojení, ale to neumožňuje kontakt na poštovní adresy.

■ Jak udržujete kontakt s funkcionáři, se členy?

■ Každý měsíc je svolán koordináční výbor, kde se sejdou všech

V listopadu letošního roku oslaví Střední škola poštovních a logistických služeb v Opavě 60. výročí svého založení. Zahájení výuky se dle dostupných nejstarších materiálů datuje ke školnímu roku 1949/1950. Do té doby zajišťovalo výchovu technických odborníků jediné spojové učiliště v Praze, které pak v roce 1949 bylo přestěhováno do Brna.

Dnes žákům kromě výuky všeobecně vzdělávacích předmětů poskytuje i možnost vzdělání v odborných předmětech zaměřených na poštovní provoz, logistiku a spedici. V nynější době jsou to dva obory – Logistické a finanční služby a Provoz a ekonomika dopravy.

V oboru Logistické a finanční služby jsou žáci připravováni zejména pro Českou poštu, absolventi oboru Provoz a ekonomika dopravy nalézají uplatnění v logistických a spedicičních firmách. Absolventi mohou získat celosvětově platný

## Z REGIONŮ

10 místopředsedů a každá oblast si ještě dělá svá vlastní jednání, na která jezdím. To by mělo zajistit předání informací na většinu pracovišť.

■ Předpokládaná změna ČP s.p. na a.s. ovlivní odborovou činnost?



Přechod na a.s. bude pro odbory určitě ještě náročnější a bude potřeba zkušenost i dravost. Třeba v tom, že se vytvoří sociální fond, bude nutno, aby odborová organizace byla tak silná, že zaručí vyjednání podmínek, které již nebudou vyplývat ze zákona.

■ Jaký je vývoj vaší členské základny?

■ Od loňského roku jsme zaznamenali mírný pokles, který má návaznost na propouštění provozních zaměstnanců. Ubylo nám 87 členů, ale od začátku roku jsme 52 členů získali, a z toho je jich minimálně 30 mladých.

■ Zajímají se odboráři o kolektivní vyjednávání?

■ Odboráři mají důvěru v lidi, které si zvolili, tak že se ptají spíše

ti co odbory „nepotřebují“. Kdyby nic jiného, tak přidat chtějí všichni. Zatím jsem se na kolektivním vyjednávání mimo FKSP nepodílela, ale mám již náměty na další kolo.

■ Co očekávají odboráři od svého členství?

■ Myslím si, že očekávají, aby za ně někdo vyjednával s vedením Č.P., měli co nejlepší pracovní podmínky a tomu odpovídající plat. Je určitě výhoda mít se na koho obrátit při konkrétních pracovních problémech. Základem je, nejdříve se poradit a pak teprve něco podepsat, přičemž spousta lidí spíše zvolí opačný způsob, a s tím už se bohužel nedá nic dělat. Společenské a sportovní akce pořádáme hlavně pro to, aby se měli zaměstnanci možnost sejit a poznat se.

■ Jak jste se dostala do funkce?

■ Pan Grochal poslal na pošty dopis, že odstupuje z jedné ze svých funkcí a zaměstnanci měli možnost navrhnout kandidáty na nového předsedu ZO. Byla jsem oslovena kolegyní z odborů, jestli bych chtěla kandidovat. Následně odstupující předseda oslovil všechny navržené kandidáty, vysvětlil jim, co se od nich očekává, co funkce obnáší a proběhly volby, které jsem vyhrála. Byla jsem překvapena, do čeho všeho jsou odbory zapojené. Nyní už se snad orientuji ve své funkci, ale stále objevuji něco nového. Když mám problém, vím na koho se obrátit a jak mi kolegové říkají, „do 30 to určitě zvládneš“.

-dě-

## Opavská škola pro pošťáky slaví kulaté výročí



diplom FIATA a stát se spedičním expertem.

Absolventi připravování pro Českou poštu provozují praxi přímo na poštách v obvodu Opava, takže se už během studia seznamují s pravou pošťáckou prací a poznávají mentalitu pošťáků a jejich opavskou klientelu.

Absolventi této střední školy poštovních a logistických služeb jsou

dobře uplatnitelní na trhu práce a řada absolventů pak pokračuje ve studiu na vyšších odborných a vysokých školách.

Chtěl bych touto cestou u příležitosti tak významného jubilea poblahopřát vedení školy, učitelům a všem, kteří po celá léta vždy úspěšně připravovali žáky do dalšího života.

Jiří Jačmenka  
předseda ZO ČP, s.p. Opava

## Z REGIONŮ

### Zvu vás .....

... k putování po českopolském příhraničním Slezsku v okolí českých měst Krnov, Město Albrechtice, Osoblaha a dalších vesniček a osad. Tento kraj je svérázný a tak trochu zapomenutý, ale všude zde žijí a pracují členové naší základní odborové organizace se sídlem v Šumperku. Průvodcem touto krajinou mi bylo mé horské kolo a výborně značené cyklotrasy 55 a 6116. Krásné "Babí léto" se předhánělo, na každém kilometru bylo co vidět v originálních barvách blížícího se podzimu. Výhledy z úvalenské a cvilínské rozhledny do kraje slibovaly pěkný výlet a v dále můj hlavní cíl zámek Linhartovy. V Linhartovském zámku probíhá mimo jiné zajímavosti expozice poštovníctví, na které se významně podílela vedoucí pošty Město Albrechtice. Kolektiv albrechtické pošty jsem zastihla v plném pracovním tempu, setkání bylo krátké, ale víc než milé. Mimochodem, pokud jste pozorní čtenáři a hlavně se zajímáte o

dění ve firmě - byla tato pošta prezentovaná (Poštovní kurýr 7-8/2009) testováním elektrokola. Škoda, že už tam nebylo, zajisté by mi ušetřilo chybějící čas při putování Osoblažskem. Toto území má mimo ryzí přírodu také bohatou kulturní společenskou historii, romantické zámky, zříceniny. Turistickou atrakcí zdejšího regionu je unikátní úzkorozchodná železniční trať. O prázdninových víkendech na ní můžete zažít dobrodružné jízdy, nad kterými nemávnou rukou ani dospěláci. Ale měním směr cesty zpět k dohodnuté schůzce. Můj cíl, zámek Linhartovy, je konečně přede mnou v plné kráse oslněn již zapadajícím sluníčkem. Obětavý a milý kastelán mně provázel po zámku s nebyvalou ochotou a nadšením. Expozice poštovníctví samozřejmě ukazuje poštovní minulost - veškeré exponáty byly zapůjčeny prostřednictvím muzea Praha. Těžko se dá několika řádky představit mravenčí práci všech, kdo se podíleli na realizaci tohoto pro-



### Využijte stránky časopisu ECHO!

Rubriky Z regionů a Společenská rubrika jsou vám k dispozici!

Pochlubte se konáním kulturních, společenských či sportovních akcí vaší základní organizace, podělte se o zkušenosti z jednání se zaměstnavatelem či se získáváním členů článkem či fotografií v rubrice Z regionů!

Popřejte svým kolegům k jubileům v rubrice Společenská kronika!

O uzávěrkách jednotlivých čísel časopisu se dovíte dotazem na [dedovska@volny.cz](mailto:dedovska@volny.cz).

jektu. Expozici vévodí poštovní kočár v originální velikosti - vytvořený zajímavou výtvarnou technikou a dokonce je i pojezdňný. Nejde ovšem přehlédnout i ostatní nabízené zajímavé expozice jednoduše a vkusně prezentované. Kdo to máte blízko do zámku Linhartovy, který se nachází v půli cesty mezi Krnovem a Městem Albrechticemi, neváhejte a přijďte se přesvědčit

[www.zameklinhartovy.cz](http://www.zameklinhartovy.cz) .....  
zvu vás.....

Libuše Hodinová  
Šumperk



Poslanecké sněmovny. Informace o situaci ve společnosti Mediaservis s. r. o. a holdingové společnosti První novinová společnost a. s. Návrh Podnikové kolektivní smlouvy společnosti Mediaservis s. r. o., na období 2009 až 2012 - stav prací. Informace o změně sídla společnosti Mediaservis s. r. o. Návrh Podnikové kolektivní smlouvy holdingové společnosti První novinová společnost a. s., na období 2009 až 2012 - stav prací. Návrh Darovací smlouvy - První novinová společnost a. s. Různé - diskuse. Předplatné periodika „PORADCE 2010“. Informace z tisku. Závěr.

### 3. září 2009

14. jednání Redakční rady Časopisu OS ZPTNS PTN ECHO. Program: Zahájení a program jednání. Kontrola plnění úkolů vyplývajících ze Zápisu č. 13. z jednání Redakční rady Časopisu OS ZPTNS PTN ECHO konaného dne 14. května 2009. Vyhodnocení čísla 3-4/2009 Časopisu OS ZPTNS PTN ECHO. Příprava čísla 5/2009 Časopisu OS ZPTNS PTN ECHO. Různé, diskuse. Závěr.

### 9. – 11. září 2009

UNI Telecom - Telefonica O2 - uskutečnila se slučovací konference evropské UNI Telecom a UNI Ibits (telekomunikační a informační technologie). Byly přijaty nové stanovy a nový společný název UNI - Evropa ICTS. Na další čtyřleté období byl zvolen řídicí výbor v čele s předsedkyní Tove Johansen z Norska, místopředsedy byli zvoleni Franca Salis Madinier z Francie, Michael Jäkel z Německa, Peter Skyte z velké Británie. Do řídicího výboru byl zvolen také náš zástupce Lubomír Vinduška. Na konferenci byl přijat strategický plán na období 2009 - 2013. Konference se dále zabývala ekonomickou a politickou situací v Evropě, nadnárodními společnostmi a globálními smlouvami, organizováním členů v sektoru ICTS a dalšími aktuálními tématy.

### 15. září 2009

Podpis Podnikové kolektivní smlouvy společnosti Mediaservis s. r. o. Podniková kolektivní smlouva vstupuje v platnost dnem podpisu s účinností od 1. října 2009 do 31. prosince 2012.

### 16. září 2009

Společné jednání zástupců Generálního ředitelství České pošty, s. p. a představitelů za-

stupujících Podnikový koordináční odborový výbor České pošty, s. p. a ZO Přepravy a dopravy České pošty Odborového svazu dopravy a SOS – 21 Nezávislé odborové sdružení pracovníků České pošty. Program: Rozhodnutí generálního ředitele č. 55/2009 Změna organizačního uspořádání České pošty, s. p. Reporting pro odbory za období leden až červenec 2009. Výsledek hospodaření 1. 7./2009. Přehled osobních nákladů a ukazatelů personální oblasti 1. 7./2009.

#### 17. září 2009

11. jednání Rady Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb. Program jednání: Kontrola plnění usnesení z 10. jednání Rady OS ZPTNS. Informace o kolektivním vyjednávání. Informace o průběžném plnění rozpočtu OS ZPTNS za 1. – 7. měsíc 2009. Informace o základních organizacích: Informace odborového svazu: složení členské základny k 11. 9. 2009. Přehled ZO OS, které se opožďují v odvodu inkasa OS ZPTNS. Přehled ZO, které neposlaly evidenční list k 1.7.2009. Sjezd Českomoravské konfederace odborových svazů. 20. výročí vzniku OS ZPTNS. Plán jednání a akcí OS ZPTNS do konce roku 2009. Různé: zprávy ze zahraničních cest, informace o antidiskriminačním zákonu, české předsednictví Radě EU z pohledu odborů, informace k volbám do Poslanecké sněmovny, informace o vyplacených podporách při úmrtí člena a při povodních.

#### 22. – 23. září 2009

Telefónica O2 – proběhlo jednání Evropské rady zaměstnanců skupiny Telefónica O2 v Praze. Byla uzavřena nová smlouva o evropské radě zaměstnanců s vedením skupiny Telefónica O2, která je platná do září 2013. Během dalšího jednání se kromě aktuálních témat vedla diskuze o přesouvání některých činností na dodavatele - outsourcingu.

#### 22. – 24. září 2009

Seminář „Hospodaření ZO“ Zlenice.

#### 24. – 25. září 2009

Seminář „Pracovní právo“ Zlenice.

Kateřina MUSILOVÁ  
Jiří HENEBERK

## Proč být členem odborů

Častokrát jste postaveni před nelehký úkol, a to vysvětlit svým kolegům, přátelům a případně i rodině, proč jsou odbory tak důležité pro všechny zaměstnance, ale i pro další členy naší společnosti.

Odbory jsou významným partnerem zaměstnavatelům i vládě. Aktivně ovlivňují hospodářskou a sociální politiku státu ve prospěch zaměstnanců a prosazují uplatňování oprávněných zájmů zaměstnanců na pracovišti. Jednotlivý zaměstnanec toho příliš ve vztahu k zaměstnavateli neprosadí.

Členství v odborech zajišťuje ochranu zaměstnaneckých práv a nároků, možnost porad a konzultací v případě problémů a pomoc při jejich řešení. Pouze svým členům poskytují odbory nadstandardní servis např. v podobě bezplatného právního poradenství, zprostředkování bezplatné právní pomoci včetně zastupování před soudem.

Odborová organizace je jako jediná oprávněna uzavřít se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu, ve které jsou upraveny výhodnější pracovní podmínky a zaměstnanecké výhody nad rámec zákona. Je tedy třeba si uvědomit, že těžiště odborové práce je především v kolektivním vyjednávání a zastupování zaměstnanců. Vyjednáváme za všechny zaměstnance, tedy i za odborově neorganizované. Prospěch z výsledků tohoto vyjednávání pak mají všichni. Podstatné je to, že pokud nebude u zaměstnavatele fungovat odborová organizace, nebude probíhat kolektivní vyjednávání, a tak budou mít zaměstnanci pouze práva vyplývající z pracovních předpisů, či vnitřních předpisů.

Především početně silná odborová organizace má šanci uspět při prosazování zájmů a potřeb svých členů a zaměstnanců.

Bezprostředním a rozhodujícím posláním odborů je hájit práva, potřeby a zájmy lidí, pro které je mzda nebo plat hlavním zdrojem jejich obživy. Nerozlišují přitom jejich politické a náboženské přesvědčení, původ, národnost ani pohlaví. Pozornost věnují zejména ekonomickým, mzdovým, pracovníprávním a sociálním otázkám. Odbory vystupují vůči zaměstnavatelům, ale i vůči státním orgánům a vládě jako jediný oprávněný zástupce zaměstnanců.

Je důležité podpořit odbory v jejich nelehké činnosti, a proto je nezbytné přesvědčit naše kolegy o významu i jejich členství v Odborovém svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb.

- Zasazujeme se o dodržování zákoníku práce a dalších pracovníprávních předpisů.
- Vyjednáváme pro zaměstnance v rámci kolektivního vyjednávání co nejlepší mzdové i pracovní podmínky.
- Zajišťujeme pro zaměstnance důstojné pracovní podmínky a dodržování předpisů ochrany zdraví a bezpečnosti práce.
- Poskytujeme členům bezplatný pracovníprávní právní servis.
- Radíme členům s obsahem pracovní smlouvy.
- Radíme a pomáháme v případě pracovního úrazu.

Každý člen posílí pozici odborů při vyjednávání se zaměstnavatelem, potažmo i s vládou. Členstvím v odborech se aktivně účastníme prosazování zájmů všech zaměstnanců.

## BRÁNÍME ZAMĚSTNANCE A POMÁHÁME JIM



### Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb

Základní organizace: .....

### ČLENSKÁ PŘIHLÁŠKA

Jméno a příjmení: .....

Datum narození: .....

Pracoviště (útvár) ....., os. číslo .....

Bydliště .....

Přihlašuji se za člena OS ZPTNS, souhlasím se Stanovami a souhlasím s výběrem členských příspěvků srážkou ze mzdy.

V ..... dne .....  
vlastnoruční podpis

Přihlášku předejte výboru základní organizace nebo ji pošlete přímo na odborový svaz, další informace najdete na <http://oszptns.cmkos.cz>, příp. na tel. 222 540 322 (sekretariát OS ZPTNS)



## Zápočet doby nezaměstnanosti do starobního důchodu



Vzhledem k současné neutěšené hospodářské a ekonomické situaci, jistě dost často napadne mnoho lidí otázka, jak se doba nezaměstnanosti promítne do nároku na starobní důchod.

Z hlediska důchodových nároků se v době nezaměstnanosti, při které náleží podpora v nezaměstnanosti či rekvalifikaci, jedná se o tzv. náhradní dobu pojištění, která se pro posouzení nároku na starobní důchod hodnotí sice plně, ale pro výši dávky jen v rozsahu 80 %. Za tuto náhradní dobu lidé neodvádí žádné pojistné. Podmínkou zápočtu přitom je, že osoba vedená v evidenci uchazečů o zaměstnání získala alespoň jeden rok pojištění. Doba nezaměstnanosti (doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání) se započítává bez jakéhokoliv omezení do konce roku 1995. Od 1. 1. 1996 se doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání započítává v plné výši, pokud člověk pobírá podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci. Doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, po kterou podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci nenáležela před dosažením věku 55 let, se započítává v rozsahu nejvýše 1 roku. Nad 55 let se započítávají maximálně tři roky. Doba tří let se zjišťuje zpětně ode dne vzniku nároku na důchod. Pro nárok na důchod se tato doba počítá plně, pro výši procentní výměry jen v rozsahu 80 %.

Aby lidé měli přehled o svých dobách pojištění, mohou jednou ročně požádat ČSSZ o zaslání informativního osobního listu důchodového pojištění (přehled dob důchodového pojištění, případně náhradních dob a od roku 1986 i přehled vyměřovacích základů a vyloučených dob). Uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce si mohou za určitých podmínek doplatit chybějící doby pojištění prostřednictvím dobrovolného důchodového pojištění. Minimální pojistné na dobrovolné pojištění činí od 1. 1. 2009 částku 1649 Kč měsíčně.

### Předčasný starobní důchod

Častá úvaha starších zaměstnanců v případě propouštění je, zda se vyplatí odejít do předčasněho starobního důchodu. Pokud se lidé rozhodnou, mohou za určitých podmínek požádat o důchod před dosažením svého důchodového věku. Existují dva druhy předčasněho starobního důchodu, trvale krácený a dočasně krácený. V obou případech je podmínkou získání starobního důchodu 25 let pojištění.

V případě **trvale kráceného starobního důchodu** mohou lidé odejít až 3 roky před dosažením důchodového věku. Důchod už nikdy nebude přepočítán a zůstane trvale krácen. Ke krácení dochází za každých, i započatých devadesát kalendářních dní doby ode dne přiznání předčasněho důchodu do dne dovršení důchodového věku. Procentní výměra důchodu se snižuje o 0,9 % výpočtového základu za každé devadesátidenní období. Základní výměra je pro všechny druhy důchodů stejná a nekrátí se (v roce 2009 činí 2170 Kč měsíčně).

Nárok na **dočasně krácený předčasný starobní důchod** mají lidé, kteří pobírali alespoň 5 let nepřetržitě plný invalidní důchod, nárok na tento důchod jim zanikl nejpozději ke dni 31. 12. 2006 a ke dni odnětí

### 7. říjen Světovým dnem akcí za důstojnou práci

*Mezinárodní odborová konfederace (MEOK), která sdružuje 312 organizací ze 157 zemí a zastupuje tak na 170 miliónů odborářů a odborářek, vyhlásila i v tomto roce 7. říjen Světovým dnem akcí za důstojnou práci.*

*Boj za důstojnou práci je za nynější hluboké krize ještě nutnější. Krize stále více ohrožuje pracovní místa a osudy většiny populace. Jak upozorňují světové odbory, několik desetiletí deregulací, převládající chamtivost a excesy poměrně malé skupiny lidí, vrhly svět do nehlubší recese od 30. let. Finanční a obchodní kruhy, často s ustupující odpovědností vlád za udržení sociálních států, přestaly vnímat základní potřeby lidí, natož potřebu udržení férových podmínek trhu práce a sociální ochrany.*

*Podle definice Mezinárodní organizace práce je důstojnou prací miněna ta, která zajišťuje, že každá žena a muž může dostat produktivní práci v podmínkách svobody, spravedlnosti, jistoty a důstojnosti. Aby toho bylo dosaženo, je třeba propojit řadu prvků: možnost vykonávat produktivní práci, která je odpovídajícím způsobem ohodnocena; pracovní jistotu a sociální ochranu zaměstnanců a jejich rodin; zlepšení vyhlídek v osobním rozvoji a sociální integraci; svobodu vyjádřit se k problémům, organizovat se a účastnit se na rozhodování, která ovlivňují život zaměstnanců; rovnost příležitostí a rovnost zacházení s muži a ženami. Logicky sem patří i vedení sociálního dialogu jako nástroje, který realizaci důstojné práce zajišťuje. To vše je současnou krizí ohroženo a stále trvá nebezpečí jejího zneužití proti zaměstnancům a odborům.*

*Proto se ČMKOS spolu se svými odborovými svazy k iniciativě MEOK, stejně jako před rokem, připojuje.*

## PŘÁVNÍ PORADNA

tohoto důchodu do dosažení důchodového věku jim chybí nejvýše 5 let. Procentní výměra tohoto typu předčasněho starobního důchodu je dočasně krácena o 1,3 % výpočtového základu za každých, i započatých 90 kalendářních dnů doby předčasnosti. Ode dne dosažení důchodového věku lze tento důchod přepočítat, tedy přiznat řádný starobní důchod.

Starobní důchodce, který pobírá předčasný starobní důchod a ještě nedosáhl důchodový věk, si může přivydělávat k důchodu jen činností, která nezakládá účast na důchodovém pojištění. Tuto podmínku splňuje prakticky jen činnost vykonávaná na základě dohody o provedení práce - výše příjmu získaného ze zaměstnání na základě této dohody není nijak omezena. Další možností je výkon zaměstnání v pracovním poměru, popř. na základě dohody o pracovní činnosti. Zde se však musí jednat o zaměstnání malého rozsahu (sjednaný příjem nedosáhne v kalendářním měsíci 2000 Kč). Předčasný důchodce může mít jakkoliv vysoké příjmy i z pronájmu, například nemovitosti. Pokud si předčasný starobní důchodce přivydělává jako OSVČ (osoba samostatně výdělečně činná), je považován za tzv. OSVČ vedlejší, která má v pojistném na sociální zabezpečení určité úlevy. Sám si musí pohlídat, aby jeho činnost nezaložila účast na důchodovém pojištění, jinak ztrácí nárok na důchod od měsíce, ve kterém mu účast na pojištění vznikla.

### Účinnost zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců posunuta na 1. 1. 2013

Parlament České republiky schválil zákon č. 282/2009 Sb., ze dne 22. 7. 2009, kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Tento zákon nabyl účinnosti dne 31. srpna 2009. Zákonem č. 282/2009 Sb. se posouvá účinnost zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců z 1. 1. 2010 na 1. 1. 2013. Pro zaměstnavatele i zaměstnance do té doby, tak jako dosud, budou pojištění odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání provádět Kooperativa pojišťovna, a. s. a Česká pojišťovna, a. s.

### Daňové zvýhodnění na dítě

S účinností od 1. 1. 2010 dojde ke zvýšení daňového zvýhodnění na dítě. Daňové zvýhodnění může poplatník uplatnit formou slevy na dani, daňového bonusu nebo kombinací slevy na dani a daňového bonusu. V roce 2009 daňové zvýhodnění je 10 680 Kč ročně. V této oblasti má dojít s účinností od 1. ledna 2010 ke změně. Poslanecká sněmovna totiž na své zářijové schůzi přehlasovala veto prezidenta a schválila návrh novely zákona o podpoře hospodářského růstu a sociální stability. Novela přináší zvýšení daňového zvýhodnění na dítě z dosavadních 10 680 Kč ročně na 11 604 Kč ročně.

### Přídavek na dítě se zpětně zvýší

Od 1. července 2009 se zpětně zvýší přídavek na dítě o 50 Kč měsíčně. Nově bude vyplácen přídavek na dítě ve výši 550 Kč pro dítě do 6 let věku, 660 Kč pro dítě ve věku od 6 do 15 let a 750 Kč pro nezaopatřené dítě ve věku od 15 do 26 let. Ke stejnému datu, tedy se zpětnou účinností od 1. července 2009, se zvýší také hranice příjmu rozhodná pro nárok na přídavek na dítě. A to z 2,4násobku částky životního minima rodiny na 2,5násobek. V praxi to podle odhadů Ministerstva práce a sociálních věcí znamená, že na přídavek na dítě bude mít nově nárok cca 32 tisíc dětí. Lidem, kteří už přídavek na děti pobírají, se dávka zvýší automaticky, aniž by o to museli žádat.

### Zaměstnavatelé dostanou slevu na pojistném za zaměstnance s nízkými příjmy

Zaměstnavatel zaplatí v podobě odvodu za svoje zaměstnance méně, a to především za zaměstnance s nízkými příjmy. Cílem této slevy je podpořit nebo spíše udržet zaměstnanost v podnicích. Nárok na slevu mají zaměstnavatelé pouze u zaměstnanců s příjmem (vyměřovacím základem) nižším než stanovený limit (27 100 korun v roce 2009). Slevu nemůže uplatnit zaměstnavatel, který vstoupil do likvidace nebo je na něj prohlášen konkurz. Sleva se týká všech pojištěnců, kteří jsou účastníci nemocenského pojištění a jsou zaměstnanci (v pracovním poměru, ale i dohoda o pracovní činnosti).

Zaměstnavatelé mohli slevu uplatnit zpětně od ledna 2009 a toto mimořádné opatření by mělo trvat až do konce roku 2010. Je otázkou, zda nenastane změna v rámci protikrizových opatření, protože tato sleva znamená značný propad ve výběru pojistného, resp. v příjmové stránce veřejných rozpočtů.

Zdroj: ČSSZ, MF, MPSV  
Bc. Jindřiška Petříčková

**Dotaz:** U naší firmy se stále častěji objevují pracovníci kteří vykonávají práci jako kmenoví zaměstnanci a vlastně je často nahrazují. Zajímalo by mne, jaké vlastně mají postavení vůči našemu zaměstnavateli a zda jejich činnost není takový skrytý dumping, který má na kmenové zaměstnance vytvářet určitý skrytý nátlak.

**Odpověď:** Nejdříve je nutné si vyjasnit, že musíme rozlišovat, zda se v daném případě jedná o outsourcing nebo agenturní zaměstnávání. V prvním případě by šlo o „vytěsnění činnosti“, které přímo nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, jsou však pro jeho činnost potřebné. Zadáním těchto činností odborným firmám si zaměstnavatel vytváří prostor pro intenzivnější zaměření na svoji hlavní činnost.

Vám se ale patrně jedná o situaci, kdy agentura práce vystupuje jako zaměstnavatel a svého zaměstnance dočasně přidělí k výkonu práce k jinému zaměstnavateli tzv. „uživateli“. Tímto „uživatelem“ by pak byl váš zaměstnavatel.

Pokud se jedná o mzdové a pracovní podmínky jejichž dumpingové výše se obáváte, mohu vás uklidnit. Zákoník práce v § 309 odst. 5 stanoví jednoznačnou povinnost agentury práce a uživatele zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Podle § 308 odst. 1 písm. f) zákoníku práce se srovnatelným zaměstnancem rozumí takový zaměstnanec uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe.

Aby nedošlo později k manipulacím a nedorozumění musí již dohoda mezi agenturou práce a uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovat informaci o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance. Stejnou informaci pak poskytne agentura práce zaměstnanci kterého „půjčuje“, uživateli v písemném pokynu, jímž svého zaměstnance přiděluje k dočasnému výkonu práce u uživatele.

Zákon v § 309 odst. 5 pamatuje i na případy, kdy by srovnatelné podmínky nebyly dodrženy. Pokud by totiž byly po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně

přiděleného zaměstnance (po případě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti) zajistit rovné zacházení. Zákon přiznává dočasně přidělenému zaměstnanci právo domáhat se u agentury práce uspokojení nároků, které mu vznikly v důsledku nerovného zacházení a to včetně případné žaloby u soudu. Agentura by tak musela tomuto svému zaměstnanci popřípadě doplatit dlužné nároky. Jestliže by agentura musela dlužné částky doplatit proto, že uživatel sdělil agentuře práce nesprávné údaje, které pak byly uvedeny jak v dohodě mezi agenturou práce a uživatelem, tak v písemném pokynu pro přidělovaného zaměstnance, agentura práce by se mohla domáhat náhrady škody na uživateli a částku dorovnanou svému zaměstnanci vymáhat na uživateli soudně.

Zákon tímto způsobem promítá do podmínek pronájmu pracovní síly princip rovnosti zaměstnanců v pracovních podmínkách, že za práci stejnou či za práci stejné hodnoty přísluší zaměstnancům stejná mzda. Jinými slovy, ten, kdo vykonává práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, konanou ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, má právo na stejnou mzdu. I v případě, že u uživatele práci, kterou budou vykonávat zaměstnanci agentury, vůbec vlastní zaměstnanci nekonají, musí uživatel mzdově „zařadit“ dočasně přidělené zaměstnance podle výše uvedených hledisek tak, jak by zařazoval své vlastní zaměstnance. To se týká nejen základní mzdy, ale též poskytování všech dalších složek mzdy, které podle jím uplatněného mzdového systému jsou zaměstnancům poskytovány.

Za stejných podmínek jako kmenovým zaměstnancům tak musí být zaměstnancům agentury práce přiznávány mzdové příplatky, odměny, prémie, bonusy, podíly na hospodářských výsledcích, popřípadě tzv. třinácté a čtrnácté mzdy.

Z výše uvedeného je patrné, že se dumpingové práce a ohodnocování jako kmenoví zaměstnanci bát nemusíte. Za dodržení zákonných podmínek je totiž práce agenturního zaměstnance pro zaměstnavatele dražší, než práce zaměstnance kmenového.

*JUDr. Pavel Sirůček  
svazový právník*

**Dotaz:** Majitel bytu podmínil podepsání smlouvy o nájmu ponecháním jednoho souboru klíčů včetně schránky v jeho držení. Za jakých podmínek může majitel bytu vstupovat do bytu obsazeného nájemníkem? Může mu otevírat schránku? K čemu mu ty klíče jsou?

**Odpověď:** Ponechání klíčů od bytu nájemce včetně klíče od poštovní schránky pronajímateli považují za značně neobvyklé. Zejména požadavek na klíče od schránky je problematický. Pronajímatel má právo na vstup do bytu po předchozí dohodě s nájemcem za účelem kontroly užívání bytu, pro odečet měřičů služeb nebo jejich instalace a v případě zamezení důsledků havárie a předcházení škodám za přítomnosti třetí osoby. Pronajímatel nemůže otevírat poštovní schránku nájemce.

**Dotaz:** Dceři opakovaně prodlužuje majitel bytu smlouvu o nájmu po třech měsících, nemá tedy žádnou jistotu. Může jí majitel nařídit vystěhování ze dne na den, když končí tříměsíční období? Naopak, v jaké je dcera situaci, když majitel smlouvu přinese už po uplynutí tří měsíců, nemění se smlouva na smlouvu na dobu neurčitou?

**Odpověď:** Nájem bytu uzavřený na dobu určitou končí dnem uvedeným v nájemní smlouvě a k tomuto datu je nájemce povinen být vyklidit a předat pronajímateli, pokud nedejde k jiné písemné dohodě. Uzavření smlouvy na dobu neurčitou není automatické, musí být sjednáno.

**Dotaz:** Jsme společenství vlastníků bytů, chceme si zvětšit byt o část společné chodby a provést příslušné stavební úpravy, lze to řešit nájmem plochy s např. jednorázovým uhrazením nájmu na delší dobu?

**Odpověď:** Nájem je se souhlasem orgánu společenství a na základě písemné smlouvy možný, trvalé přičlenění k bytu by znamenalo zásah do podílu vlastníků a to vyžaduje stoprocentní souhlas všech vlastníků a změnu prohlášení vlastníka.

*ing. M. Taraba, Sdružení nájemníků ČR SON*

## Co je rekvalifikace?

Rekvalifikace zaměstnanců zaměstnavatelem se uskutečňuje v zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců. Nejčastěji v situaci, kdy by museli být tito zaměstnanci uvolněni z důvodů racionalizačních opatření, strukturálních, popřípadě organizačních změn.

Každá, byť i elementární změna kvalifikace může být považována za rekvalifikaci, jestliže umožní další nebo nové pracovní uplatnění. Při určování a rozsahu teoretické nebo praktické přípravy, která je základem rekvalifikace, se vychází z dosavadní kvalifikace zaměstnance. Rekvalifikací je nejen získání nebo rozšíření stávající kvalifikace, ale také její zvýšení, prohloubení, udržování nebo obnovování.

Mezi formy rekvalifikace patří teoretická a praktická příprava k výkonu určitých činností, ale vždy s ohledem na předpoklady a požadavky pro výkon práce (pracovní uplatnění). Naproti tomu sem nelze zařadit zaučení ve smyslu § 228 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého zaměstnavatel zabezpečuje získání kvalifikace zaměstnanci, který vstupuje do pracovního poměru bez kvalifikace, formou zaškolení nebo zaučení. Plnění kvalifikačních předpokladů pro výkon práce včetně požadavků pro výkon práce posuzuje zaměstnavatel.

### Dohoda o rekvalifikaci

Úřad práce může podle písemné dohody se zaměstnavatelem, který uskutečňuje rekvalifikaci, mu uhradit plně nebo částečně náklady spojené s touto činností. Nerozumí se tím však náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, která přísluší zaměstnanci po dobu jeho rekvalifikace v pracovní době, ale účastnický poplatek vzdělávacímu za-

řízení, činnost vzdělávacího zařízení ve vztahu k zajišťování rekvalifikace apod. Mohou to být i náklady na potřebnou výbavu účastníků rekvalifikace, jako např. nutné školní potřeby a učebnice, maximálně však do výše 2000 Kč na jednoho účastníka.

Rekvalifikace uskutečňovaná zaměstnavatelem se zabezpečuje na základě písemné dohody zaměstnavatele se zaměstnancem. Uskutečňuje se zpravidla v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance. Za celou dobu rekvalifikace proto zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje jen tehdy, pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.

### Co není rekvalifikace

Od rekvalifikace zaměstnanců uskutečňované zaměstnavatelem je nutno rozlišovat:

- prohlubování kvalifikace, které může zaměstnavatel svému zaměstnanci nařídit v zájmu udržení a obnovování získané kvalifikace k tomu, aby zaměstnanec řádně vykonával práce sjednané v pracovní smlouvě,
- zvyšování kvalifikace z vlastního popudu a zájmu zaměstnance, kdy si zaměstnanec zvyšuje kvalifikaci za tím účelem, aby v budoucnu splňoval předpoklady pro výkon kvalifikovanější práce, než dosud zastává. Účast zaměstnance na takovém vzdělávání není pro zaměstnavatele nezbytná z hlediska dalšího pracovního zařazení zaměstnance v rámci zaměstnavatele, a proto zaměstnavatel zpravidla nedává ke zvyšování kvalifikace tohoto druhu podnět.

-/j-

## PRÁVNÍ PORADNA

Antidiskriminační zákon vyšel ve sbírce zákonů pod číslem 198/2009 Sb. Zákon nabývá účinnosti 1. září 2009

### Kdo prokazuje diskriminaci?

Již před účinností nového antidiskriminačního zákona byly ve firemní praxi případy, kdy zaměstnanci žádali na zaměstnavatele odškodnění za diskriminaci nebo porušení zákazu rovnosti např. ve mzdách. Časté byly i případy, kdy zaměstnankyně se domáhala na zaměstnavatele peněžní náhrady škody, neboť byla spolupracovníkem verbálně sexuálně „obtěžována“. Objevovaly se názory, že žadatel (zaměstnanec) nemusí nic dokazovat, že důkazní břemeno je na straně zaměstnavatele a že ten musí prokázat, že jeho zaměstnanec neobtěžoval nebo zaměstnavatel neporušil zákaz rovnosti.

Tyto názory nejsou v souladu s právními předpisy, zejména s občanským soudním řádem a novým antidiskriminačním zákonem. Občanský soudní řád (zákon č. 99/1963 Sb.) v § 133a stanoví: skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě celého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

Proto v soudním řízení již neprokazuje tvrzené skutečnosti např. o přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví ten účastník, který je tvrdí (tj. uvádí skutečnosti, z nichž lze dovodit, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci), ale druhý účastník (jeho protistrana). „Opak“ vyjde najevo tehdy, jestliže druhý účastník (např. zaměstnavatel) prokáže, že nedošlo k porušení „zásady stejného zacházení“.

Přenesení důkazního břemene v těchto případech na zaměstnavatele ještě neznamena, že v návrhu poškozeného zaměstnance mohou chybět návrhy na provedení důkazů. Jedná se např. o např. nepřímé svědky (osoby, jimž poškozený nezákonně jednání sdělil), listinné nebo znalecké důkazy, apod., pokud jsou k dispozici. Nestačí tedy, aby např. poškozená zaměstnankyně podala návrh k soudu s tím, že zaměstnavatel jí nevyhověl v požadavku na poskytnutí náhrady škody v částce 100 tisíc za porušení zásady rovnosti a neuvedla žádné návrhy. Podle všeobecně vžitého názoru právě v tom je prý přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele.

To je však zásadní nepo-

chopení principu „přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele“. Soudní řízení probíhá zcela obvykle, jako je tomu v ostatních případech: výslech účastníků, přednesení důkazů a jejich hodnocení jednotlivě a ve vzájemném souhrnu. Soud hodnotí důkazy zaměstnavatele prokazující to, že on nebo jeho zaměstnanec se jednání uvedeného v návrhu nedopustil. Přenesení důkazního břemene znamená, že zaměstnavatel prokazuje opak tvrzení a věrohodnost důkazů, které jsou uvedeny v návrhu na zahájení soudního řízení. Pokud by se poškozený zaměstnanec „spokojil“ jen s podáním návrhu na náhradu škody v důsledku diskriminace a neuvedl by žádné návrhy na provedení důkazů, nebyly by splněny podmínky pro zahájení soudního řízení. Předseda senátu pak podle § 43 OSŘ vyzve účastníka řízení, aby návrh v určeném termínu doplnil o potřebné důkazy. Přitom účastníka řízení poučí o tom, jak by doplnění mělo vypadat. Nedoplní-li účastník řízení tyto důkazy, nelze pro tento nedostatek v soudním řízení pokračovat a soud usnesením návrh poškozeného na náhradu škody odmítne

#### Obrana proti diskriminaci

Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti řeší ochranu zaměstnanců v otázkách diskriminace a rovnosti, ale odkazují na zvláštní zákon. Právní úprava obrany zaměstnanců při diskriminaci několika let tedy v našem právním řádu chyběla. Nový zákon tento nedostatek napravuje.

Byla rozšířena působnost veřejného ochránce práv (ombudsmana) ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Za tím účelem bude poskytovat pomoc poškozeným diskriminací při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, bude provádět výzkum, zveřejňovat zprávy a vydávat doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a zajišťovat výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

Dojde-li k porušení práv a povinností v otázkách diskriminace a rovnosti má poškozený právo se u soudu domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V určitých případech vznikne poškozené osobě právo na náhradu nemajetkové újmy v

penězích. Jde o případy, kdy ve značné míře byla snížena její dobrá pověst nebo důstojnost či vážnost ve společnosti. Výši peněžité náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Porušení zákazu diskriminace může být rovněž považováno za zásah do ochrany osobnosti

### Kdy nejde o diskriminaci

Nový antidiskriminační zákon připouští výjimky ze zákazu diskriminace. V § 6 uvádí, kdy je odůvodněno rozdílné zacházení zaměstnavatele se zaměstnanci a přitom nejde o diskriminaci. V zákoníku práce (ZP) tyto výjimky v § 16 odstavec 3.

V souladu s požadavky praxe ZP vymezuje výjimky z obecného principu rovného zacházení se všemi zaměstnanci zaměstnavatele, které mohou vyplývat ze ZP nebo ze zvláštního právního předpisu, nebo z věcného důvodu. **Ten může spočívat v povaze vykonávané práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro výkon této práce nezbytný.** Pouze tímto vymezením může zaměstnavatel zdůvodnit rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo skupinami zaměstnanců, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Diskriminací tedy není rozdílné zacházení na základě diskriminačních znaků uvedených v zákoně, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro výkon této práce nezbytný. Cíl sledovaný takovou výjimkou musí být vždy oprávněný a požadavek přiměřený. V praxi půjde zejména o výjimky dané zvláštní povahou sjednané práce, s ohledem na společnosti obecně uznávané morální, náboženské či kulturní hodnoty, které jsou pro výkon zcela konkrétní práce považovány za nezbytné a přiměřené.

Výjimka spočívající v tomto věcném důvodu se může v podnikatelské praxi uplatnit především při výkonu prací, které jsou určeny výhradně jednomu pohlaví a kdy věcný důvod spočívá v povaze práce nebo ve zvláštních požadavcích (např. specifické profese v nočních podnicích apod.) nebo kterým určitým skupinám občanů (např. ženám nebo mladistvým) zakazuje právní předpis. Nemůže se tedy považovat za diskriminační

občana (ohrožení lidské důstojnosti). Občan – zaměstnanec může postupovat při volbě své ochrany podle příslušných ustanovení občanského zákoníku (např. § 13 odst. 2). Může požadovat i případnou náhradu nemajetkové újmy v penězích, která však vylučuje uplatnění náhrady podle antidiskriminačního zákona.

postup zaměstnavatele, když nepřijme na pracovní místo ženu, které nesmí podle právního předpisu vykonávat (např. práce s těžkými břemeny, práce ve výškách apod.)

Rovněž nemůže jít o diskriminační jednání zaměstnavatele, jestliže nepřijme na toto místo např. osobu, která nemůže pracovat v určité profesi, kterou jí zakazuje lékařský posudek nebo jde-li o druh práce, kde se vyžaduje zvláštní zdravotní způsobilost (např. řidič z povolání, pokrývač apod.).

V praktických důsledcích se jedná o tzv. **pozitivní diskriminaci**. Jde o přípustnou formu rozdílného zacházení, kdy jsou např. zaměstnavateli uplatňována opatření k vyrovnání kvalifikace mezi zaměstnanci nebo k rovnoměrnému zastoupení v zaměstnávání mužů a žen. ZP v § 16 odst. 3 rovněž stanoví základní pravidla pro přijímání pozitivních opatření ve prospěch méně zastoupeného pohlaví. Zaměstnavatel může přijmout dočasné opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění pracovního zapojení méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho funkčním nebo jiném postupu. Z tohoto důvodu zákon přímo stanoví, že toto dočasné opatření zaměstnavatele nelze považovat za diskriminaci.

Možnost uplatnění výjimky ze zákazu diskriminace a tedy i existence věcného důvodu připouští např. Směrnice Rady ES č. 76/207/EEC, která v čl. 2 umožňuje vyloučit z rozsahu její působnosti "takové pracovní činnosti, a kde je to možné i odbornou přípravu pro takové pracovní činnosti, u nichž z důvodů jejich povahy nebo kontextu, v němž jsou vykonávány, pohlaví pracovníka představuje rozhodující faktor." Ve smyslu této směrnice přijaly právní úpravy některé evropské státy. Např. německý zákon o rovnosti mužů a žen z 24. 6. 1994 uvádí, že "žádné pracovní místo nesmí být přístupné výlučně mužům nebo výlučně ženám s výjimkou míst, kde je požadavek na jedno či druhé pohlaví nezbytný."

stránku připravil  
JUDr. L. Jouza

### Jednání 3. Evropské konference poštovního a logistického sektoru Mezinárodní organizace svazů sítí UNI, konané ve dnech 7. – 8. září 2009 v Malahide (Irsko)

Dne 6. září 2009 se uskutečnilo jednání Řídícího výboru Evropského poštovního a logistického výboru UNI. Jednání se zúčastnili všichni členové výboru. Výbor projednal a vyjádřil souhlas s Návrhem programu Konference. Projednal složení Mandátové a Rezoluční komise. Po projednání navržených rezolucí z jednání konference bylo rozhodnuto předložit pouze 4 rezoluce, místo navržených 7. Byl vyjádřen souhlas se zasláním poselství Evropské komisi, vyjadřující nesoúhlas s postupem liberalizace poštovního sektoru, podle Směrnice EU. Výbor konstatuje, že i nadále není dohoda o obsazení míst v Řídícím výboru za Zónu III – Jižní Evropa. Jsou stále 4 kandidáti na 2 místa. Bylo rozhodnuto, že se tato oblast znovu sejde a před zahájením Konference předloží svůj konečný návrh. Řídící výbor nebude do jednání regionu zasahovat. Ostatní regiony navrhuji odpovídající počet kandidátů. Na místo místopředsedy Evropského výboru je pouze jeden návrh. Na místo předsedy Evropského výboru jsou 2 kandidáti. Řídící výbor stanovil postup při volbě předsedy – každý členský svaz přítomný na jednání konference obdrží hlasovací lístek s počtem hlasů odpovídajícím počtu členů, za které svaz uhradil v letošním roce UNI stanovené příspěvky. Dále bylo rozhodnuto, že diskusní příspěvek je omezen časem 5 minut. Řízením konference byl pověřen předseda výboru Rolf Büttner. V případě potřeby se Řídící výbor sejde v průběhu jednání konference.

Jednání konference bylo zahájeno kulturním programem seznamujícím přítomné delegáty s národními tradicemi Irska.

Konference se uskutečnila pod základním heslem: Evropský poštovní a logistický sektor UNI, reguluje deregulaci. Kvalitní pracovní místa znamenají kvalitní služby.

Konferenci zahájil a řídil předseda Evropského výboru Rolf Büttner. Přivítal všechny přítomné zástupce členských odborových svazů a hosty konference. Ve svém vystoupení zhodnotil činnost poštovního a logistického výboru. Součástí vystoupení byl pohled na současnou politickou situaci, liberalizaci, spolupráci v rámci Evropy i světa, spolupráci s MOP, SPU, ITF a dalšími organizacemi. Seznámil jednání s úspěchy i neúspěchy v práci sektoru. Přivítal zasloužilé členy výboru a zástupce UNI. Vyzval jednání k ještě větší intenzitě práce proti zkracování pracovních úvazků, snižování mezd,

podržování sociálních výhod a dalších. Velký význam má v rámci Evropy sociální dialog. Hospodářská krize nekončí, její důsledky pocítíme ještě v příštích letech. Poděkoval hostitelské zemi za úsilí věnované přípravě Konference a popřál jednání Konference hodně úspěchů.

Předseda Irského odborové svazu zaměstnanců pošt přivítal všechny přítomné na jednání a popřál Konferenci mnoho úspěchů při jednání. Následně byl zvolen Mandátový a Rezoluční výbor. V dalším příspěvku vystoupil generální tajemník UNI Philips Jennings. Ve svém vystoupení pozdravil jednání konference, zhodnotil situaci v UNI, poštovním a logistickým sektoru, situaci v Evropě i světě, hospodářskou krizi, a další věci. Zhodnotil možnosti dalšího vývoje. Zdůraznil, že je nutné bojovat za nové a lepší klima na celém světě.

#### Hospodářská krize (dokument představený sekretariátem UNI)

Pohled na poštovní sektor ve světě i v Evropě v době hospodářské krize, dopady krize, východiska a další podněty. Krize zasáhla všechny obory a činnosti. Cesta z ní bude velice složitá a dlouhá.

Zástupce Mezinárodní organizace práce (MOP) seznámil jednání s prací této organizace a významným postavením UNI v rámci MOP.

Vystoupení Evropské zástupkyně UNI v Bruselu bylo ve znamení zhodnocení vlastní činnosti, pohled na současnou situaci a co dále. Roste tlak zaměstnavatelů na odbory, Evropská komise není dobrým spolupracovníkem odborů, odbory nesmí ustoupit, musí hledat cestu vedoucí ke spokojenosti zaměstnanců poštovního sektoru a členů odborů.

Předseda Irské konfederace odborových svazů pozdravil Konferenci a seznámil ji se situací v rámci odborové konfederace a s hospodářskou situací v Irsku.

Irská poslankyně Evropského parlamentu seznámila jednání s činností v rámci parlamentu a vyjádřila se pro pozastavení Směrnice EU k poštovnímu sektoru, a tím i pozastavení liberalizace poštovního trhu.

#### Liberalizace poštovních služeb

Byla představena studie UNI týkající se této otázky. Bylo konstatováno, že liberalizace nepřináší nic pozitivního, a naopak je vnímána jako velice špatný krok pro budoucnost. Její dopady jsou nejen na celkové hospodářské výsledky podniků, ale i na pracovní podmínky. Zvýhodňuje konkurenci, dochází k rušení pracov-

ních míst, je velký rozdíl ve mzdách u jednotlivých podniků, zkracují se pracovní úvazky a vytváří se nesmyslné pracovní poměry, do práce jsou povolováni důchodci, v některých činnostech se platí od kusu.

Dále byla představena studie PIQUE (projekt UNI). Hodnocení zde bylo představeno na příkladu 6 evropských zemí.

Dále bylo jednání seznámeno s e Studii týkající se situace v Německu a Nizozemí.

Byl představen pohled UNI, tedy zásady uplatňované při jednání v rámci sociálního dialogu v sektoru. Rovněž byl představen pohled pořádkující země na celkovou situaci v sektoru.

Na základě představených studií se uskutečnila diskuse. Jako závěrečné hodnocení bylo konstatováno, že v projektech je potřeba pokračovat, jsou dobré. Musíme pokračovat v boji proti liberalizaci a privatizaci, hledat další spojení, získat na svoji stranu veřejnost.

#### Nové pohledy na poštovní sektor a získávání členů

Odborný konzultant UNI z Nového Zélandu seznámil jednání se svým pohledem na situaci v sektoru. Ubývá listovních zásilek, roste balíkový trh, je nutné hledat nové služby a uplatnění zaměstnanců. Je nutné hledat cestu pro poštu – co to má z pohledu ekonomiky vlastně v rámci států být. Je nutná podpora vlád a Evropské komise.

K přednesené zprávě byla otevřena diskuse.

#### Strategický plán

Nadále platí jako priorita nutnost získávání členů v nadnárodních společnostech. Dle některých studií ovládají 60 % poštovního trhu nadnárodní sou-

kromě společnosti (DHL, TNT, UPS, FEDEX apod.). Tyto podniky zaměstnávají 2 miliony zaměstnanců v poštovním sektoru. V těchto podnicích jsou horší pracovní podmínky, nejsou kolektivní smlouvy a jsou nižší mzdy.

Národní operátoři v poštovním sektoru zaměstnávají v Evropě velké množství zaměstnanců.

Je nutné zajistit rovné podmínky a sociální výhody všem zaměstnancům poštovního sektoru.

Spolupráce s ITF (mezinárodní odbory dopraváků). Zástupce ITF představil svoji organizaci, své pohledy na budoucí spolupráci s UNI, její smysl a budoucí uspořádání. Je nutná spolupráce v celém sektoru, neboť v nadnárodních podnicích působí odbory UNI i ITF. Je nutná spolupráce a ne vzájemné konkurování a přetahování členů.

Kampaň v DHL – nadále probíhají akce na získávání členů. Společnost ruší pracovní příležitosti v západní Evropě a přesouvá svá centra do východní Evropy (Praha – řídicí centrum, Drážďany – letiště apod.) V DHL je velice aktivní Evropská podniková rada, která již dnes tlačí vedení společnosti k větší informovanosti a lepším pracovním a sociálním podmínkám.

Ke Strategickému plánu poštovního a logistického sektoru UNI patří:

- Zpracování pohledu a celkového dopadu hospodářské krize
- Kroky vedoucí k zastavení liberalizace v sektoru
- Nové směry práce v poště a logistice
- Podpora akčního programu sektoru
- Sociální dialog a jeho další rozvoj

### UNI posílá „dopis v láhvi“ do Bruselu



Více než 150 pracovníků pošty na konferenci UNI Europa Post & Logistics, která se konala v Dublinu, poslalo „dopis v láhvi“ evropskému komisaři Charlie McCreavysu. Účastníci této konference uvedli, že pokud bude liberalizace pokračovat podle nynějšího plánu, který je navržený ve třetí verzi Poštovní směrnice, tak se lidé budou muset vrátit k posílání dopisů v láhvích.

Zaměstnanci pošt požadují okamžité moratorium na implementaci Směrnice a chtějí diskutovat s Evropskou komisí o tom, jak by měl být zamezen dumping a snižování kvality a standardů v poštovních službách, ke kterému nyní dochází kvůli pokračující liberalizaci. Delegáti na této konferenci se jednomyslně shodli na nutnosti ukončení liberalizace a okamžité hledání řešení, které by zajistilo kvalitní univerzální poštovní služby pro všechny evropské občany. -pm-

Ve všech těchto bodech bude plán rozpracován a předložen členským svazům.

### Vystoupení generálního ředitele Irské pošty

Generální ředitel seznámil jednání s historií Irské pošty, jejími mezníky ve vývoji a současnou situací. Na Irsko výrazně dolehla hospodářská krize a jen obtížně se z toho hledá cestu. Popřál jednání konference hodně úspěchů a v diskusi odpověděl na dotazy.

### Akce na podporu spravedlivého pohledu na převody peněz migrantů

Studie UNI ukazuje dostatečně přesvědčivě situaci v této oblasti. Je nutná větší odpovědnost při řešení tohoto problému. Lidé potřebují posílat své peníze levně, rychle a spolehlivě. Je nutné zajistit bezpečnost těchto peněz. V roce 2008 bylo posláno 328 miliard dolarů do 191 zemí světa. Pošta musí sehnat významnější úlohu v celé této oblasti. UNI podporuje projekt SPU (Světové poštovní unie), které garantuje bezpečnost pro peníze zasílané migranty.

### Program UNI proti šíření HIV

UNI ve spolupráci s dalšími významnými organizacemi podporuje tento projekt. Je zaměřen na osvětu a boj proti této nemoci. Zatím je projekt rozšířen do 7 zemí světa a očekává se jeho další rozšíření. Pošty jsou velice vhodným místem pro propagaci této akce, neboť jsou ve všech státech a po celém světě.

Byly přijaty 4 rezoluce týkající se další činnosti Poštovního a logistického sektoru UNI.

Jejich text bude v přesném znění zaslán členským svazům sekretariátem UNI.

### Volby

Předsedou Evropského poštovního a logistického sektoru UNI byl zvolen Jacques Lemerrier z Francie.

Místopředsedkyní Evropského poštovního a logistického výboru UNI byla zvolena Ingeborg Saetre z Norska.

Dále bylo zvoleno 8 členů Evropského poštovního a logistického výboru UNI. Za oblast střední a východní Evropy byl zvolen zástupce České republiky Karel Koukal.

Za členy Světového výboru poštovního a logistického sektoru UNI bylo schváleno 7 zástupců Evropského řídicího výboru. Jedním z členů tohoto orgánu je i zástupce České republiky Karel Koukal.

Jednání 3. Konference poštovního a logistického sektoru UNI bylo zakončeno poděkováním delegátů odstupujícímu předsedovi výboru Rolfu Büttnerovi. Odstupující předseda nadále zůstává předsedou Světového výboru poštovního a logistického sektoru UNI.

*Karel Koukal  
předseda PKOV Česká pošta*

Odbory upozorňují na to, že plán fúze T-Mobile a Orange UK musí respektovat práva pracovníků

Odborová organizace UNI Telecom, která zastupuje více než 2 miliony pracovníků ve 195 organizacích napříč celým světem, se obává toho, jaký bude mít dopad fúze společností T-Mobile a Orange UK na pracovníky těchto dvou společností. Zástupci telekomunikačních odborů z Velké Británie, Francie a Německa se sejdou na konferenci, kterou pořádá UNI Global Union, aby zde diskutovali o koordinované reakci na plán společností Deutsche Telekom a France Telecom spojit své aktivity ve Velké Británii. Prioritou samozřejmě bude ochrana práv pracovníků v případě dané fúze. Podle ohlášeného plánu by spojení těchto dvou společností znamenalo vytvoření největšího mobilního operátora ve Velké Británii.

Zástupce odborů znepokojuje oznámení těchto společností, že fúzi by měly na nákladech celkem ušetřit 4 mld. EUR. Generální tajemník UNI, Philip Jennings, řekl: „UNI Global Union má velmi dobré vztahy s France Telecom díky naší globální dohodě s touto společností. Očekáváme další poznatky o této fúzi. Chceme si být jisti, že pracovníci budou mít v nově vzniklé společnosti férové podmínky, a že tato nová společnost bude plně respektovat kolektivní dohody“.

**Nový Zéland: 200 pracovníků v telekomunikacích bylo propuštěno**

Až 200 pracovníků ve správě telekomunikační sítě bylo minulý týden propuštěno na Novém Zélandu poté, co nová společnost, která má na starost údržbu sítě, tlačí pracovníky do nových nestandardních pracovních podmínek. Společnost Visionstream uzavřela dohodu s NZ Telecom o správě telekomunikačních sítí. Visionstream se snaží snížit náklady tím, že nutí pracovníky k „závislým kontraktům“, při kterých si pracovníci musí sami platit vybavení a vzdávají se odchodného a možnosti na školení. Přitom ale tito pracovníci nadále zůstávají pod vedením společnosti. Vedení této společnosti tak pracovníky de facto žádá, aby jí dotovali část jejich nákladů. Doposud tento druh kontraktu podepsalo asi 100 pracovníků, ale Visionstream potřebuje alespoň 600 pracovníků na to, aby mohl dostát svým závazkům vůči NZ Telecom. Vedení Visionstream tak tlačí na své pracovníky, aby podepsali tuto nevýhodnou dohodu, k čemuž využívá zastrašování pomocí propouštění pracovníků. Odborová organizace EPMU, která zaštiťuje celkem 45 tisíc pracovníků v zemi, pokračuje v boji proti tomuto

## ODBORY A SVĚT



neférovému a arogantnímu chování vedení Visionstream.

**Francie: Vysoký počet sebevražd pracovníků je spojován s privatizací France Telecom**

Francouzský ministr práce, Xavier Darcos, se seje s ředitelem společnosti France Telecom, aby diskutovali o zvýšeném počtu sebevražd u jejich zaměstnanců. Od začátku minulého roku spáchalo sebevraždu již 23 zaměstnanců France Telecom. Vedení společnosti však tvrdí, že taková míra sebevražd u společnosti, která má 100 tisíc zaměstnanců, není ničím výjimečným a odpovídá i podobnému počtu z minulých let. Avšak téměř všichni pracovníci, kteří se připravili o život, si v dopisech na rozloučenou stěžovali na zvýšený tlak v práci. Od začátku privatizace bylo zrušeno 40 tisíc pracovních míst a na mnoho pracovníků je nyní kladen velký tlak na to, aby odešli nebo přijali nové pracovní podmínky. Zaměstnanci mluví o „vedení teroru“ a „morálního obtěžování“. Proto se konaly protesty mj. v Paříži, Troyes nebo v Marseille, ve kterých demonstranti vyzývali vedení k reakci na tento vývoj.

**Rakousko: Nová poštovní legislativa**

Rakouská vláda v červenci 2009 jednohlasně schválila novou poštovní legislativu. Nyní se čeká na rozhodnutí parlamentu, které by mělo přijít během podzimu. Tento nový zákon stanovuje exkluzivní monopol za poskytování univerzálních služeb společnosti Post AG. Další konkurenti budou moci na trh nejdříve od roku 2016. Systém licencí bude i v budoucnosti regulován, a to sice u zásilek do 50 gramů. Systém licencí rovněž obsahuje sociální podmínky a vypořádání mezd a stejně tak i implementaci rakouské kolektivní dohody. Post AG obdrží kompenzační financování na to, aby poskytovala univerzální služby, a za adaptaci poštovní sítě v návaznosti na evropskou směrnici. Dále je podle tohoto zákona fixně dáno, že v Rakousku musí být alespoň 1650 pošt, aby tak byla zajištěna přístupnost poštovních služeb pro všechny rakouské občany. Rakouské poštovní odbory vítají tuto novou legislativu a odhadují, že její dopad by mohl být pozitivní.

-pm-

## Byl to pro mne nezapomenutelný zážitek

**Jak viděla konferenci UNI Evropa v Irsku předsedkyně KOV Česká pošta, region Severní Morava**

Dva plné dny jsme od 9.00 do 17.30 hod. jednali v hotelu Grand nedaleko Dublinu v oblasti Malahide.

První den po vyčerpávající konferenci, na které se probírala práce UNI, spolupráce mezi evropskými svazy, kde se hovořilo i o ekonomické krizi, o privatizaci pošt, produktivitě práce a především o solidaritě svazů se tato solidarita projevila i na společenském „Irském večeru“.

Irstí odboráři nám připravili v jejich starobylém restauračním zařízení s původní slaměnou střechou nádherně působivý a tradičně irský kulturní večer. Temperamentní irský tanec nás nenechal v klidu. Irská hudební skupina nás roztleskala a taneční skupina roztančila. Společně tancili irský tanec všechny evropské svazy společně. Tento večer byl celý v duchu přátelství, solidarity a porozumění. Jazyková bariéra nedělala nikomu žádný

problém. Verbálním projevům každý porozuměl, anebo se snažil domluvit jakoukoliv řečí.

Jak je svět malý jsem zjistila ihned při nákupu suvenýrů a dárečků pro své blízké. Jak v Dublinu, tak v Malahide jsem v obchodech narazila na prodavače české, polské nebo slovenské národnosti. Ti mi poradili, co si z Irska přivést, aby to bylo opravdu irské.

Druhý den se na konferenci probíraly otázky vztahů na pracovníky mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jednalo se o udržení pracovních míst a mzdy, o 3. poštovní směrnici, o stavu pošt v Evropě – příspěvky ze zemí - Nový Zéland, Irsko, Německo, Francie, Portugalsko, Norsko a Rakousko. Proběhly zde i volby nového předsedy UNI a volby předsedy do evropského a světového výboru za oblast střední a východní Evropy. Předsedou byl zvolen předseda našeho PKOV

Česká pošta, s.p. Karel Koukal. Proběhla zde i prezentace a výzva k boji proti AIDS, liberalizaci pošt a plno jiných informací ohledně poštovního systému.

Po takto náročném dni byl pro účastníky konference připraven v hotelu Grand večer na rozloučenou. Všichni se společně informovali, jak to běží na poštách v jejich zemích. Zde však odvedli velký kus práce především překladatelé. Naše slovní zásoba byla malá a verbální projev byl nestačil vše psaný.

Celou konferenci i pobyt nám překládala paní Alenka Šourková, za což jí patří velký dík. Bez ní bych vám nemohla popsat, co vše se na konferenci UNI Evropa dělo.

Byl to pro mne nezapomenutelný zážitek, který přinesl pro mou práci další podněty ke kolektivnímu vyjednávání a pohledy na práci v jiných evropských poštách.

*Vlastimila Filipská*

## Domácí násilí - základní informace

Domácí násilí je fyzické, psychické anebo sexuální násilí mezi blízkými osobami, ke kterému dochází opakovaně v jejich soukromí a tím skryté mimo kontrolu veřejnosti, intenzita násilných incidentů se stupňuje a vede ke ztrátě schopností včas tyto incidenty zastavit a efektivně vyřešit narušený vztah.

### Klíčové znaky domácího násilí:

1. Opakování a dlouhodobost – z jednoho útoku jakéhokoli charakteru ještě nelze určit, zda jde o domácí násilí. Může to však být jeho začátek.
2. Eskalace – od urážek se stupňuje k psychickému snižování lidské důstojnosti až k fyzickým útokům a závažným trestným činům ohrožujícím zdraví a život.
3. Jasně a nezpochybnitelně rozdělení rolí osoby ohrožené a osoby násilné – domácí násilí nejsou vzájemná napadání, hádky, rvačky, spory, kde se role osoby násilné a osoby ohrožené střídají.
4. Neveřejnost – probíhá zpravidla za zavřenými dveřmi bytu či domu, stranou společenské kontroly.

**Abyste skutek byl domácím násilím, musí být naplněny všechny čtyři znaky!**

### Projevy domácího násilí

#### psychické násilí

- zastrašování – zlé pohledy, výhrušná gesta, předvádění zbraní, ničení věcí, ubližování jiným v přítomnosti ohrožené osoby
- zvýšená kontrola všeho, co ohrožená osoba dělá – kam jde, s kým mluví, co říká, kdy se vrátí, omezování samostatnosti a rozhodování o sobě
- kritizování a ponižování – nadávky, zesměšňování, snižování schopností, zpochybňování duševního zdraví, zlehčování obav, přehlížení přání a potřeb
- vyhrožování a vydírání – nucení k poslušnosti, vyhrožování bitím, přerušování kontaktů, sebevraždou, vydírání přes děti, vnoučata, vyvolávání pocitů viny

**fyzické násilí** – facky, rány pěstí, kopání, tlučení hlavou (např. o stěnu, topení), rdoušení, tahání za vlasy, bití nějakým předmětem apod.

**sociální násilí** – izolace od příbuzných a přátel – zákaz přijímat návštěvy, svým chováním odrazovat návštěvníka od dalších návštěv, zákaz telefonovat, dívat se na TV, doprovázení např. k lékaři, na úřady

**ekonomické zneužívání** – zamezení přístupu k financím (i vlastním), vydírání, vynucování přepsání bytu, nemovitosti

#### kombinace

#### Rizikové faktory doprovázející vznik domácího násilí mezi blízkými osobami

- vynucená sociální izolace
- finanční závislost na partnerovi
- péče o děti v rámci mateřské a rodičovské dovolené
- zdravotní postižení a omezení
- vyšší věk a bezmocnost seniorů
- přechod z aktivní zaměstnanosti do starobního či jiného důchodu
- nezvládnuté rodičovství a výchova dětí
- závislosti násilné osoby

#### Prvním krokem z domácího násilí může být:

- telefonát na některou z linek důvěry
- telefonát na nepřetržitou DONA linku na tel. č. 2 51 51 13 13 (viz [www.donalinka.cz](http://www.donalinka.cz))

#### Další místa odborné psychologické, sociální a právní pomoci:

Intervenční centra  
Poradny pro rodinu, manželství a mezilidské vztahy  
Občanské poradny  
Poradny Bílého kruhu bezpečí  
DONA Centrum  
Krizová centra psychosociální pomoci  
Azylové domy

#### V případě akutního nebezpečí je nutné přivolat pomoc:

Záchraně lékařské služby (tísňové volání 155)  
Policie ČR (tísňové volání 158)

Expertní skupina Aliance proti domácímu násilí  
[www.domacinasilii.cz](http://www.domacinasilii.cz)



## Přečetli jsme

### Holub přenáší v JAR data rychleji než internet

Poštovní holub je v přenosu dat dvakrát rychlejší než Telkom, hlavní jihoafrický poskytovatel internetového připojení. V úsměvném pokusu to prokázala společnost Unlimited IT, která se zabývá informačními technologiemi, uvedla televize CNN. Jedenáctiměsíční holub Winston zdolal 80kilometrovou trasu ze sídla firmy ve městě Pietermaritzburg do posbežního Durbanu za hodinu a osm minut. Na noze měl připravenou paměťovou kartu s větším objemem dat. Stejně soubory odeslané pomocí standardního připojení byly do cílového počítače v Durbanu staženy za dvě hodiny, šest minut a 57 sekund. Společnost Unlimited IT pokusem chtěla upozornit na pomalé internetové připojení hlavního poskytovatele v zemi, firmy Telkom. Rychlost internetového připojení v JAR by se měla zvýšit po zapojení nového 17 tisíc kilometrů dlouhého optického kabelu, který propojí jih a východ Afriky. V provozu by měl být v příštím roce.

12. 9. 2009 Právo

### Pošta zaplatí za pestřejší tvář a větší bezpečnost dvě miliardy korun

Česko poštu čekají v dohledné době radikální změny. Poštovní úřednice v nových uniformách se slušivým žlutým šátkem na krku už nebudou jednat se zákazníkem přes sklo, ale v barevném prostředí jej rychle obslouží díky modernímu technickému zázemí. Kromě toho se i celkově zvýší bezpečnost. To a další novoty představila společnost v nové reprezentativní pobočce v pražském Edenu.

Nová pobočka České pošty v nákupním centru Eden má ukázat směr, kterým se bude pošta ubírat v dalších letech. Má nový vzhled, přepážky nemají skla a jsou vybaveny moderní výpočetní technikou. Personál má nově navržené uniformy. Po vyhodnocení pilotního provozu, který bude trvat asi dva měsíce, a možných dílčích úpravách chce podnik nový vzhled použít i na dalších postách. Přitom například nábytek použitý na nové poště byl levnější, než u dříve modernizovaných poboček. Naopak vyšší byly náklady na výpočetní techniku.

"Pošta chce investovat do moderních technologií. Tyto investice musí sloužit zkvalitnění služeb a obsluhy našich zákazníků. Zároveň chceme zvýšit informovanost a zkvalitnit prostředí pro zákazníky i pro zaměstnance pošty," řekl generální ředitel Petr Sedláček a doplnil: "V oblasti bezpečnosti máme mnohem dokonalejší systémy zabezpečení časových trezorů a bezpečnostních schránek pro přepravu hotovosti."

Firma hodlá letos, oproti loňským

663 miliónům korun vynaloženým na rozvoj, investovat dvě miliardy korun.

"Ročně bychom chtěli dát nový vzhled několika desítkám poboček. Letos by to mohlo být kolem deseti," uvedl Sedláček s tím, že v rámci pilotního provozu pošta otevře podobnou pobočku v Liberci. Modernizaci poboček firma podle něj financuje ze svého běžného rozpočtu. stream.cz

### S nohou na brzde Janota ekonomiku nerozhýbe

Ministr financí Eduard Janota sedí v autě pod kopcem a s nohou na brzde. Zatímco jeho vůz se ani nehne, míjejí ho na cestě do vrchu jiná auta. Nejedou sice závažnou rychlostí, jejich řidiči však mají nohu na plynu, a tak se auta sunou vzhůru. Dobrá, řekne si Janota, můj vůz je možná příliš těžký - co kdybych odmontoval kola, abych mu ulehčil? Vezme hever a kola odmontuje.

Přesně tímto způsobem se chová český ministr financí, když přichází s balíčkem úspor ve chvíli, kdy se domácí ekonomika dotkla svého dna. Janota je muž činu - škrtý mají ulehčit státní kase. Jenže opatření, z nichž převážná většina vyústí ve snížení spotřeby, mohou ohrozit celé hospodářství...

Sám Janota připouští, že balík opatření, který obsahuje například snížení platů státních zaměstnanců, zmrazení důchodů či zvýšení nepřímých daní - tedy těch, které jsou skryty v každém nákupu, povede ke snížení ekonomiky. "Efekt balíčku je minus 0,6 procenta k HDP," řekl v pondělí Janota. Hospodářství tak podle něj neporoste o 0,3 procenta, ale naopak klesne. Vyjádřeno v penězích, ekonomika tak přijde o 22 miliard korun.

To sice možná na první pohled není moc. Tyhle peníze se však v ekonomice nikdy neprotocí - zboží v této hodnotě se nevyrobí, což znamená, že o práci přijdou další desítky tisíc lidí, protože firmy nebudou mít dostatek zakázek. Nové propuštění rozšíří řady nezaměstnaných, jejich příjem se sníží. Nebudou si moci nakoupit, tolik jako předtím - a firmám zase klesne odbyt. A tak pořád dokola.

Ať chceme nebo ne, ekonomiku prostě vždycky táhne spotřeba. Bez peněz od zákazníků nemají firmy dostatek peněz na investice. A bez investic se nehybe ekonomika. Jistě, některé investice si může objednat stát, ale jejich objem se také sníží.

Navíc, pokud budou lidé v nejistotě, zda zrovna oni nepřijdou o místo, omezí svou spotřebu ještě víc. Raději omezí výdaje a začnou si dělat úspory.

Proto by měl stát v době krize spotřebu všemožně podporovat, ne ji dusit. A naopak, když jsou břicha plná, může se v rozumné míře kusem žvance přivítat i stát. I sedlák si vždy v dobách hojnosti odkládal na horší časy, neměl zásoby jen na jednu zimu, ale hned na dvě nebo tři zimy (tí s velkou stodolou).

23. 9. 2009, Martin Petříček  
[blog.ihned.cz](http://blog.ihned.cz)

# TEST

Otestujte sami sebe, jak jste na tom se svými znalostmi o různých osobnostech lidských dějin a jejich činnosti.

- Americká herečka a zpěvačka Marlene Dietrichová byla původem
  - Němka
  - Italka
  - Francouzka
- Řecký pohádkář Ezop se proslavil svými
  - satirami
  - bajkami
  - epigramy
- Římský státník a vojevůdce Gaius Julius Caesar měl syna s egyptskou královnou Kleopatrou. Jeho potomek se jmenoval
  - Augustus
  - Antonius
  - Caesarion
- Filmový herec Charlie Chaplin by oslavil sté narozeniny v roce
  - 1977
  - 1989
  - 2000
- Autorem výroku "Myslím, tedy jsem" je
  - René Descartes
  - Marcus Cicero
  - Platon
- Americký vynálezce skotského původu Graham Bell vynalezl
  - fotoaparát
  - spalovací motor

- telefon
- Norský průzkumník Thor Heyerdahl se vydal na cestu z Maroka napříč Atlantským oceánem na člunu Ra. Člun byl vyrobený
    - ze dřeva
    - z bambusu
    - z papyrové třtiny
  - Manželkou francouzského krále Ludvíka XVI. byla
    - Marie Antoinetta
    - Marie Terezie
    - Eleanora Akvitánská
  - Eiffelova věž v Paříži měří více než
    - 200 metrů
    - 300 metrů
    - 400 metrů
  - Knihu Kronika Pickwickova klubu napsal
    - Guy de Maupassant
    - Lord Byron
    - Charles Dickens
  - Elektrickou žárovku vynalezl
    - Thomas Alva Edison
    - Albert Einstein
    - Gottlieb Daimler
  - Otcem medicíny bývá nazýván
    - Avicenna
    - Hippokrates
    - Ján Jesenský-Jessenius

**Správné odpovědi:**

1a), 2b), 3c), 4 b), 5a), 6c), 7c), 8a), 9b), 10c), 11a), 12b).

## KŘÍŽOVKA O CENY

**Tajenka z minulého čísla: ... nemá kam vzít rozum.**

Knížku posíláme těmto třem vylosovaným luštitelům: **Eva Dvořáková** Velké Meziříčí, **Libuše Valentová** Kraslice, **Pavel Achrer** Jemnice.

	atlet	španělské velkoměsto	výzva	hádanka	německá předložka	pekařský výrobek		smlouvy	kovo-nosné horniny	a sice	chemická značka hořliva	soudce	štíhlá	první část tajenky	anglické ženské jméno
stojan fotoaparátu							matka měst					česká řeka			
fotbal							původce díla Evropanka					osten plošné míry			
mastná kapalina					žádný kdysi						mič rybářská potřeba				
sloní zub				zákusky sladění v zápasech						korzár třetí část tajenky					drtit
iniciály autora Rusaiky			pytlíky plátek masa						místa v dolech drahý kámen				římský 999 strana účetní knihy		
nazála							sibiřská řeka procento z vkladu					pár paže			
	psovitá šelma	váhová jednotka znak v azbuce					zachycení ledovec					koňská farma něha			
druhá část tajenky						monarcha vozkův povel					vlasý do gumičky ukazovací zájmeno				
Shakespeareův král					zhotovitel protéz								typ vozu Ford		
hrdla					znamení zvěrokruhu			bouda					chemická značka astatu		

## Pošťáci si musí dávat pozor nejenom na psy!

Všemožní domácí mazlíčci občas dokážou překvapit pošťáky i své majitele. Vzpomínám si, jak jsem jednou zazvonil u dveří bytu, které se záhy otevřely. A v tu chvíli na chodbu vylétl barevný opeřenec, který mi zakroužil kolem hlavy. Sotva jsem se vzpamatoval, tak z bytu vyběhla starší rozkřičená žena a ta začala ptáčka honit po chodbě. Chvíli běhala kolem mne, přičemž sprostě nadávala a pak náhle vběhla zpět do bytu.

„Já mám pro vás obyčejný balíček," vysoukal jsem ze sebe užasle, když ona zase vyběhla na chodbu, tentokrát s velkou sítkou v ruce.

„To je možný! Já ale musím chytit tu vokřídlenou potvoru!" vyhrkla. Pak si mne už nevyšmála a tu sítku použila k chytání andulky. A tak se mi za okamžik naskytl pohled na to, jak pobíhá sem a tam po chodbě i po schodech za opeřencem, přičemž chrčila jedno sprosté slovo za druhým jako nějaký dlaždič. Když konečně ptáčka chytila, tak vztekle popadla zásilku a za pokračujícího nadávání vběhla do bytu. A já jsem ještě přes zavřené dveře slyšel nespočet sprostých slov.

Na ty, co doručují lidem zásilky, však čekají i jiná překvapení. Jistý pošťák byl notně překvapen, když mu otevřel adresát, který měl kolem svého těla obtočeného hada. Pošťák ztuhl a v následujících okamžicích by se v něm krve nedořezal, protože had se začal obtáčet kolem jeho těla.

„Ničeho se nebojte. Von není nebezpečnej. Je vochočenej a jen je zvědavěj," řekl mu muž. Pošťák třesl očima na hlavu plaza a nebyl schopen žádného slova. Ten se

po chvíli vrátil na tělo svého majitele a stále v obličejí bledý poštovní doručovatel odkráčel po schodišti. A ještě dlouho měl na těle pocit, že se kolem něho vine had.

Jisté pošťačce zase otevřel dveře od bytu mladík, který měl velmi husté vlasy, co mu trčely všemi směry. Prostě měl na hlavě něco, čemu se říká vrabčí hnízdo. A když mu ona dávala zásilku, tak si náhle všimla, že se adresátovi něco pohybuje ve vlasech. Zbystřila pozornost a vzápětí uviděla pavouka, což byl pro ni dvojnásobný šok. A to z toho důvodu, že měla z pavouků fobii.

„Co to máte ve vlasech!?" vykřikla tázvavě a celá se okamžitě rozklepala.



*Lidová tvořivost po rakousku, aneb všude žijí vandalové!*

„To je Karel," řekl jí s klidem mladík.

„Jééé...áááááááá..." rozlehl se následně chodbou i celým domem a adresát zkoprněle vyřeštil oči. To už pošťačka za jakouto běžela po schodech a zastavila se až u poštovní dodávky před domem. A když v budoucnosti měla pro tohoto mladíka zásilku, tak pokaždé mu do mluvítka

říkala, aby si sebou nebral pavouka.

Že na pošťáka může čekat ledasjaké překvapení po zazvonění na adresáty, dokazuje následující historka. Jeden doručovatel balíků měl zásilku pro adresáty, kteří bydleli ve starém domku se zahradou. Když stiskl zvonek u branky, tak jí otevřel po zazvonění bzučáku a on vstoupil na zahradu. Ušel jen několik a záhy ke svému zděšení i úžasu spatřil, jak proti němu běží něco, co připomíná prase. To už vyběhli ze stavení i ti, jimž ono zvíře patřilo. Poté se zahradou rozlehalo kvičení i výkřiky, přičemž se pošťák dal na útek. Ale praseta neutekla a tomu podrazilo nohy, načež on přes jeho hřbet přepadl a rozplácnul se na zemi. Rychle však vstal a v úprku před ním pokračoval. Po zahradě pak pobíhalo sem a tam několik lidí i ono prase a pošťák měl nečekaný zážitek, na který do smrti nezapomněl.

### Ráno na poště

Vzpomínám si, jak jeden kolega zaslechl v jedné zásilce jakýsi zvláštní zvuk. Zpanikařil a začal z plna hrdla křičet, že v onom balíčku je bomba. Nejblíže se nacházející pošťáci protáhli obličejem a bylo zajímavé sledovat, jak někteří mizeli z haly jako ta pára nad hrncem. Jiní zase počali vtipkovat na téma výbuchu, který by nebyl na škodu. Onen kolega však v tu chvíli neměl na legrácky žádnou náladu a doslova utekl od pásu, kde se nacházely zásilky. Ně kterým pošťákům náhle zmrzl na tváři úsměv a počali se vzdalovat. Mezitím už vyděšený pošťák doběhl od kanceláře, kde ze sebe vyhrklil podezření na bombu. A tak se zakrátko halou opatrnou chůzí přibližoval procesi v čele s vyděšeným vedoucím. A jak už to bývá, tak se našli radílkové, kteří z bezpečné vzdálenosti říkali, jak se má postupovat. Nakonec se zjistilo, že zásilka obsahuje fén na baterky, který se sám zapnul.

### Pošťáci a policisté

Jedna úsměvná historka, která připomíná scénku z nějaké komedie. Kolega najel dvěma koly poštovní dodávky na chodník v jediném volném místě v ulici, v níž jsme doručovali. Když jsme oba vystoupili z vozu, tak se k našemu překvapení z okna v přízemí ozvala jakási starší žena.

„Co tady parkujete?!"

„My tady paní musíme doručit balíky," řekl jsem jí.

„Vy my stíníte byt!" vyhrkla ona. „My tu budeme jen pár minut," sdělil jí kolega.

„Já na vás zavolám policajty!" vykřikla a počala na nás křičet.

„To je zbytečný pani," mnil

jsem a s dvěma zásilkami jsem odešel, zatímco kolega s dvěma jinými balíky šel na opačnou stranu ulice.

Když jsme se za několik minut vrátili, tak u naší dodávky stála městská policistka a z okna něco hlasitě pořád vykřikovala ta paní.

„A sakra. Ta baba fakt zalarmovala policii," řekl jsem kolegovi.

„Klid, nech to na mě," řekl mi kolega a s úsměvem přišel k policistce.

„Dobrý den. Je tu na vás stížnost," řekla mu ona.

„Na nás si stěžují jen adresáti," pronesl s úsměvem.

„Prý jste byli drzí tady na pani."

„To ale není pravda."

„A stojíte ke všemu dost na chodníku."

„Já vás chápu. Ale nebylo nikde jinde místo."

„Mohla bych vám dát pokutu."

„Uděláme to takhle. Představte si, že jsem menší a ještě menší až jsem nejmenší na celém světě," řekl jí kolega s úsměvem a rychle jsme oba nasedli do dávk. Paní ještě něco stále křičela z okna, zatímco my jsme odjížděli od rozesmáté policistky.

Vzpomínám si, jak jeden můj kolega při doručování najel s poštovním vozem na chodník, protože nikde jinde nebylo místo.

„Hele, tady to není moc vhodný. Tady v tom domě sídlí měšťáci," řekl jsem mu.

„Ať si sídlí. Nějak musíme doručovat," mnil kolega a vystoupil z vozu. Vzápětí z vchodu domu vyběhl, či skoro spíše vylétl městský strážník a rozkřičel se z plna hrdla.

„To jste se zbláznili, ne!"

„Já jsem se tedy nezbláznil," odpověděl mu s klidem kolega.

„Co vás to napadlo zaparkovat tady na chodníku?!" chrllil ze sebe strážník slova jako střilející kulomet kulky.

„My tady musíme doručovat."

„Tady ale nemůžete stát!"

„A kde jinde? To mám zaparkovat vprostřed ulice?"

„Zaparkujte v jiné ulici, kde bude u chodníku místo a sem ty balíky doneste!"

„To je teda dobrej vtip," řekl mu s úsměvem kolega.

„Já si z vás srandu nedělám. Já to myslím vážně! Tady je chodník a vy jste přímo zaparkoval pod voknem našeho ředitele!"

„A jemu to snad taky vadí?"

„Já vám dám pokutu!"

„Jak typické," zkonstatoval kolega a nasedl do dodávky a od zkoprněného strážníka odjel a na balíky i oznámení napsal jako důvod nedoručení jeho. A z toho pak bylo celkem pozdvižení

*Jan Pinz, bývalý pošťák  
insolitus.bloguje.cz*

### I to se může stát

**Na internetu se člověk může dočíst o různých hloupostech, ta následující je jedna z nich:**

lukas.faltynek.com:

Doručí Česká pošta pohled zasláný na emailovou adresu? Jak se po pár týdnech zdá, první pokus o doručení pohledu na emailovou adresu nevyšel. V Klárčině emailové schránce se pohled neobjevil.

Mnoho lidí, které tento pokus zaujal, mi říkalo, že pohled z Rokytnice možná skončil v koši, protože tamní paní pošťačka nemusela emailovou adresu vůbec rozeznat. Při své sobotní návštěvě Ústí nad Labem jsem se tedy pokus s odesláním pohledu na emailovou adresu pokusil opakovat.

Hanka píše:

Ahoj! Troufám si říct, že je to zbytečné. Obyčejná pošta opravdu není vybavena tak, aby bylo možné tuto službičku vykonat – myslím legálně. Neumíš si představit, jaký nastane cirkus, když třeba nechá doručovatelka pohled u sebe na stole na druhý den, protože ji o to adresát požádal. Stává se to - nechce, aby to viděl partner nebo odjíždí třeba pryč a nechce nechat poštu ve schránce kvůli tomu, aby si to nevytipovaly zloději.....Stejný tanec by asi nastal, kdybych si tvůj pohled hodila do své tašky a chtěla ho z domova poslat. Víš, ten kdo na poště nikdy nedělal, tak si prostě neumí představit, co to obnáší. Všichni mají strach o místo. Já ti ale přísahám, že já bych to riskla. jsem pro každou recesi.

Ahoj Hanka