

Hlavním cílem je stabilizace členské základny



Již si pomalu zvykáme na začátku každého roku na informaci, že zákon o zjednodušené podobě podvojného účetnictví pro občanská sdružení a odborové organizace vstoupí v platnost až od roku příštího. A již čtvrtým rokem budeme doufat, že se účinnost opět o další rok odloží. Jenže spoléhat na odklad nemůžeme a proto odborový svaz připravuje na podzim další turnusy školení pro odborové funkcionáře základních organizací v oblasti účetnictví a hospodaření. Pro menší základní organizace by mohl být přechod na novou formu účetnictví impulsem k jejich slučování, a to pro koncentraci a usnadnění nezbytných činností funkcionářů.

Dlouho připravovaný a diskutovaný zákoník práce, přes všechny ataky pravice, k prvnímu lednu nabyl účinnosti. Tato skutečnost vyvolala potřebu uvést do souladu se zákoníkem práce kolektivní smlouvy. Pro odborový svaz a podnikové koordinační výbory tak byl přelom roku hektickým obdobím, ve kterém se zpracovávaly a projednávaly dodatky ke kolektivním smlouvám na všech stupních. Rád bych za vykonanou práci poděkoval odborovým funkcionářům na všech úrovních a zaměstnancům aparátu odborového svazu.

V letošním roce je také další důležitou oblastí pro naše členy poskytování právního poradenství. Pracovněprávní poradenství pro ně zajišťujeme i nadále dvojitě

formou. Prostřednictvím výboru základní organizace se mohou členové obracet na střediska regionálního právního poradenství nebo přímo na právníka odborového svazu. Vzhledem k nákladům výborů základních organizací jistě budou mít na zřeteli, zda je důvod doporučit postoupení případu střediskům regionálního právního poradenství.

Velký zájem mají naši členové nadále o zajištění ubytování na Černém Mostě. Oba byty jsou od jarních do podzimních měsíců plně obsazeny. V průběhu letošního roku dojde ve všech bytech v domě k výměně oken a balkónových dveří. Nyní probíhá výběrové řízení na zhotovitele. Neznáme však termín, ve kterém bude práce provedena, a i když výměna bude trvat jen jeden den, omezí bohužel některého z ubytovaných.

PTN ECHO má nově zvolenou redakční radu a jejím úkolem je, aby si časopis zachoval pro své čtenáře přitažlivou podobu. I v letošním roce bude časopis maximálně využíván pro podporu stabilizace členské základny a propagaci odborového svazu a základních odborových organizací.

Nastínil jsem jen část problematiky naší práce. Jako hlavní společný cíl stále vidím stabilizaci či navýšení členské základny.

Chtěl bych nám všem popřát do nového roku hodně zdraví a vyslovit přesvědčení, že nejen pro naše členy, ale i pro všechny zaměstnance a náš odborový svaz udělá vše, co je v našich silách a možnostech.

*Stanislav Kačer
předseda OS ZPTNS*

1 ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

ROČNÍK 14

CENA 5 Kč

13. 2. 2007

PŘEČTĚTE SI:

- TELEFÓNICA O2 - první kolektivní smlouva v nové firmě str. 3
- Na aktuální téma str. 4
- Seznam OS ZPTNS str. 5
- Z regionů str. 6-7
- Právní poradna str. 8-9
- Jak se stát stará o nejpotřebnější str. 11
- Petice za veřejné služby (Odbory a svět) str. 12
- Sdružení nájemníků str. 14

110 let českých odborů

Odborové sdružení československé (po vzniku ČSR československé) vzniklo oficiálně 31. ledna 1897 na svém I. sjezdu, konaném v karlínském hostinci U dvou hroznů v Palackého (dnes Křížkové) ulici. Rozhodující podnět k ustavení této největší, sociálně demokraticky orientované odborové ústředny dali již o rok dříve kováci, nespokojení s postavením, jaké zaujímalí čeští odboráři v rámci celorakouských odborů. Protestní akce odborové i neodborové organizovaného dělnictva přispěly k vítězství československého odboje proti rakousko-uherské monarchii. Přebrot 28. října 1918 přinesl pro OSČ nové úkoly při budování státu. OSČ novou republiku jednoznačně podporovalo, stavělo se proti sociálnímu i národnostnímu extremismu, ze všech sil se ovšem také snažilo udržet sociální postavení zaměstnanců na přijatelné úrovni. OSČ se např. významně podílelo na všech zákonodárných iniciativách v oblasti sociální politiky. Jemu můžeme např. do značné míry vděčit právě za uzákonění osmihodinové pracovní doby.

První Zastupitelstvo OS ZPTNS



Členové zastupitelstva z OZ Střední Čechy.

Na den 24. ledna 2007 bylo svoláno první zasedání Zastupitelstva OS ZPTNS. Začátek jednání byl pro sněhovou kalamitu posunut o jednu hodinu. Zastupitelstvo nejprve projednalo vlastní jednací řád, kterým se bude řídit po celé funkční období. Dalším bodem programu byla volba zástupců OS ZPTNS ve Sněmu ČMKOS. Stálým členem Sněmu ČMKOS je z titulu funkce předseda OS ZPTNS Stanislav Kačer. Dalšími členy sněmu byli zvoleni kolegyně a kolegové Danuše Baumruková, Karel Koukal a Jan Řezník. Velká pozornost byla věnována návrhu rozpočtu odborového svazu na rok 2007. Po široké diskusi byl rozpočet schválen.

Účastníci jednání rovněž vyslechli informaci místopředsedy Svazu nájemníků ČR (SON) ing. Milana Taraby, dále byli informováni o novinkách v uplatňování zákoníku práce a vyslechli informaci o kolektivním vyjednávání v jednotlivých firmách.

JiV

Stanovisko ČMKOS k návrhům na zrušení některých ustanovení zákoníku práce

Dne 20. září 2006 podala skupina senátorů Senátu České republiky, zastoupená advokátem JUDr. Oldřichem Benešem, k Ústavnímu soudu ČR návrh na zrušení jednotlivých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dne 14. listopadu pak podala návrh na zrušení některých ustanovení zákoníku práce skupina poslanců Poslanecké sněmovny ČR, zastoupená advokátem prof. JUDr. Miroslavem Bělínou. Návrhem skupiny poslanců byla navržena ke zrušení zhruba třicetka ustanovení nového zákoníku práce, který vstoupil v účinnost 1. ledna 2006, z důvodu jejich dovozovaného rozporu zejména s principy právního státu, smluvní svobody a ochrany vlastnického práva, které plynou z Ústavy ČR a z Listiny základních práv a svobod. Návrh podaný skupinou senátorů navrhuje ke zrušení tří ustanovení nového zákoníku práce, přičemž se jedná o ustanovení, která byla napadena i návrhem skupiny poslanců.

Předseda ČMKOS Milan Štěch se obrátil na Ústavní soud s žádostí o to, aby ČMKOS mohla k návrhům poskytnout své vyjádření. Ústavní soud následně prostřednictvím soudce zpravodaje JUDr. Vojeny Güttlera požádal ČMKOS o stanovisko k návrhu podanému skupinou poslanců. Tato žádost byla ČMKOS doručena 15. prosince 2006. Právní oddělení ČMKOS zpracovalo k návrhu skupiny poslanců rozsáhlé a podrobné stanovisko, které se vzhledem k podobnému obsahu vztahuje i k návrhu skupiny senátorů. S ohledem na to, že návrh ve jménu radikálního liberalismu směřuje proti mnohým ze základních principů pracovněprávní úpravy, týkajících se zejména ochrany zaměstnanců a jejich práv, stejně jako postavení a oprávnění jejich zástupců, zejména odborových organizací, a vzhledem k tomu, že se návrh neopírá o relevantní argumentaci dokazující rozpor jednotlivých ustanovení nového zákoníku práce s ústavním pořádkem ČR, bylo stanovisko ČMKOS vypracováno v duchu zásadního nesouhlasu s tímto návrhem. Stanovisko ČMKOS bylo Ústavnímu soudu odesláno dne 12. ledna 2007. Text tohoto stanoviska bude na webových stránkách zveřejněn v průběhu měsíce února.

Dne 16. ledna 2007 bylo ČMKOS doručeno usnesení Ústavního soudu, jímž došlo ke spojení obou návrhů do společného řízení. Vzhledem k minulé rozhodovací praxi Ústavního soudu lze vydání nálezů v této věci očekávat s největší pravděpodobností v druhé polovině tohoto roku.

První tři dny nemoci bez nároku na nemocenskou

Podle ministra práce a sociálních věcí pana Petra Nečase nemají lidé první tři dny nemoci dostávat žádné peníze! Na nemocenskou by měli nárok až od čtvrtého dne pracovní neschopnosti. Má se tak údajně ušetřit až 12 mld. Kč ročně. Zákon by měl platit od ledna 2008.

ČMKOS zavedení tzv. karenční doby již dříve zásadně odmítla

Zaměstnanec, který odvádí pojistné z celého příjmu, by neměl ani po určité dobu zůstat bez zajištění v nemoci. Důsledkem by nepochybně bylo přecházení nemocí z obavy ze snížení výdělku, a tudíž zanedbání léčby, ohrožení celkového zdravotního stavu zaměstnance a růstu nákladů ve zdravotnictví. Onemocnění zaměstnance má v pracovním procesu negativní vliv na pokles jeho pozornosti, snížení pracovního výkonu, zvýšené riziko pracovních úrazů a s tím spojených finančních nákladů na straně zaměstnavatelů. U infekčních a virových onemocnění hrozí jejich šíření na pracovišti a ohrožení zdraví ostatních zaměstnanců.

Náhrada výživného za neplaticí rodiče

Skupina sociálnědemokratických poslanců předložila poslanecké sněmovně návrh, aby alimenty za rodiče, kteří neplní svou vyživovací povinnost, platil sociálně slabým rodinám stát. Podle návrhu zákona by tak rodina mohla dostat 2625 Kč až 3795 Kč měsíčně v závislosti na věku dítěte. O příspěvek by si rodina mohla požádat v případě, kdy nedostane 2 měsíce po sobě výživné, které určil soud. Poslanci navrhují, aby nový zákon vstoupil v účinnost od července 2007.

ČMKOS návrh zákona podporuje, neboť vylepšil příjmovou situaci neúplných rodin. Jde o druhý pokus, obdobný návrh se v minulém roce nepodařilo dovést do konce. O výsledku projednávání vás budeme informovat.

Zasedání Rady ČMKOS - 22. 1. 2007

Dne 22. ledna 2007 se konalo pravidelné zasedání Rady ČMKOS. Mimo běžný program se Rada ČMKOS zabývala ústavní stížností skupiny právnicových poslanců, směřující na zrušení některých částí zákoníku práce. K této stížnosti právní oddělení ČMKOS, ve spolupráci s právníky odborových svazů a dalšími právníky, vypracovalo stanovisko.

cmkos.cz

Přečtli jsme

Z programového prohlášení vlády

Reforma veřejných rozpočtů, daní a daňové soustavy

Vláda uvalí moratorium na přijímání zákonů zvyšujících mandatorní výdaje. Stávající mandatorní výdaje budou přehodnoceny tak, aby jejich podíl na státním rozpočtu klesl do roku 2010 pod 50 %. Odstraněna budou automatická valorizační schémata, kromě důchodů, kde vláda zachová indexaci s cílem nepřipustit pokles reálné hodnoty penzí.

Reforma podnikatelského prostředí a trhu práce

Vláda s cílem motivovat podnikatelské prostředí k většímu zaměstnávání občanů navrhne zrušit povinnost zavedení registračních poplatků a minimální daň pro OSVČ a zváží možnost jednorázových jednoletých daňových prázdnin pro živnostníky (OSVČ). Sníží vyměřovací základ pro sociální a zdravotní pojištění OSVČ na původních 35 %. V podnicích do 50 zaměstnanců bude placení nemocenské zaměstnavateli dobrovolné. Vláda se zavazuje zachovat sociální dialog a potřebné reformy a změny provádět s ohledem na zachování sociálního smíru. Ve spolupráci se sociálními partnery vláda navrhne novelu zákoníku práce s cílem zvýšit flexibilitu ve vztazích zaměstnanec - zaměstnavatel a prohloubit princip "co není zakázáno, je povoleno". Vláda připraví a pokud možno i zrealizuje privatizaci ČSA, Letiště Praha a České pošty. Posoudí částečnou privatizaci Českých drah. Bude rozhodnuto o optimálním zapojení hodnoty ČEZ do důchodové reformy.

Reforma důchodů a sociálního systému

První etapu důchodové reformy budou tvořit parametrické změny průběžného systému, včetně pokračování ve zvyšování důchodového věku na 65 let, prodloužení minimální délky doby pojištění na 35 let, zavedení maximálního vyměřovacího základu (stropů) pro pojistné, zavedení pásma pružného věku pro odchod do důchodu a dalších úprav ve smyslu předběžné dohody ze začátku roku 2006.

Vláda změní systém nemocenské, když zavede třídní karenční lhůty, sníží procentní sazby pro výši náhrady mzdy a nemocenských dávek, zavede redukci denního vyměřovacího základu do první redukční hranice a firmám do 50 zaměstnanců nabídne možnost volby systému nemocenské.

Reforma zdravotnictví

Bude legalizována možnost oficiálně si připlatit na nadstandardní péči nebo uzavřít na tuto péči připojištění. Vláda navrhne zákon, který zajistí efektivní a transparentní proces stanovování maximálních cen a úhrad z prostředků veřejného zdravotního pojištění v gesci Ministerstva zdravotnictví ČR.

Lidská práva

V rámci vězeňství vláda za pomoci projektu „public-private-partnership“ hodlá vybudovat věznici v Rapotcích. Uvedený projekt musí představovat zřetelnou úsporu oproti variantě, že by vláda věznici stavěla přímým použitím vlastních prostředků – v opačném případě vláda k realizaci projektu nepřistoupí.

Občan, rodina a společnost vzdělání a kultura

V oblasti nájemního bydlení vláda připraví návrh koncepčně nové právní úpravy nájmu bytů, založené na smluvní vyváženosti obou stran nájemního vztahu.

vlada.cz

Přebytek na účtu sociálního pojištění

I v roce 2006 byl tzv. účet sociálního pojištění spravovaný Českou správou sociálního zabezpečení, který zahrnuje systémy důchodového a nemocenského pojištění, v přebytku. Tentokrát se podle účetní evidence ČSSZ jednalo o 10 miliard korun. Opakuje se tak situace z let 2005 a 2004. Tehdy byl rovněž rozdíl mezi příjmy a výdaji na sociální pojištění v kladných hodnotách. V roce 2005 se jednalo o přebytek 15 miliard korun, v roce 2004 o 16,8 miliard Kč.

Za vysoký přebytek v sociálním pojištění může mimo jiné fakt, že je ČSSZ velmi úspěšná ve výběru pojistného i penále za nezaplacení pojistného. Při vymáhání dlužného pojistného ČSSZ využívá všechny dostupné právní prostředky (správní nebo soudní výkon rozhodnutí) a také

provádí pravidelné kontroly plátců pojistného tak, aby je nenechala upadnout do dluhů, které už nebudou schopni zaplatit.

Výše uvedený přebytek systému sociálního pojištění je bez výdajů na administraci systému nemocenského a důchodového pojištění. Administrativní výdaje ČSSZ včetně převodu úspor do rezervního fondu pro rok 2007 (tj. náklady na mzdy, výdaje na poštovné a provozní výdaje včetně investic) byly v roce 2006 celkem 6,2 miliardy korun. To je pouze 1,92 % z částky, kterou ČSSZ vybrala na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Je tedy zřejmé, že ČSSZ hospodaří s prostředky státního rozpočtu velmi efektivně.

Praha 2. 2. 2007

cssz.cz

TELEFÓNICA O2 - první kolektivní smlouva v nové firmě



Předehra

Koncem léta 2006 Podnikový koordináční odborový výbor na základě tehdy známých informací o

obsahu nového zákoníku práce a podle prvních zkušeností s realitou života v čerstvě spojených firmách ČESKÝ TELECOM a Eurotel natypoval úvodní sadu nezbytných změn podnikové kolektivní smlouvy formou dodatku. Zároveň se členové výboru rozprchlí na různá školení a semináře a shromažďovali pohledy a názory na to, jak lze optimálně realizovat změny zákoníku práce do kolektivní smlouvy a do systému odměňování, zaměstnaneckých vztahů či výhod. Nejasná situace s datem účinnosti zákoníku práce daná snahami o odložení jeho účinnosti nebo silných zásahů do jeho obsahu znamenala zmrazení aktivit na přípravě novely.

Hra

V polovině prosince již byly vyčerpány všechny obstrukční možnosti odkladu zákoníku práce a jeho lednový vstup do života se stal jistotou. V tomto momentě podnikový výbor vytvořil výchozí návrh na úpravu kolektivní smlouvy a předložil ho zaměstnavateli. Původně byl zvažován pouze dodatek s technickou novelou kolektivní smlouvy, obsahující jen nutné změny vyvolané novým obsahem zákoníku práce. Rozsáhlost, pracnost a nepřehlednost tohoto řešení vyústila ve vytvoření návrhu nové podnikové kolektivní smlouvy s platností na delší období než měla dosavadní smlouva.

Návrh odborů byl zaměstnavatelem z podstatné části akceptován a v řadě dílčích jednání byly postupně nalezeny výsledné obsahy jednotlivých závazků. Některé závazky jsou ovlivněny rozdílnou fází integrace odlišných mzdových systémů původních firem, v jiných řešeních je již připraven prostor pro změny nebo vývoj v průběhu platnosti kolektivní smlouvy. U zaměstnanců prodejních a obchodních složek byl jednotný systém odměňování zaveden k 1. 10. 2006, pro call centra je připravován od 1. 4. 2007. Ostatní jednotky přešly na shodný systém tarifních mezd, výše a způsobu výpočtu výkonostních odměn k 1. 1. 2007.

Obě strany vedly jednání konstruktivně a dílčí dojednané body nebyly v průběhu

dalšího jednání zpochybnovány a vyjednávací strany zaměstnavatele byli vybaveni od počátku dostatečnými kompetencemi, nebylo třeba, jako často v minulosti, hledat kompetentního partnera ve vedení společnosti.

Finále

V předposledním lednovém týdnu byla dosažena shoda nad obsahem smlouvy, každá vyjednávací strana se odebrala seznámit své kolegy s dojednaným stavem a žádostí o mandát k podpisu. Stalo se tak a po drobných formulačních zpřesněních byla smlouva 31. ledna podepsána.

Výsledek

Základní závazky – pracovní doba, dovolená, principy mzdového systému, přesčasy, sociální a pracovní podmínky, povolená volna – zůstávají beze změn. Posíleno je odstupné, formou jednorázové částky k dosavadním násobkům je pro zaměstnance s nižšími mzdami zvýšeno zhruba o jeden další násobek platu, u vyšších příjmů je tento efekt menší. Nebudou uhrazovány rekvalifikační kurzy. Zrušení vychází z poznatku, že nalezení použitelného kurzu je

obtížné.

Rozšířeny byly možnosti odškodňování pracovních úrazů s trvalými následky a ztráty zaměstnání v důsledku nemoci.

Hlavní změnou ve mzdovém systému je přechod na pololetní frekvenci vyhodnocování (nevztahuje se na kolegy z obchodních složek), pro rok zavedení změny je sjednán přechodový režim, který zabezpečí minimální výkyvy v průměrném výdělku pro účely náhrad – např. za dovolenou.

V kolektivní smlouvě je nově vložen závazek garantující vydávání předpisů, upravujících mzdová, pracovní a další práva jen po předchozí dohodě s odbory.

Závěr

Opět, jako po každém vyjednávání, na tomto místě děkují svým dvěma kolegům ve vyjednávacím týmu - Luboši Vinduškovi a Dušanu Starečkovi a všem ostatním členům podnikového výboru, zástupcům svazové centrály a základních organizací za pomoc a podporu při jednání.

Pavel Herščík
PKOV Telefónica O2

Napište o sobě do ECHA !

Příspěvky čtenářů zveřejněné během roku 2007 v rubrice Z REGIONŮ našeho časopisu věnované životu v základních organizacích OS ZPTNS (kolektivní vyjednávání, ochrana individuálních nároků členů, BOZP, informovanost, získávání nových členů, sociální program, sport, kultura apod.) budou po ukončení ročníku 2007 vyhodnoceny redakční radou s přihlédnutím k čtenářským ohlasům. Autor nejzajímavějšího příspěvku bude odměněn bezplatným víkendovým ubytováním (2 noci pro 4 osoby) v rekreačním bytě v Praze-Černém Mostě v roce 2008 mimo hlavní letní sezónu. Všechny zveřejněné příspěvky jsou honorovány, proto uveďte své rodné číslo, adresu a eventuálně bankovní spojení, které je pro zaslání honorářů nejvhodnější.

Na vaše příspěvky se těší
Redakční rada ECHO



Jiřka Masárová

Kdy? Co? Kde?

4. prosince 2006

Společně jednání předsedů základních organizací Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb v působnosti České pošty, s. p., členů Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p. a hospodářského vedení České pošty, s. p.

Program: Zahájení a program jednání. Odborové otázky. Podniková kolektivní smlouva České pošty, s. p. na rok 2006 – 2010. Dodatek na rok 2007. Rok 2006 v České poště, s. p. Plán a záměry roku 2007 v České poště, s. p. Různé – diskuse. Závěr.

6. – 7. prosince

Zástupci PKOV se zástupci jednotky Bezpečnost projednali a připravili podmínky na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví v podmínkách sloučené společnosti a v návaznosti na chystané změny zákoníku práce.

7. prosince 2006

se konalo zasedání Podnikového koordináčního odborového výboru společností novinových služeb v České republice.

Program: Zahájení a program jednání. Informace ze sjezdu OS ZPTNS. Informace z jednání na Severomoravské a Jihomoravské divizi. Informace o vývoji společnosti se zástupci firmy. Stav členské základny. Různé.

11. prosince 2006

se konalo 1. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p.

Program: Zahájení a program jednání. Odborové otázky. Dokumenty PKOV Česká pošta, s. p. Volba funkcionářů PKOV Česká pošta, s. p. Podniková kolektivní smlouva České pošty, s. p., na rok 2006 – 2010, situace. Hospodářský výsledek České pošty, s. p., za 1. až 11. 2006 (očekávaná skutečnost). Různé. Závěr.

14. prosince 2006

Pracovní skupina Podnikového koordináčního odborového

výboru České pošty, s. p., pro kolektivní vyjednávání
Program: Zahájení, program jednání. Návrh textu III Dodatku k Podnikové kolektivní smlouvě České pošty, s. p., na rok 2006 – 2010. Diskuse, různé. Závěr.

19. prosince 2006

proběhlo 1. jednání PKOV Telefonica O2. Proběhla volba předsedy a místopředsedy PKOV. Předsedou byl zvolen pan Pavel Heršík a místopředsedou pan Lubomír Vinduška. Jednání se týkalo především kolektivního vyjednávání, benefitů, provozních záležitostí a postupu integračního procesu a aktuálních informací ze společnosti za účasti zástupce zaměstnavatele.

Ve stejný den se uskutečnilo setkání členů PKOV s generálním ředitelem a členy nejvyššího vedení společnosti Telefonica O2 Czech Republic zaměřené na seznámení s hlavními záměry společnosti v roce 2007 na úseku rozvoje a zajišťování služeb, posilování zákaznické spokojenosti a na personální otázky, včetně předpokládaného vývoje zaměstnanosti

prosinec 2006 – leden 2007

Telefonica O2 – probíhala jednání o promítnutí změn novely zákoníku práce do kolektivní smlouvy a o novém obsahu mzdové a sociální oblasti. Souběžně byly připraveny vnitřní předpisy upravující práva zaměstnanců

10. ledna 2007

se konala porada redakční rady časopisu odborového svazu PTN Echo.

Program: Kontrola zápisu z minulého jednání. Vyhodnocení čísla 6/2006. Příprava čísla 1/2007. Různé. Diskuse.

15. ledna 2007

se konalo 2. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p.

Program: Zahájení a program jednání. Kontrola zápisu z 1. jednání PKOV České pošty, s. p. a Zápisu z jednání pracovní skupiny PKOV České pošty, s. p. pro kolektivní vyjednávání. Odborové otázky: Zastupitelstvo OS ZPTNS. Aktualizace

Na aktuální téma

Je po sjezdu – co dál?



Jak všichni víme, proběhl v Liberci 24. až 25. listopadu minulého roku dlouho očekávaný IV. sjezd Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb. Vedle několika rozhodnutí v podobě schválení řady dokumentů byla nejočekávanějším aktem volba nového vedení svazu. Nejzásadnější a také nejviditelnější změnou bylo v tomto smyslu zvolení nového předsedy našeho svazu pana Stanislava Kačera, který tak ve funkci vystřídal pana Zdeňka Šámala, jemuž jistě patří dík za odvedenou práci. Ve funkcích místopředsedů byli opět potvrzeni oba dosavadní místopředsedové, pánové Karel Koukal a Lubomír Vinduška.

Co nového lze očekávat a co přinese tato – sice jen částečná, ale přece jen - změna ve vrcholovém vedení svazu v jeho další

činnosti, práci a aktivitě? Zafouká do našich plachet onen „svěží vítr“, po kterém již určitou dobu volá řada funkcionářů i řadových členů? Dojde k žádané a žádané dynamizaci a větší akceschopnosti, k tolik potřebnému zvýšení atraktivity a také efektivity našeho odborového svazu a jeho působení? Prvním prubířským kamenem, nebo chcete-li „křtem ohněm“, který otestuje, „jak jsme na tom“, bude nepochybně postoj a postup zástupců našich kolegů a kolegů – zaměstnanců, který zaujmou právě v těchto nejbližších dnech, kdy běží jednání o dalších organizačních změnách a způsobu jejich provedení v České poště. A tak se nyní ukáže, do jaké míry dokážeme svými schopnostmi, uměním vyjednávat, a tudíž i ovlivňovat toto dění, které se v letošním roce dotkne prozatím „jen“ několika stovek zaměstnanců a zda dokážeme ovlivnit jejich ústavní právo na práci. Ukáže se také, zda budeme v případě potřeby schopni zaktivizovat své členy a plně je podpořit. Staronové vede-

ní svazu bude rovněž mít příležitost prokázat, zda bude umět efektivně vyjednávat také ve mzdových otázkách – neboť málo platné: za odvedenou práci musí následovat také přiměřená odměna – a za dobře odvedenou práci se sluší dostat dobrou odměnu. To jsou aktuální úkoly pro nejbližší období. Kromě toho je tu úkol stále trvajících a přitom v podstatě klíčových – udržení stavu, ne-li posílení, členské základny. Nyní jde o to, zda se podaří najít a prosadit takové postupy, které povedou k dosažení tohoto cíle. Víze byly představeny, nyní je čas k jejich naplňování. Svůj podíl zodpovědnosti na plnění tohoto úkolu neseme ale všichni. A vezte, máme k tomu i určité možnosti a rezervy – vždyť mezi námi je např. stále řada zaměstnanců, především těch mladších, kteří nejsou v našich řadách, třebaže z výsledků naší práce těží a profitují, a možná o tom leckdy ani neví. Zkusme této situaci využít a pokusme se tuto svou práci „prodat“ a tak ji také i ještě více zviditelnit a zhodnotit tím, že tyto své kolegyně a kolegy na pracovištích oslovíme.

Dílu zdar!

*Roman Kotlínek,
místopředseda
ZO Pošty Plzeňska*

Řešíme problém – získávání nových členů



Na podzim jsem byl požádán o příspěvek do časopisu Echo na téma: „Co očekávám od sjezdu“. Celý počíná nakonec skončil z mé strany tím, že paní redaktorka ocitovala ve svém článku moji větu: „pojednu na svůj třetí sjezd a doufám, že nebudu zase nejmladší“. Tentokrát jsem opravdu nebyl a snaha o získání nových, a zejména mladších byla vidět. Zní to pěkně optimisticky, ale... i já jsem starší.

Je mi 41 let, a z toho pro mne vyplývá, že získat nové členy znamená oslovit zaměstnance ve věku mých rodičů a zároveň i dětí (+ - 5 let). Nabídka by měla být stejně zajímavá pro tři generace. Tak to je samozřejmě nereálné, ale tak jako v rodině se můžeme navzájem podporovat.

Vyjádřit podporu odborům a lidem znamená nejen vyplnit přihlášku, ale přispět také finančně. Tím se vynoří automaticky otázka: „Co za to?“ Nepovažují za vhodné začít vyjednávat výhody i když každá z taková výhoda má svoji finanční hodnotu, ať ji využije kdokoli. V této době, při znalosti kolektivní smlouvy, raději odpovídám jinou otázkou.

Zeptejte se: „O co všechno

mohu přijít, dokážete udržet všechny výhody?“ A odpověď? Úplnou jistotu dát nedokážu, ale protože se již léta říká, že: „peníze jsou až na prvním místě“, snažíme se jich dojednat co nejvíce jakoukoliv formou. Víím, že každá 1 koruna, kterou od člena odborů dostaneme, znamená 99 korun v jeho peněžence. To je opravdu stejné pro všechny věkové kategorie – proto odbory podporovat. Vše ostatní je otázkou solidarity, která buď je, nebo není.

A další zkušenost se získáváním nových členů?

Největší efekt má v naší ZO

osobní jednání. Díky posledním volbám, mám to štěstí, že více než polovina z 15 členů výboru je mladší než já. Tím chci podpořit názor, který byl v našem časopisu již uveřejněn: „Mladé lidi dokážou oslovit zejména mladí lidé.“ A ostatní členové výboru? Ti přeci přinášejí tolik potřebnou zkušenost, bez které to nejde, a dokážou lépe oslovit ty dříve narozené.

Dobrý tým lidí je základ, a ten si lze zvolit.

*Štěpán Grochal
předseda ZO Česká pošta, s.p.
oblast Písek, Pelhřimov
a Jindřichův Hradec*

Internetová adresa našeho svazu:

<http://oszptns.cmkos.cz>

Chcete nabídnout kapacitu vašeho rekreačního zařízení?

Základním odborovým organizacím OS ZPTNS nabízíme zveřejnění inzerce v našem časopise. Cena 1/4 tiskové strany, která kryje pouze výrobní náklady je 880 Kč. Cena jiné plochy je úměrná zvětšení či zmenšení. Texty inzerátů, eventuálně s fotografií, zasílejte spolu s údaji o inzerentovi potřebnými k fakturaci na ústředí odborového svazu. Inzerát bude fakturován po zveřejnění.

Redakce

Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb

Příjmení a jméno	Přímý telefon	linka přes DOS	e-mail
Vedení OS ZPTNS			
Předseda OS ZPTNS			
KAČER Stanislav			
Praha	222 540 322	234 462 450	kacer.stanislav@cmkos.cz
Brno	542 152 706		stanislav.kacer@cmail.cz

Místopředseda OS ZPTNS pro poštu a statutární zástupce OS ZPTNS			
KOUKAL Karel			
	222 540 322	234 462 697	koukal.karel@cmkos.cz
Fax KOUKAL Karel	234 462 453		

Místopředseda OS ZPTNS pro telekomunikace			
VINDUŠKA Lubomír			
	271 464 208		lubomir.vinduska@o2.com

Sekretariát OS ZPTNS

Černý Most

MUSILOVÁ Kateřina	222 540 322	234 462 458	musilova.katerina@cmkos.cz
HENEBERK Jiří	222 540 209	234 462 743	heneberk.jiri@cmkos.cz

Úsek statistiky a evidence, vzdělávání, kontroly inkasa členských příspěvků a finančního hospodaření a úsek mezinárodních styků

TROJANOVÁ Eliška	222 540 634	234 462 699	trojanova.eliska@cmkos.cz
VACEK Jiří, Mgr.	222 540 634	234 462 462	vacek.jiri@cmkos.cz
SORRÉ Věra		234 462 745	sorre.vera@cmkos.cz

Kolektivní vyjednávání, ekonomika, odměňování, sociální a daňová problematika

PETŘÍČKOVÁ Jindřiška Bc.	222 540 209		petrickova.jindriska@cmkoc.cz
---------------------------------	-------------	--	-------------------------------

Právník odborového svazu

JUDr. SIRŮČEK Pavel		234 462 124	sirucek.pavel@cmkos.cz
----------------------------	--	-------------	------------------------

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

mobil

HUDEČKOVÁ Ludmila		731 607 778	ludmila.hudeckova@seznam.cz
JAČMENKA Jiří	553 710 024	602 205 669	jacmenka@volny.cz
	a fax		
RICHTROVÁ Hana	415 654 879	606 483 396	
	a fax		
URBAN Jiří	234 462 698	602 205 670	urban.jiri@cmkos.cz
	222 718 924		
	a fax		

Ústředna DOS (Dům odborových svazů)	234 461 111		
Fax OS ZPTNS	222 540 981		

Časopis Odborového svazu PTN Echo

DĚDOVSKÁ Květa	271 771 239	606 262 320	dedovska@volny.cz
-----------------------	-------------	-------------	-------------------

Změny v adresách a odběru časopisu PTN Echo je nutno hlásit na OS ZPTNS: telefon 222 540 209 Jiří HENEBERK, fax 222 540 981, e-mail: heneberk.jiri@cmkos.cz OS ZPTNS, Nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3 nebo telefon 272 932 840, Věra ČERNOCHOVÁ, e-mail: cernochova@mistral.cz

adresáře PKOV České pošty, s. p. Zákoník práce. Regionální právní poradenství ČMKOS. Stav členské základny. Evidenční listy ZO OS ZPTNS.

Odvod členských příspěvků. Požadavky řidičů v Praze. Prověrky BOZP. Porada funkcionářů zodpovědných za oblast BOZP. Redakční rada PTN Echo. Světová poštovní konference a Evropská regionální konference.

Podniková kolektivní smlouva České pošty, s. p., na rok 2007 až 2010 „DODATEK č. III 2007“. Informace o postupu prací na DODATKU č. IV (mzdy a zaměstnanci na 2007). Informace předsedů KOV OZ. Předběžný hospodářský výsledek České pošty, s. p., za rok 2006. Plán České pošty, s. p. na rok 2007.

Různé: Čerpání rozpočtu PKOV Česká pošta, s. p. k 31. prosinci 2006. Rozpočet PKOV Česká pošta, s. p., na rok 2007.

Informace: Koncert pro bývalé zaměstnance – důchodce. Společenský večer České pošty, s. p., na Žofíně. Zimní sportovní hry zaměstnanců České pošty, s. p. Nezaměstnanost. Inflace. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Osobní překážky v práci. Důchody. ZÁKON o nemocenském pojištění. Podvojný účetnictví. Dopravní nehoda na jižní Moravě. Boty pro doručovatele. Zálohové stravenky. Normování.

Diskuse. Závěr.

25. – 28. ledna 2007

Telefónica O2 - zástupci PKOV se zúčastnili mezinárodní Konference o mobilitě pracovní síly v rámci EU.

29. ledna 2007

Se uskutečnilo mimořádné jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p.

Program: Představení průběhu organizačních změn v oblasti technického rozvoje, obchodní činnosti, provozu a přepravy České pošty, s. p.

1. února 2007

Telefónica O2 – byla podepsána podniková kolektivní smlouva pro období let 2007 – 2008.

Jiří HENEBERK, jip

Co děláme pro své členy

Do odborů jsem vstoupila hned po svém nástupu na poštu v roce 1980. Tehdy bylo samozřejmostí, že každý nový zaměstnanec byl osloven a do odborů vstoupil. Dnes již to tak samozřejmě není. Nevím, jestli je to příchodem „sametové revoluce“ nebo vlivem demokracie, ale lidé se dnes ptají: „A co mám z odborů já, když odbory, co vydobudou, je pro všechny zaměstnance, ať jsou či nejsou v odborech.“ Rozdíl je spatřován hlavně v tom, že člen odborů musí platit příspěvky a nevidí, co má víc za výhody než ten, který v odborech není. Ne každý odborář to svým kolegům dokáže vysvětlit. „Tak proč mám jít do odborů, když z toho mám jen na Vánoce kolekci?“ Ano, máme týden dovolené navíc, ano, máme příspěvky na stravování, ano, máme příspěvky na rekreaci, ano, máme příspěvky dětem na tábory, ano, máme tzv. 13. plat na dovolenou a na Vánoce, ale to vše máme díky tomu, že odbory vůbec existují, a členové odborů mají příspěvky na rekreaci i na dětské tábory vyšší, mají na Vánoce i finanční částku místo dřívějších kolekcí.

Jenže už není oslava MDŽ, kdy ženy dostávaly dárky i od odborů a s tím byla spojena oslava. Na poštách pracují převážně ženy, ale i pro ty je dnes možnost třeba masáže. Víam, v některých lokalitách se to špatně zařizuje, ale ta možnost tu je, a když se chce, nějaké řešení se najde. Tak třeba vitaminy. Co takhle udělat vitaminový balíček pro všechny zaměstnance? Ano, na Vánoce jsem i já pro všechny zaměstnance v rámci naší střediskové pošty Cheb, pro které jsem zvolena jako zástupce odborů, udělala vitaminové balíčky a rozoslala je po všech 28 poštách, pro všech

211 zaměstnanců. Nebyla to zrovna jednoduchá práce, zvláště ve vánočním provozu, když jsem poštím na tzv. jednokoňce (tedy pošta s jedním zaměstnancem) a „moje“ pošta není zrovna z těch, jak administrátoři říkají, že si chodí „odpočívout“. Ale zvládla jsem to, i když jsem zásilky s vitaminy chystala a balila po večerech, aby druhý den již mohly odejít ke spokojenosti našich zaměstnanců. Snad spokojeni byli, asi od tří poštímistrů mi přišlo i přání do nového roku. I to potěší.

Víte, já jsem aktivní členka odborů už od roku 1990, tehdy jsem dělala předsedu ZO Pošty AŠ, pak došlo k různým sloučením organizací a dnes je z toho OS ZPTNS Pošty Plzeňska. Ale aktivním členem všech těch různých přerodů a přechodů jsem po celou dobu. V Aši jsem vždy dělala na vánoce besídku s nadílkou a čertem a Mikulášem. Dětem i rodičům se to líbilo, byly tam soutěže pro děti i se sladkými odměnami, nějaké občerstvení a hlavně balíčky pro děti. Na Den dětí jsme také vyráželi s dětmi do přírody a zpestřili to soutěžemi a opékáním buřtů. Dnes v těchto větších celcích se takové akce již těžko dají uskutečnit. Jednotlivé pošty v rámci těchto střediskových pošt jsou již příliš daleko od sebe, aby se zúčastnily, a zorganizovat tak akci pro všechny je těžší. Ale my na něco přijdeme. Není všem dnům konec a fantazii se meze nekladou. Co takhle pro začátek odborová konference s občerstvením, tanečkem a co pozvat bývalé pošťáky - důchodce? Uděláme, nebojte se! A co vy všichni ze střediskové pošty Cheb, přijдете??? Ale o tom zase až příště!

Růžena Nekolná



Z REGIONŮ



Často nejsou oba manželé členy odborů, natož pak oba odborovými funkcionáři. V našem odborovém svazu však takový pár máme. Jsou jím manželé Zdeňka a Radomil Knápkovi. Bydlí v Sádce u Příbrami a oba jsou předsedy základních organizací OS ZPTNS. Prapůvod jejich odborového členství je v původní Poště. Když se vydělili z pošty telekomunikáři, pan Radomil Knápek odešel s nimi a vykonává předsedu v dnešním O2. Mají v odborové organizaci jen 20 členů, ale po sloučení s mobilním operátorem už zastupují daleko více zaměstnanců, a tak se plánuje získat z tohoto úseku nové členy. Prvním seznamovacím pokusem by mělo být pozvání na společný 10. ples v Příbrami, na kterém se tradičně setkávají zaměstnanci pošt a telekomunikací. Paní Zdeňka Knápková tak dlouho zastupovala původní předsedkyni ZO na poště, až se stala regulérní předsedkyní. Zaměstnáním manažerka má ve své základní organizaci na tři sta členů. Oba mrzí, že především mladí zaměstnanci mají malý zájem o odbory, i když vědí, že bez odborů by nebyly vymoženosti dané kolektivní smlouvou, které předchází vyjednávání nutně podložené existující členskou základnou. Platí přitom, čím více členů, tím větší mandát k vyjednávání. Vysvětlit ale krátkozrakost toho, že je hlavní, kolik si teď vydělám bez ohledu na množství hodin navíc, a že nikdo nebude věčně mladý a schopný dělat nekonečně hodin, není lehké.

Oba manželé jsou pracovně hodně vytíženi, pan Knápek vzhledem k výjezdům k opravám skutečně neví dne ani hodiny, což jim ztěžuje výkon odborové funkce. Oba však působili při našem setkání mile, vesele i odhodlaně.

-dě-

Vánoční setkání zaměstnanců Telefónica O2 CR, a. s., Olomouckého kraje

Tak jako každý rok i letos jsme se sešli v Olomouci na vánočním večírku. Výbor základní odborové organizace připravil pro všechny současné i bývalé zaměstnance příjemné společenské posezení s bohatým občerstvením, hudbou, tombolou i malým překvapením. Když byla zábava v plném proudu, přišel mezi nás čert!! V družné zábavě a tanci nám večer rychle uběhl. Domů jsme se rozcházel s pocitem krásně stráveného večera a s přáním do nadcházejících svátečních dní.



**Společenský večer
zaměstnanců** Telefónica O2
Czech Republic, a.s., dislokovaných
na území severní Moravy se
uskutečnil v pátek 26. ledna 2007 ve
Velkém sále a Disko klubu Domu
kultury Akord, nám. SNP 1, v Ostravě
-Žábřehu.

Dušan Turňa

XII. zimní sportovní soutěže zaměstnanců České pošty, s. p., OZ Severní Morava Staré Hamry – Gruň 5. 1. - 7. 1. 2007

Česká pošta, s. p., OZ Severní Morava ve spolupráci s KOV ČP Severní Morava pořádala již XII. ročník tradičních zimních sportovních her. Možná se někteří z vás budete divit, ale letošní zimní sportovní hry se nám podařilo uskutečnit. Proč to říkám? Loni jsme měli touto dobou zcela jiné podmínky. Vládly silné mrazy a 1,5 m sněhu dělalo starosti účastníkům už při dopravě na místo her. Pořadatelé se pak potýkali s přívaly sněhu a úpravou tratí.

A letos? Díky přijatelným teplotám, kdy sníh ještě zcela nevytál, a zásluhou snahy pořadatelů, kteří ještě den před zahájením soutěží navázali sníž z okolí na sjezdovku, se závody konaly. Sněhová vrstva stačila tak akorát na naše dvě sjezdové disciplíny, po skončení závodů a popršené noci zůstal svah již

místa holý (viz. foto).

V pátek 5. 1. dopoledne se účastníci sjížděli na Staré Hamry - Gruň, (býv. okres Frýdek-Místek) do Střediska SKI MSA Dolní Benešov, které lyžaři znají spíše pod názvem „Armatúrka“. Po prezentaci, ubytování a obědě zahájil soutěže ing. Veselý a paní Filipská. Vzápětí byl odstartován obří slalom. V sobotu ráno vyběhli na svou trať běžkaři, na tom mokřím sněhu to vůbec neměli jednoduché. Současně pak na sjezdovce probíhal slalom speciál. Odpoledne jsme při vyhlášení výsledků a oficiálním zakončení soutěží ocenili nejen výkony sportovců, ale i práci pořadatelů SKI MSA, bez kterých by se akce nemohla uskutečnit.

Přestože nevládné a uplakané počasí provázelo závody po celé tři dny, účastníci byli spokojeni a organizátoři rádi, že vše proběhlo

Výsledky:

Slalom speciál muži: 1. Grozman Svatopluk (OZ SM - DV), 2. Paveza Richard (OZ SM), 3. Vimmer Tomáš (Olomouc)

Slalom speciál ženy: 1. Volčíková Lenka (Vrážné), 2. Runštuková Jana, Ing. (OZ SM - SN) 3. Mičkalová Jana (Ostrava 30)

Obří slalom muži: 1. Magera Radomír (Ostrava 02), 2. Paveza Richard (OZ SM - KR), 3. Vimmer Tomáš (Olomouc 02)

Obří slalom ženy: 1. Jadrná Markéta (Přerov 2), 2. Hoppová Monika (Rožnov p. Rad. 1), 3. Mičkalová Jana (Ostrava 30)

Běh muži: 1. Žabiček Václav Ostrava 02, 2. Kukla Miroslav OZ SM - DV, 3. Lampa Pavel (OZ SM - AP)

Běh ženy: 1. Vavroušková Kateřina (OZ SM - OBCH-OV), 2. Hynková Alena (OZ SM - SN), 3. Adámková Hana Ing. (Šumperk 1)

bez větších problémů a bez úrazu. Všem pak bylo odměnou očekávané společné posezení na kolibě s diskotékou. Když jsme se v neděli dopoledne rozjžděli do všech stran našeho regionu, měli

jsme na rtech přání, abychom se za rok mohli opět setkat na dalším, tentokrát už XIII. ročníku zimních sportovních her.

*Hana Gistingarová,
severní Morava*



Běžkaři se vrací ze závodů



Umístění žen ve slalomu speciál – zleva Mičkalová, Runštuková, Volčíková

Odborový turnaj SKOV SM v bowlingu, Zuzana – sobota 2. 12. 2006

V sobotu 2. prosince 2006 se v Zábavním centru ZUZANA v Ostravě – Porubě sešli odboráři základních odborových organizací OS ZPTNS z regionu severní Morava, na odborovém turnaji v bowlingu, který již tradičně na konci roku pro členy odborů připravuje Sdružený koordináční odborový výbor Severní Morava. Turnaje se zúčastnilo i jedno družstvo žen ZO OS ZPTNS České pošty, s.p., obvod Frýdek Místek. Pro vítěze v kategoriích

družstev mužů a žen, jednotlivců mužů a žen byly připraveny hezké keramické medaile. Po ukončení turnaje bylo připraveno občerstvení, hudba, tombola. Tak se účastníci proplétali celým dnem i večerem v přátelské a dobré náladě.

Vítězům gratulujeme, všem ostatním zúčastněným děkujeme za účast a těšíme se na příští turnaj na konci roku 2007.

Dušan Turňa

Výsledky turnaje:

Družstva mužů:

1. Karviná 2M

(Hudeczek Stanislav, Ralidiak Rostislav, Bitto Ivan, Czubaj Dušan)

2. OZ Ostrava 1

(Sukač Petr, Dušenka Petr, Raško Roman, Machaliček Roman)

3. Zdravé Jádru (Vsetín)

(Dančák Miroslav, Chromčák František, Maléf Stanislav, Koňář Radim)

Družstva ženy:

1. Karviná ženy

(Sommerová Jiřina, Kubátková Blanka, Czubajová Simona,

Kučová Pavlína)

2. Berušky

(Kobáková Iveta, Molatová Zuzana, Wagnerová Marta, Ráná Lenka)

3. Česká pošta F-Místek

(Máchovej Renata, Kolasová Anna, Jurčíková Denisa, Stůžková Věra)

Jednotlivci muži:

1. Czubaj Dušan (Karviná)

2. Walder Ivan (N. J. + F. M.)

3. Maléf Stanislav (Vsetín)

Jednotlivci ženy:

1. Hájková Jana (N. J. + F. M.)

2. Kučová Pavlína (Karviná)

3. Kubátková Blanka (Karviná)



Co by měl odborový funkcionář vědět o novém zákoníku práce

Nový zákoník práce, který nabyl účinnosti 1. ledna 2007, s sebou přinesl řadu změn, které se dotknou jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Pokusím se připomenout ty nejzákladnější, které by se mohly týkat našich členů.

- ◆ **Zaměstnavatel smí vyžadovat od fyzické osoby, která se u něho uchází o práci, pouze údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením smlouvy. Od zaměstnance pak jen ty údaje, které bezprostředně souvisejí s výkonem práce a pracovníprávním vztahem.**
- ◆ **Doba překážek v práci se do zkušební doby nezapočítává.** To znamená, že se o tuto dobu zkušební doba prodlužuje. Dosud se prodlužovala pouze, když přesáhla doba 10 dní.
- ◆ **Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.** Ústní dohoda o skončení pracovního poměru tedy není možná.
- ◆ **Kolektivní smlouva lze uzavřít i na dobu neurčitou s 6měsíční výpovědní dobou.**
- ◆ **Zákon již nerozlišuje, zda pracovní poměr skončil výpovědí z organizačních, nebo jiných důvodů. Proto již neplatí 3měsíční výpovědní doba** jak jsme ji znali při rozvázání pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písmeno a – c starého zákona (tzv. organizační důvody). Tyto výpovědní důvody byly nyní přesunuty do § 52 písmena a - c. **Výpovědní doba je nyní jednotná a dvouměsíční.** (V KS však lze dohodnout výpovědní dobu delší, byla by ale závazná pro obě smluvní strany.)
- ◆ **Odstupné se ze zákonného dvouměsíčního zvyšuje na tříměsíční.** Další navýšení odstupného dle KS je tedy nad rámec tohoto zákonného odstupného.
- ◆ **Novinkou je zavedení zákonného odstupného v případě, že zaměstnanec nemůže vykonávat svoji práci v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a zaměstnavatel s ním rozváže pracovní poměr výpovědí.** V těchto případech náleží odstupné ve výši **nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.**
- ◆ **Pracovní pohotovost je nově chápána pouze jako pohotovost k práci mimo pracoviště.** Pokud je zaměstnanec připraven k práci na pracovišti, jde o výkon práce, za kterou mu náleží mzda.
- ◆ **Zaměstnavatel v případě výpovědi již nemusí nabízet zaměstnanci jinou práci.** Podle starého zákona to byla tzv. hmotně právní podmínka platnosti výpovědi.
- ◆ **Při souběhu přestávky v práci na jídlo a oddech s bezpečnostní přestávkou se část přestávky na jídlo a oddech, která se překrývá**

s bezpečnostní přestávkou, započte do pracovní doby.

- ◆ **Mzda již nemůže být sjednána s přihlédnutím k práci přesčas.** Nelze to dohodnout ani v kolektivní, ani pracovní smlouvě. To znamená, že za práci přesčas vždy přísluší dosažená mzda + příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku, nebo dosažená mzda + náhradní volno v rozsahu práce přesčas.
- ◆ **Příplatek za práci v noci** je minimálně 10 % průměrného výdělku, není-li stanoveno v KS jinak. Pozor, z díkce zákona nevyplývá, že příplatek dle KS musí být automaticky pouze vyšší.
- ◆ **Nově je zaveden příplatek za práci v sobotu a neděli,** který činí minimálně 10 % průměrného výdělku.
- ◆ **Příplatek za ztížené pracovní prostředí** činí nejméně 10 % základní minimální mzdy.
- ◆ **Vnitřní předpisy – tedy i mzdové – mohou být vydávány tam, kde působí odborová organizace. pouze tehdy, jestliže je zaměstnavatel k tomu zmocněn kolektivní smlouvou.**
- ◆ **Jednorázové odškodnění** pozůstalých po zaměstnanci, který zemřel na následky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, se zvyšuje **u dítěte z 80 000,- Kč na 240 000,- Kč, u pozůstalého manžela z 50 000,- Kč na 240 000,- Kč.** Rodičům pozůstalého náleželo dosud jednorázové odškodné ve výši 50 000,- Kč jen v odůvodněných případech. **Nyní rodiče, pokud se zaměstnancem žili ve společné domácnosti, obdrží částku v úhrmné výši 240 000,- Kč.**
- ◆ **Odpovědnost zaměstnavatele za věci zaměstnance, které od něho nepřevzal do úschovy se zvyšuje z částky 5000,- Kč na 10 000,- Kč.**

Jak výše uvedeno, zmínil jsem pouze nejzákladnější změny, nejde o výčet vyčerpávající. Některé změny byly pouze technického rázu. U jiných byla odložena jejich účinnost, např. vyplácení nemocenských dávek zaměstnavatele. Jiné, např. konta pracovní doby, smrt zaměstnavatele jako fyzické osoby, postavení zaměstnavatelů s menším počtem zaměstnanců než deset apod., se našich členů tak netýkají.

Nutno ještě připomenout: Zákon v § 66 chrání zaměstnance, který je **ve zkušební době, proti zrušení pracovního poměru v prvních 14 kalendářních dnech dočasně pracovní neschopnosti.** Tuto ochranu však **bude možno použít poprvé** ode dne nabytí účinnosti zákona o nemocenském pojištění, tedy **až od 1. ledna 2008!**

Stále však musíme mít při práci s novým zákoníkem práce na paměti, že to je právní norma, která je principem delegace provázána s platným občanským zákoníkem.

JUDr. Pavel Sirůček, svazový právník

Dohody o zvýšení kvalifikace

Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít kvalifikační dohodu. Sjednává se zejména při zvýšení kvalifikace zaměstnance. Zvýšením kvalifikace se rozumí dosažení takového stupně nové kvalifikace, pokud zaměstnanec např. studiem získá předpoklady pro výkon kvalifikovanější práce (pro vyšší funkci), pro kterou dosud kvalifikaci nespĺňoval. V dohodě se zaměstnavatel zaváže umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace poskytováním pracovních úlev a hmotného zabezpečení a zaměstnanec se zaváže setrvat po určitou dobu v pracovním poměru. Pokud tuto povinnost nespĺní, musí zaměstnavateli uhradit vynaložené náklady. Dohodu lze sjednat i pro případ, že ke skončení pracovního poměru dojde před zvýšením kvalifikace.

Dohoda jen písemná

Dohoda musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny zákoníkem požadované náležitosti, jinak je neplatná. Jedná se o:

- druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení.
- Jde např. o označení školy, kterou bude zaměstnanec navštěvovat (např. gymnázium, vysoká škola, apod., a délku i způsob studia (např. při zaměstnání).
- dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru. Maximální doba setrvání v pracovním poměru u zaměstnavatele je 5 let. Nejedná se o pracovní poměr na dobu určitou, ale o závazek setrvat v pracovním poměru po dohodnutou dobu. Skončení pracovního poměru před uplynutím sjednané doby má za následek povinnost k úhradě vynaložených nákladů, nejde-li o případ, kdy zaměstnanec povinnost k úhradě nemá.
- druhy nákladů, které zaměstnanec bude povinen uhradit zaměstnavateli, jestliže nespĺní svůj závazek setrvat u něho v pracovním poměru.
- Zákoník práce ponechává při určování nákladů volnost účastníkům dohody. Náklady je však nutné v dohodě specifikovat. Jde např. o mzdy nebo přesčasové příplatky zaměstnanců, kteří v době nepřítomnosti zaměstnance pracují přesčas, dále jsou to pracovní úlevy ve formě náhrady mzdy nebo studijní příspěvky podle dřívější vyhlášky č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání (platné do 31. 12. 2006), hodnoty různých studijních pomůcek, náklady na studijní cesty apod.
- nejvyšší celkovou částku, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit.

Dohodu uzavírají zaměstnanec a zaměstnavatel ještě před tím, než zaměstnanec začne získávat kvalifikaci. Dodatečné sjednání dohody v době, kdy zaměstnanec např. začal studovat, a pokud by na uzavření dohody dobrovolně přistoupil, by se mohlo týkat jen nákladů, které vzniknou v budoucnosti. Většinou v době uzavření dohody není možné přesně vyčíslit náklady, které zaměstnavateli vzniknou v souvislosti se získáváním kvalifikace zaměstnance. Proto zákon vyžaduje, aby se vyčíslila nejvyšší částka, jejíž překročení není s časovým odstupem možné.

Kdy zaměstnanec nevrací náklady

Nespĺní-li zaměstnanec svůj závazek setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu po získání nebo prohloubení kvalifikace pouze zčásti, povinnost nahradit náklady se poměrně sníží. Rozváže-li zaměstnanec v době trvání závazku pracovní poměr a nastoupí do něj u jiného zaměstnavatele, může tento zaměstnavatel, jakož i další zaměstnavatel, k němuž zaměstnanec později nastoupil, převzít za něj povinnost uhradit zcela nebo zčásti náklady spojené se zvyšováním kvalifikace. Podmínkou je, že se zaváže po odpovídající dobu setrvat u něho v pracovním poměru nebo vrátit příslušnou část nákladů, které za něj nový zaměstnavatel uhradil.

Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů nevzniká, např. jestliže se zaměstnanec bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, nebo skončil-li zaměstnavatel pracovní poměr výpovědí (kromě výpovědi z důvodu porušení pracovní kázně). Dále jsou to zdravotní důvody, pro které nemůže vykonávat dosavadní práci, a nevyužívání kvalifikace nejméně po dobu šesti měsíců v posledním roce. Další případy, kdy nevzniká povinnost zaměstnance k úhradě nákladů, je možné vymezit v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpise.

Nároky z dřívějších dohod

Nároky vyplývající z dříve uzavřených dohod musíme posuzovat podle § 364 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení nového zákoníku práce se řídí také pracovníprávní vztahy vzniklé před 1. lednem 2007, nestanoví-li zákoník práce jinak. Znamená to, že minimální nároky zaměstnance vyplývající z dříve uzavřené dohody o zvýšení kvalifikace, se posuzují po 1. lednu 2007 podle nového zákoníku práce. Jsou-li tyto nároky vyšší, např. pracovní volno ke státní závěrečné nebo rigorózní zkoušce, zaměstnanci náleží ve větším rozsahu.

Co a jak může zaměstnavatel srážet ze mzdy

Srážky ze mzdy nebo z platu a z jiných příjmů zaměstnance se od 1. ledna 2007 řídí novými právními předpisy. Je to nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., - dále jen „NZZP“), zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce (zejména § 551 občanského zákoníku), nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a § 276 až 302 občanského soudního řádu.

Srážky bez dohody se zaměstnancem

NZZP zdůrazňuje, že bez dohody se zaměstnancem nebo bez výkonu rozhodnutí (exekuce) může zaměstnavatel ze mzdy srážet pouze druhy plateb uvedené v § 147 NZZP.

Jedná se o:

- daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, pojištění na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojištění na všeobecné zdravotní pojištění,
- zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit pro nesplnění podmínky pro její poskytnutí,
- nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady nebo jiné nevyúčtované zálohy,
- náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo.

Jiné srážky ze mzdy nemůže zaměstnavatel bez dohody se zaměstnancem provádět. Platí i nadále, že zaměstnavatel si může zajistit splnění své pohledávky vůči zaměstnanci (např. náhrada škody, kterou zaměstnanec způsobil zaměstnavateli), dohodou o srážkách ze mzdy. Přitom není možné, aby se zaměstnavatel dohodl se zaměstnancem na srážkách ze mzdy, které by realizovaly splnění určité kauce, např. složení peněžních záruk, nebo k úhradě smluvních pokut, nebo je přijímat jako záruku k přijetí do zaměstnání.

Nelze tímto způsobem řešit situace, kdy např. *mzdová účetní pochybila při výpočtu mzdy a „přeplatek“ na mzdě pak zaměstnanec při nejbližší výplatě srazí ze mzdy*. Zde se uplatní nové ustanovení NZZP (§ 331), podle něhož vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené. To je ovšem otázka dokazování, která není v praxi zrovna jednoduchá.

Dohoda o srážkách ze mzdy

Při splnění zákonných podmínek může zaměstnavatel srazit ze mzdy zaměstnanci - členu odborové organizace částku k úhradě členských příspěvků této organizaci. Tato možnost musí však být sjednána v kolektivní smlouvě nebo v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a musí s tím vyslovit souhlas zaměstnanec, který je členem odborové organizace.

V dohodě o srážkách ze mzdy přináší NZZP zásadní změny (§ 327 NZZP). Dohodu lze sjednat mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k uspokojení plnění zaměstnavatele. Tato dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Srážky nesmějí být vyšší, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí (exekuci - § 278 občanského soudního řádu).

Významné zjednodušení přinesla zaměstnavatelům úprava § 551 občanského zákoníku. Podle tohoto ustanovení byl zaměstnavatel do 31. 12. 2006 povinen srážet ze mzdy zaměstnanci částky, které si sjednal zaměstnanec v dohodě s jiným subjektem, např. s půjčovnou, spotřebitelskými organizacemi apod.

Dohoda o srážkách ze mzdy sjednaná podle § 551 občanského zákoníku zavazuje zaměstnavatele od 1. ledna 2007 pouze tehdy, jestliže bude zajišťovat pohledávky výživného podle zákona o rodině.

Např. sjedná-li zaměstnanec (dlužník) dohodu o srážkách ze mzdy se svou bývalou manželkou (věřitelem) o poskytování výživného na děti, bude zaměstnavatel povinen tuto dohodu respektovat a bude muset srážky provádět. Bude to tím okamžikem, kdy plátcí (zaměstnavateli) bude tato dohoda předložena.

Podle přechodného ustanovení obsaženého v doprovodném zákoně č. 264/2006 Sb., k NZZP, srážky na základě dohod o srážkách ze mzdy a z jiných příjmů uzavřených před 1. lednem 2007 bude zaměstnavatel provádět podle dosavadních předpisů, to je ke stavu k 31. 12. 2006. Pohledávky zajištěné těmito dohodami (např. náhrada škody) nelze ode dne nabytí účinnosti NZZP, od 1. ledna 2007, zvyšovat, jestliže je nebude možné podle něj zajistit dohodou o srážkách ze mzdy a z jiných příjmů.

Pokud bude mít zaměstnanec zájem, aby mu zaměstnavatel srážel částku ve prospěch třetí osoby (např. supermarketu) jako splátky např. na cenu zakoupeného předmětu), není zaměstnavatel povinen tuto dohodu o srážkách ze mzdy realizovat. Nejednalo by se o výživné, ale o dohodu o srážkách ze mzdy k uspokojení finančních závazků - peněžních splátek zaměstnance vůči supermarketu. K tomu by byl třeba souhlas zaměstnavatele.

Dohoda zavazuje zaměstnavatele

Podle dohody o srážkách ze mzdy musí zaměstnavatel dlužníka (zaměstnance) provádět srážky ze mzdy a zasílat je věřiteli od okamžiku, kdy mu byla dohoda doručena. Je tedy možné, aby tuto dohodu o srážkách ze mzdy, zavazující zaměstnavatele, uzavřely dvě fyzické osoby (občané, např. manželé k zajištění výživného) nebo peněžní ústav se zaměstnancem apod. **Zásadní změna spočívá v tom, že dohodu o srážkách ze mzdy, kterou uzavře zaměstnanec s třetí osobou (např. peněžním ústavem) a která nebude zajišťovat výživné, nemusí zaměstnavatel respektovat.**

Co se sráží

Srážky se provádějí z čisté mzdy a výpočtem se podle podmínek a sazeb platných pro povinného zaměstnance, z jehož mzdy se srážky provádějí, v měsíci, za který se čistá mzda zjišťuje.

Předmětem srážek výkonem rozhodnutí (exekuci) není však jen mzda nebo plat. Může to být i náhrada mzdy nebo platu, nemocenské dávky, peněžitá pomoc v mateřství, důchody, stipendia, podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, odstupné, případně odhodné, peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy, úrazový příspěvek atd.

Povinnému nesmí být sražena z měsíční mzdy základní částka, která je stanovena v novém nařízení vlády č. 595/2006 Sb. Základní částka, která nemůže být sražena z měsíční mzdy povinného zaměstnance, je rovna úhrnu dvou třetin součtu částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu (nezabavitelná částka) na osobu povinného a jedné čtvrtiny nezabavitelné částky na každou osobu, které je povinen poskytovat výživné. Na manžela povinného se započítává jedna čtvrtina nezabavitelné částky, i když má samostatný příjem. Na dítě, jež manželé společně vyživují, se započítává jedna čtvrtina nezabavitelné částky každému manželovi zvlášť, jsou-li srážky prováděny ze mzdy obou manželů. Částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení, činí součet částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu.

Od 1. ledna 2007 platí nový zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu. Z toho vychází i nové nařízení vlády č. 595/2006 Sb. Základní částka, z níž bude zaměstnavatel vycházet v roce 2007 při provádění srážek ze mzdy, je 5785 Kč. Skládá se z **životního minima jednotlivce** (§ 2 zákona č. 110/2006 Sb., - pro rok 2007 je to částka **3126 Kč**) a z normativních nákladů na bydlení jednotlivce, stanovených pro obec velikosti od 50 tisíc do 99 999 obyvatel, bez ohledu na to, v jaké obcípovinný zaměstnanec skutečně žije (§ 26 odstavec 1 zákona č. 117/1995 Sb., ve znění zákona č. 112/2006 Sb. - pro rok 2007 je to částka **2659 Kč**). **Celkové je to částka 5785 Kč (tzv. nezabavitelná částka).**

Povinnému nesmí být výkonem rozhodnutí sraženy dvě třetiny z celkové částky, která je tvořena součtem částky životního minima jednotlivce a normativních nákladů na bydlení, tedy z 5789 Kč. Jedná se o částku **3857 Kč** (dříve to byla částka 2741 Kč).

Dále se nemůže srazit jedna čtvrtina z nezabavitelné částky na každou osobu, kterou je povinný zaměstnanec povinen vyživovat. Jedná se o částku **965 Kč** (dříve 1105 Kč).

Novým nařízením vlády dochází ke zvýšení základní nezabavitelné částky. Ostatní částky se však snižují, takže mzda bude zabavitelná již od nižší hranice.

Příklad: Ženatý muž, který vyživuje jedno dítě, má od 1. ledna 2007 základní nezabavitelnou částku 3857 Kč + 1930 Kč (2 x - manželka + dítě - 965 Kč) = 5787 Kč (dříve 4951 Kč).

Další postup zaměstnavatele (mzdové účetní) při provádění srážek ze mzdy, např. k vyrovnání nároku zaměstnavatele na náhradu škody, je stanoven občanským soudním řádem. Z čisté mzdy, která zbývá po odečtení základní částky a která se zaokrouhlí směrem dolů na částku dělitelnou třemi a vyjádřenou v celých korunách, lze srazit k vydobytí pohledávky jen jednu třetinu. Pro přednostní pohledávky se srazejí dvě třetiny. Uvedené přednostní pohledávky se uspokojí nejprve z druhé třetiny a teprve, nestačí-li tato třetina k jejich úhradě, uspokojí se spolu s ostatními pohledávkami z první třetiny.

O provádění srážek ze mzdy se plátce mzdy (zaměstnavatel) dozví z rozhodnutí soudu (exekuce), které je mu doručeno. Bude-li exekuce na mzdu prováděna i na dávky, které se stanou splatnými teprve v budoucnu, což je většina druhů mezd a platů, vztahuje se nařízení výkonu rozhodnutí i na ně. Vyplácí-li plátce mzdy měsíční mzdu nadvakrát (jako zálohu a vyúčtování), může přiměřené srážky provést povinnému již ze zálohy. Výplatu srážek oprávněnému provede však vždy až po uplynutí příslušného měsíce. **Nová právní úprava od 1. ledna 2007 stanoví, že pořadí pohledávek, které získaly pohledávky u dřívějšího zaměstnavatele, zůstávají podle § 149 odstavec 3 NZZP u nového zaměstnavatele zachovány.**

Nemocenské pojištění



Účinnost nového zákona o nemocenském pojištění a některých souvisejících předpisů byla odložena o jeden rok.

Dávky nemocenského pojištění, tedy nemocenské, podpora při ošetřování člena rodiny, peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, se od nového roku vyplácejí podle pravidel platných v roce 2006.

Organizace s více než 25 zaměstnanci poskytují dávky nemocenského pojištění svým zaměstnancům samy. Malé organizace do 25 zaměstnanců stejně jako v roce 2006 přijímají od svých zaměstnanců žádosti o dávky nemocenského pojištění a posílají je příslušné správě sociálního zabezpečení, která dávky vyplácí.

I podmínky nemocenské jsou v podstatě stejné jako v loňském roce.

Práce neschopní pojištěnci mají nárok na nemocenské od

prvního dne uznání dočasné pracovní neschopnosti. Lidé, kteří pobírají nemocenské, musí umožnit kontrolu dodržování léčebného režimu pověřeným pracovníkům jednotlivých pracovišť České správy sociálního zabezpečení. Pověřeni pracovníci, kteří kontrolují dodržování léčebného režimu, se prokazují oprávněním ke kontrole. Práce neschopní občané jsou povinni jim předložit doklad o pracovní neschopnosti, do kterého pracovník dozorů zaznamená datum a čas kontroly a svůj podpis. Pokud praceneschopný poruší ošetřujícím lékařem stanovený léčebný režim, může mu příslušná správa sociálního zabezpečení nemocenské dočasně snížit nebo zcela odejmout.

Výše nemocenského je stanovena procentní sazbou z denního vyměřovacího základu. Denní vyměřovací základ je součet hrubých příjmů za 12 kalendářních měsíců před vznikem pracovní neschopnosti dělený počtem kalendářních dnů s vyloučením nezapočítatelných dnů.

Pojistné na sociální zabezpečení

Od 1. ledna 2007 je vyměřovacím základem zaměstnance (tedy částkou rozhodnou pro výpočet důchodu) úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a zaměstnavatel je zaměstnanci zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění. Vyplývá to ze zákona č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s novým zákoníkem práce.

Do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrnuje:

- náhrada škody podle zákoníku práce,
- odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné poskytované na základě zvláštních právních předpisů (např. zákoník práce),
- věrnostní přídavek horníků poskytovaný podle zákona č. 62/1983 Sb.,
- odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích

Zdravotní pojištění

Od 1. ledna 2007 se zvýšila minimální mzda zaměstnanců odměňovaných měsíční mzdou na 8000 Kč. Pro zaměstnance a osoby bez zdanitelných příjmů se tedy díky zvýšení minimální mzdy zvyšuje minimální vyměřovací základ, který je použit poprvé při zúčtování příjmů za měsíc leden 2007. Minimální pojistné činí 1080 Kč.

Pro OSVČ je minimálním vyměřovacím základem dvanácti-

návrzích (zákon č. 527/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů), pokud vytvoření a uplatnění vynálezu nebo zlepšovacích návrhů nemělo souvislost s výkonem zaměstnání,

- jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události,

- plnění poskytnutá po skončení zaměstnání, jde-li o plnění poskytnutá k životnímu jubileu nebo jinému výročí nebo k ocenění zásluh, a důvod pro poskytnutí těchto plnění nastal po skončení zaměstnání.

Takto stanovený vyměřovací základ se poprvé použije pro odvod pojistného na sociální zabezpečení za leden 2007.

Pro výpočet dávek denního vyměřovacího základu platí dvě redukční hranice. Od 1. ledna 2007 se tyto redukční hranice zvýšily na 550 Kč a 790 Kč.

Za první tři kalendářní dny se počítá jako 25 % denního vyměřovacího základu po redukcí. Jeho maximální výše tak od 1. ledna 2007 činí 160 Kč za kalendářní den. Od 4. do 14. dne se nemocenské počítá jako 69 % redukovaného denního vyměřovacího základu, a od 1. ledna 2007 se tedy jedná maximálně o 441 Kč za kalendářní den. Od 15. dne pracovní neschopnosti se nemocenské vypočítává jako 69 % redukovaného denního vyměřovacího základu. To znamená, že od 15. dne pracovní neschopnosti bude maximální nemocenské 479 Kč za kalendářní den.

Maximální nemocenské, které bude možné dostat za prvních 30 kalendářních dnů nemoci, tedy od 1. ledna 2007 činí celkem 12 995 Kč. Maximální nemocenské náleží osobám s příjmem alespoň 24 000 Kč měsíčně hrubého

Důchodové pojištění

Od nového roku se zvýšily všechny důchody z českého důchodového pojištění. Tedy řádné i předčasné důchody starobní, plně i částečně invalidní, vdovské, vdovecké a sirotčí důchody. Základní výměra důchodu, která je společná pro všechny důchody, se zvýšila o 100 Kč, tj. ze současného 1470 Kč na 1570 Kč.

Procentní výměra důchodu se zvýšila o 6,6 %, pokud byl důchod přiznán před 1. lednem 1996, nebo o 5,6 %, pokud byl důchod přiznán po 31. prosinci 1995.

Zároveň se mění výše všeobecného vyměřovacího základu a redukčních hranic nutných pro výpočet důchodu. Všeobecný vyměřovací základ za rok 2005 činí 18 809 Kč. Aby upravené vyměřovací základy pojištěnce odpovídaly mzdové úrovni v kalendářním roce, který bezpros-

Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek je dávkou státní sociální podpory, která náleží rodiči, který celý kalendářní měsíc celodenně, osobně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě ve věku do 4 let nebo do 7 let, jde-li o dítě dlouhodobě zdravotně postižené.

V souvislosti se zásadní změnou životního minima a zavedením existenčního minima byla upravena i výše rodičovského příspěvku. Od 1. ledna 2007 je výše této dávky odvozena od výše průměrné mzdy v nepodnikatelské sféře. Výše rodičovského příspěvku za kalendářní měsíc činí od 1. ledna do 31. prosince kalendářního roku částku odpovídající 40 % průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře dosažené podle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu za kalendářní rok, který o 2 roky předchází kalendářnímu roku, v němž se rodičovský příspěvek poskytuje. Tuto částku vyhláší ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů sdělením.

Od 1. ledna 2007 je výše rodičovského příspěvku 7582 Kč.

tředně předchází roku, kdy mu byl přiznán důchod, je třeba použít přepočítací koeficient. Jeho hodnota činí 1,0707. Zvýšeny byly i redukční hranice pro stanovení vypočtového základu. První redukční hranice se zvyšuje z 9100 Kč na 9600 Kč, druhá redukční hranice z 21 800 Kč na 23 300 Kč.

Od Nového roku rovněž zaniklo zvýšení důchodu pro bezmocnost, které dosud vyplácela Česká správa sociálního zabezpečení. Místo něj lidé dostávají novou, vyšší dávku „příspěvek na péči“. Příspěvek na péči nahrazuje dvě dávky - zvýšení důchodu pro bezmocnost a příspěvek při péči o blízkou nebo jinou osobu. Výše příspěvku na péči se odvíjí od stupně závislosti na pomoci jiné fyzické osoby, jak vyplývá ze zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Minimální mzda

Ve Sbírce zákonů vyšlo nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a

o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Minimální mzda se od 1. ledna 2007 zvýšila o 45 korun a činí 8000 korun.

Vybrané účetní jednotky mohou vést jednoduché účetnictví do konce roku 2007

Zákonem č. 264/2006 Sb., což je doprovodný zákon k novému zákonu práce, byl novelizován mimo jiné zákon o účetnictví. Podle § 38a zákona o účetnictví mohou občanská sdružení, jejich organizační jednotky, které mají právní subjektivitu, církve a náboženské společnosti nebo církevní instituce, které jsou církevní právnickou osobou, a hobeňní sdružení vést jednoduché účetnictví do 31. prosince 2007.

Připravila Bc. Jindřiška Petříčková
zdroj: MPSV, ČSSZ

Jak se stát stará o nejpotřebnější?

Dnem 1. ledna 2007 nabyl účinnosti zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, a došlo tak k řadě změn v původní oblasti „dávek sociální péče“. Zákon o pomoci v hmotné nouzi zrušil ke stejnému datu zákon č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti, ve znění pozdějších předpisů, podle kterého byly poskytovány některé dávky sociální péče. Současně s tím zanikly i dávky sociální péče poskytované podle vyhlášky MPSV ČR č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon o působnosti orgánů ČR v sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, které byly vázány na sociální potřebnost.

Takže vedle sebe stojí systém státní sociální podpory a pomoci v hmotné nouzi.

Dávky státní sociální podpory

Přídavek na dítě

Nárok na přídavek mají rodiny s příjmem do čtyřnásobku částky svého životního minima. Přídavek na dítě je základní dlouhodobou dávkou poskytovanou rodinám s dětmi. Je poskytován ve třech úrovních, které závisí na příjmu rodiny zjišťovaném za předchozí kalendářní rok. Jeho výše za kalendářní měsíc je stanovena násobkem částky životního minima dítěte.

Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek náleží ve výši odpovídající 40 % průměrné měsíční mzdy v podnikatelské sféře, od 1. ledna 2007 je to 7582 Kč měsíčně. Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, jestliže po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě do 4 let věku nebo do 7 let, je-li dítě dlouhodobě zdravotně postižené. Podmínkou je, že dítě mladší 3 let nenavštěvuje jesle nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku déle než 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci. Dítě, které dovršilo 3 roky věku, může pravidelně navštěvovat mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně. Příjmy rodiče nejsou sledovány. Rodič může při nároku na výplatu rodičovského příspěvku zlepšovat sociální situaci rodiny výdělečnou činností, ale musí v této době zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.

Sociální příplatek

Cílem této dávky je pomáhat rodinám s nízkými příjmy kryt náklady spojené se zabezpečováním jejich potřeb. Nárok na sociální příplatek je vázán na péči o nezaopatřené dítě a na stanovenou hranici příjmů v rodině, která v předchozím kalendářním čtvrtletí musí být nižší než 2,20násobek životního minima rodiny. Se zvyšujícím se příjmem rodiny se příplatek postupně snižuje.

Příspěvek na bydlení

Touto dávkou stát přispívá na náklady na bydlení rodinám a jednotlivcům s nízkými příjmy, bez ohledu na to, zda jde o byt obecní, družstevní, v soukromém vlastnictví nebo bydlení ve vlastním domě. Nárok na příspěvek na bydlení má vlastník či nájemce bytu přihlášený v bytě k trvalému pobytu, jestliže 30 % (v Praze 35 %) příjmů rodiny nestačí k pokrytí nákladů na bydlení a zároveň těchto 30 % (v Praze 35 %) příjmů rodiny je nižší než příslušné normativní náklady stanovené zákonem.

Příspěvek na školní pomůcky

Dávka je určena ke krytí mimořádných výdajů rodin s dětmi, které začínají plnit povinnou školní docházku. Výše příspěvku na školní pomůcky činí 1000 Kč. Nárok na tuto jednorázovou dávku vzniká k 1. červnu dítěti nastupujícímu do první třídy, pokud bylo přihláшено k zápisu k povinné školní docházce a má nárok na přídavek na dítě za měsíc květen.

Porodné

Touto dávkou se matce jednorázově přispívá na náklady související s narozením dítěte. Jestliže žena, která dítě porodila, zemřela a porodné jí nebo jiné osobě nebylo vyplaceno, má na něj nárok otec dítěte. Nárok na porodné má rovněž osoba, která převzala dítě mladší jednoho roku do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Výše porodného je stanovena násobky životního minima dítěte.

Pohřebné

Výše pohřebného je stanovena pevnou částkou 5000 Kč. Na pohřebné má nárok osoba, jež vypravila pohřeb osobě, která měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR, nebo byl-li pohřeb vypraven v ČR.

Dalšími dávkami státní sociální podpory jsou dávky pěstounské péče, příspěvek na úhradu potřeb dítěte, odměna pěstouna, příspěvek při převzetí dítěte a příspěvek na zakoupení motorového vozidla.

Dávky pomoci v hmotné nouzi

O dávkách pomoci v hmotné nouzi rozhodují a vyplácejí je pověřené obecní úřady. Mimořádnou okamžitou pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením poskytují obecní úřady obcí s rozšířenou působností. Odvolacím orgánem jsou krajské úřady. Výše uvedené úřady jsou označovány pojmem orgány pomoci v hmotné nouzi.

Dávkami pomoci v hmotné nouzi jsou příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc.

Podmínky pro přiznání dávek pomoci v hmotné nouzi jsou uvedeny v právním předpise nebo je žadatelům na základě podrobnějších znalostí o jejich situaci vysvětlí pracovníci úřadů, kteří o dávce rozhodují.

Životní a existenční minimum od 1. 1. 2007

Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb.

Existenční minimum je minimální hranicí peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežít. Existenční minimum nelze použít u nezaopatřeného dítěte, u poživatele starobního důchodu, u osoby plně invalidní a u osoby starší 65 let.

Životní minimum plní rozhodující úlohu při posuzování hmotné nouze i jako sociálně-ochranná veličina. Vedle životního minima je z důvodu větší motivace zaveden pro dospělé osoby v hmotné nouzi institut existenčního minima.

Životní minimum ani existenční minimum nezahrnují nezbytné náklady na bydlení. Ochrana v oblasti bydlení je řešena v rámci systému státní sociální podpory poskytováním příspěvku na bydlení a v systému pomoci v hmotné nouzi doplatkem na bydlení.

Částky životního minima v Kč za měsíc

pro jednotlivce	3126
pro první osobu v domácnosti	2880
pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem	2600
pro nezaopatřené dítě ve věku do 6 let	1600
6 až 15 let	1900
15 až 26 let (nezaopatřené)	2250

Životní minimum je součtem všech částek životního minima jednotlivých členů domácnosti.

Částka existenčního minima v Kč za měsíc

existenční minimum	2020
--------------------	------

Společně posuzované osoby

- rodiče a nezletilé nezaopatřené děti,
- manželé,
- rodiče a děti nezletilé zaopatřené nebo zletilé, pokud tyto děti s rodiči užívají byt a nejsou posuzovány s jinými osobami,
- jiné osoby společně užívající byt, pokud písemně neprohlásí, že spolu trvale nežijí a společně neuhrazují náklady na své potřeby.

Společně posuzovanými osobami jsou i osoby, které se přechodně, z důvodů soustavné přípravy na budoucí povolání, zdravotních nebo pracovních (včetně dobrovolnické služby), zdržují mimo byt.

Započítatelné příjmy

S životním minimem se porovnávají všechny čisté peněžní příjmy jednotlivce nebo společně posuzovaných osob (z pracovní činnosti, z podnikání, z kapitálového majetku, z pronájmu, důchody, dávky nemocenského pojištění, dávky státní sociální podpory a ostatní sociální dávky, podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, výživné atd.) s výjimkou:

- příspěvku na bydlení a jednorázových sociálních dávek,
- příjmů z prodeje nemovitosti a odstoupného za uvolnění bytu použitých k úhradě nákladů na uspokojení bytové potřeby,
- náhrady škody a finančních prostředků na odstranění následků živelní pohromy,
- peněžní pomoci obětem trestné činnosti,
- sociální výpomoci poskytované zaměstnavatelem,
- podpory z prostředků nadací a občanských sdružení,
- stipendií,
- odměn za darování krve,
- daňového bonusu,
- příspěvku na péči,
- té části sociálního příplatku a příspěvku na úhradu potřeb dítěte, který náleží ze zdravotních důvodů,
- dávek sociální péče poskytovaných ze zdravotních důvodů,
- zvláštního příspěvku k důchodu pro účastníky národního boje za vznik a osvobození Československa.

Životní a existenční minimum je zvyšováno nařízením vlády tak, aby byla zachována jejich reálná úroveň. Vláda je zmocněna zvyšovat částky životního a existenčního minima vždy od 1. ledna podle skutečného vývoje spotřebitelských cen, pokud nárůst nákladů na výživu a na ostatní základní osobní potřeby přesáhne ve stanoveném rozhodném období 5 %. Částky životního a existenčního minima může vláda za mimořádných okolností zvýšit také mimo termín pravidelné valorizace.

Životní minimum se využívá při zjišťování nároku na dávky, které zabezpečují adresnou pomoc rodinám s dětmi ve stanovených sociálních situacích a tvoří základ pro výpočet těchto dávek.

Připravila Bc. Jindřiška Petříčková
zdroj: MPSV, ČSSZ

PETICE ZA VYSOCE KVALITNÍ VEŘEJNÉ SLUŽBY DOSTUPNÉ VŠEM

Na základě rozhodnutí výkonného výboru Evropské odborové konfederace zahájila koncem minulého měsíce EOK - ve spolupráci s Evropskou federací odborů veřejných služeb (EPSU) - kampaň za veřejné služby. Služby veřejnému zájmu mají rozhodující vliv na kvalitu života lidí a jsou klíčové pro sociální, ekonomickou a regionální soudržnost v Evropě. Proto EOK považuje univerzální dostupnost služeb - od rozvodu vody a energií po zdravotnictví a sociální služby, školství a poštovní služby - za základní právo. V současné době však sílí tlaky na liberalizaci a privatizaci veřejných služeb a úsilí o aplikaci pravidel volného trhu i na ně.

Hlavní součástí kampaně EOK je petice vyzývající Evropskou komisi, aby předložila návrh evropského právního předpisu, který by mj. dal veřejným službám pevný právní základ, a tím i ochranu vůči ideologickým motivovaným útokům na jejich veřejný charakter. Cílem petice je získat 1000 000 podpisů. Petice se uzavře na jaře, v každém případě před sjezdem EOK v květnu 2007.

Proč vydává Evropská konfederace odborových svazů (ETUC) petici pro veřejné služby?

- Spoustu let Evropská komise (EK) prosazovala politiku otevírání trhu za účelem vytvoření konkurence a volného trhu. Liberalizace měla často podobu nahrazování jednoho státního monopolu velkým množstvím privátních kvazi - monopolů. Navíc taková liberalizace snížila přístupnost a někdy i kvalitu veřejných služeb a nepřinesla zákazníkům žádné výhody.
- EK například přijala sérii opatření vedoucích k liberalizaci poštovních služeb. Jednalo se o další krok k úplné liberalizaci a otevření trhu těchto služeb od 1. ledna 2009 bez ohledu na povinnost zabezpečit univerzální služby dostupné všem.
- Co dělá EK pro to, aby udržovala a modernizovala veřejné služby? Ztrácí se v bludišti váhání a různých návrhů a sdělení a vůbec není schopna přijít s návrhem na legislativní rámec.
- ETUC navrhl moratorium na liberalizaci. Rovněž předložil i rámcovou směrnici na služby všeobecného hospodářského zájmu. EK ale odmítá učinit jakýkoliv krok.
- Situace už takhle dál pokračovat nemůže! EK musí jednat v zájmu ochrany veřejného zboží.
- To je důvod, proč se ETUC, ve spolupráci se svými pobočkami a ostatními partnery, rozhodl shromáždit podpisy od občanů a pracovníků, a tím přinutit EK začít vytvářet legislativní rámec pro zabezpečení veřejných služeb.

Kdo jsme

ETUC byl založen v roce 1973 za účelem podpory a propagaci zájmů pracujících lidí v Evropě a za účelem jejich reprezentace v evropských institucích. Proces evropské integrace, zavádění eura a evropské ústavy a rostoucí dopad legislativy EU na denní život změnil prostředí, ve kterém se odbory pohybují. K efektivnímu vyjednávání a k ochraně zájmů svých členů na evropské úrovni musí odbory koordinovat své činnosti a politiky napříč celou Evropou. K tomu, aby dokázaly ovlivňovat hospodářství a společnost, potřebují vystupovat se sjednocenými názory a na evropské úrovni jednat kolektivně. Této výzvy se ujala organizace ETUC. Cílem ETUC je silně sociální EU, která zaručí blahobyt všem svým občanům. Vzhledem ke svému cíli měl ETUC ve střední a východní Evropě otevřených spoustu poboček již před květnovým rozšiřováním EU v roce 2004.

V současnosti má ETUC ve své členské základně 81 národních konfederací odborových svazů ze 36 evropských zemí a 12 evropských průmyslových federací, což dělá dohromady 60 milionů členů plus pozorovatelské organizace v Srbsku a Makedonii. ETUC je jedním ze sociálních partnerů a je EU, Radou Evropy a EFTA považován za jediného odborového zástupce napříč různými sektory na evropské úrovni.

Služby všeobecného zájmu

Veřejné služby - v EU známé jako služby všeobecného zájmu (SGI) - jsou důležité pro každého. Mají rozhodující vliv na kvalitu lidských životů a jsou elementárním předpokladem pro sociální, hospodářskou a regionální soudržnost v Evropě. Z tohoto důvodu ETUC zastává názor, že univerzální přístup k těmto službám je základním právem. Nejobecnější definice SGI zahrnuje všechno od dodávek vody a energií až po zdravotnictví, sociální služby, vzdělávání a poštovní služby. Tyto služby nemohou být poskytovány privátním sektorem a při pravidlech volného trhu, protože to by znamenalo, že ten nejslabší a zároveň i ten, který bude nejvíce tyto služby potřebovat, na ně nedosáhne. ETUC věří, že služby v EU potřebují silný regulační rámec k zajištění kontinuity poskytování těchto služeb a férový přístup pro všechny. Musí splňovat nevyšší možné standardy, a tak podléhat demokratické kontrole zahrnující jak spotřebitele, tak zaměstnance v těchto klíčových sektorech.

Text petice se nachází v příloze. K petici se lze přihlásit elektronicky na adrese www.petitionpublicservice.eu. Po vyplnění jména a e-mailové adresy se na stránce objeví červený text informující o tom, že signatář byl odeslán potvrzující e-mail. Pro ověření podpisu - a zařazení mezi signatáře - je třeba kliknout na adresu webové stránky obsaženou v tomto e-mailu - http://petition.etuc.org/PETITION-FOR-HIGH-QUALITY-PUBLIC?var_confirm=ChTNH7zT#sp2. Bez tohoto potvrzení není podpis platný. Petici je možné podepsat i v tištěné formě - petiční arch je přiložen a obsahuje i adresu, na kterou je třeba jej po získání podpisů zaslat.

Rada ČMKOS vyzvala 11. prosince 2006 k podpoře petice. Věřím, že v rámci svých možností budete moci petici zprostředkovat svým členům, neboť i jejich názor je pro EOK i Evropskou komisi důležitý.
Praha, 11. prosince 2006

Zdeněk Málek, místopředseda,
Českomoravská konfederace odborových svazů

PETICE

ZA VYSOCE KVALITNÍ VEŘEJNÉ SLUŽBY DOSTUPNÉ VŠEM SPOLEČNĚ POŽADUJEME VEŘEJNÉ SLUŽBY, KTERÉ SKUTEČNĚ NAPLŇUJÍ POTŘEBY LIDÍ, A VYZÝVÁME EVROPSKOU KOMISI, ABY PŘEDLOŽILA EVROPSKÝ PRÁVNÍ PŘEDPIS.

CHCI PODEPSAT TUTO PETICI

Veřejné služby jsou zásadní pro sociální, ekonomickou a regionální soudržnost v Evropě. Tyto služby musí být vysoce kvalitní a dostupné všem. Jedinou cestou, která se dosud navrhuje pro rozvoj veřejných služeb, je privatizace a liberalizace (zejména v odvětvích jako je energetika, pošta a telekomunikace). Je čas nalézt jiná řešení!

Proto vyzýváme Evropskou komisi, aby navrhla evropský právní předpis k veřejným službám, jehož cílem bude:

- dát prioritě veřejnému zájmu obsaženému ve veřejných službách;
- zajistit, aby měl k veřejným službám přístup každý;
- posílit veřejné služby, aby byla zaručena základní práva občanů;
- zaručit více právní jistoty pro rozvoj posláním udržitelných veřejných služeb;
- dát veřejným službám pevný právní základ, a tím i ochranu vůči ideologickým motivovaným útokům volného trhu.

Petiční archy, prosíme, zašlete poštou nebo faxem.

Děkujeme Vám za podporu!

Adresa: Gabriela Portela, ETUC, Boulevard du Roi Albert II,
5 B-1210 Brussels, BELGIUM

Fax: 00322 224 04 54

Instrukce pro elektronické podepsání petice za veřejné služby

Webová stránka petice: www.petitionpublicservice.eu.

Po vyplnění jména a e-mailové adresy se na stránce objeví následující červený text v angličtině:

A confirmation e-mail has just been sent to you. You should visit the URL mentioned in this mail to validate your signature.

Český překlad:

Právě Vám byl zaslán potvrzující e-mail. Pro ověření Vašeho podpisu, prosíme, klikněte na internetovou adresu obsaženou v e-mailu.

Text potvrzujícího e-mailu

Hello,

You asked to sign the petition:

FOR HIGH-QUALITY PUBLIC SERVICES, ACCESSIBLE TO ALL.

You provided the following information:

Name:

Site:

IMPORTANT...

To validate your signature, you just need to connect to the address below (otherwise your request will be rejected):

Thank you for your participation!

Český překlad:

Dobrý den,

prejete si podepsat petici

ZA VYSOCE KVALITNÍ VEŘEJNÉ SLUŽBY DOSTUPNÉ VŠEM

Poskytlí jste následující informace:

Jméno:

Země:

DŮLEŽITÉ...

Pro ověření podpisu, prosíme, klikněte na internetovou adresu níže (bez ověření nebude Váš podpis přijat).

Děkujeme Vám za účast!

TOGETHER, WE DEMAND PUBLIC SERVICES THAT GENUINELY MEET PEOPLES' NEEDS, AND WE CALL ON THE EUROPEAN COMMISSION TO BRING FORWARD EUROPEAN LEGISLATION

I WISH TO SIGN THE PETITION

THE PETITION FOR HIGH-QUALITY PUBLIC SERVICES, ACCESSIBLE TO ALL

JMÉNO	E-MAIL / KONTAKT	PODPIS

* * *

Členové UNI-Europa Postal protestují napříč celou Evropou proti liberalizaci (12. prosinec 2006)

V pondělí 11. prosince 2006 členové UNI-Europa Postal různými způsoby protestovaly. Někteří navštívili velvyslanectví svých zemí, aby jim předali stanovisko UNI-Europa Postal ohledně návrhu Evropské komise na úplnou liberalizaci poštovních služeb v Evropě v roce 2009. Dopisy byly předány i ambasádám Finska, které nyní předsedá EU. Některé pobočky šly ve svých akcích dál.

Francie

Tři odborové svazy protestovaly v Paříži před finskou ambasádou.

Řecko

Řečtí kolegové z pošt se sešli s generálním ředitelem Hellenic Post a diskutovali o této směrnici. Rovněž napsali ministru dopravy a komunikaci a všem řeckým členům Evropského parlamentu. Mítink se konal s finským ambasádorem v Řecku a diskutovala se o pozici UNI a pozici odborů v rámci této nové směrnice.

Nizozemí

Kolegové z Abvakabo poslali protestní dopisy politickým stranám a

ODBORY A SVĚT



požadovali, aby vláda a Evropská komise zajistili to, že nová poštovní směrnice bude garantovat určitý prostor i pro odbory. To znamená jednu sektorovou kolektivní dohodu pro celý poštovní sektor.

Portugalsko

V Lisabonu dne 11. prosince SNTCT pořádala demonstraci, která měla hlavní heslo „Ne úplné privatizaci pošt“.

Maďarsko

Kolegové v maďarském poštovním odborovém svazu poslali svůj protest ministru dopravy a hospodářství a předali stanovisko UNI-Europa Postal. Rovněž zažádali o to, aby se danou problematikou na své příští schůzi zabývala rada ministrů.

Španělsko

FSP-UGT zorganizovalo protest před finskou ambasádou, aby bránilo stanovisko UNI-Europa Postal. Toto stanovisko přijalo UNI-Europa Postal při svých obavách z liberalizace poštovních služeb v roce 2009. FSP-UGT se sešlo se zástupci ambasády a předalo jim dopis se stanoviskem FSP-UGT, které podporuje rezoluci UNI Postal.

Ruce pryč od mého poště

Evroská komise (EK) udělala poslední krok na cestě k úplné liberalizaci poštovních služeb. Učinila tak návrhem na to, že distribuce „malé“ pošty našimi pošťáky bude dne 1. ledna 2009 otevřena volné konkurenci, jakožto poslední sektor, který ještě nebyl liberalizován.

Belgický europoslanec Alain Hutchinson založil novou webovou stránku s názvem SOSPoste.eu, kde evropští občané mohou podepsat petici online. UNI této iniciativě poskytla plnou podporu a povzbuzuje každého v EU, aby vyplnil tuto petici v rámci boje proti úplné liberalizaci poštovních služeb. UNI-Europa Postal rovněž všechny vyzývá, aby aktivně podpořili tuto kampaň, která by měla ukázat, že občané napříč celou EU nesouhlasí s úplnou liberalizací poštovních služeb. Tato stránka je dostupná ve 20 jazycích. Zde je odkaz na stránku v anglickém jazyce: <http://www.sosposte.eu/index.php?p=0&l=3>

Pokud chcete vybrat jiný jazyk zvolte adresu: <http://www.sosposte.eu>

UNI protestuje proti zákonu řecké vlády o plné privatizaci OTE

UNI napsalo řeckému premiéru a ministru financí, aby nepodpořili zákon o plné privatizaci OTE (telekomunikace). Zákon má i další důsledky, které by se dotkly pracovních podmínek, a zároveň i vytěsňuje kolektivní dohody a kolektivní vyjednávání. UNI vyzvala řeckou vládu ke stažení tohoto zákona a ke konzultaci s odbory a pracovníky OTE před tím, než se rozhodnou o privatizaci OTE. Bohužel jsme byli informováni, že zákon prošel parlamentem dne 14. prosince, a odbory se nyní rozhodují, jaká budou jejich protiopatření.

Konference UNI-Africa Telecom přijala akční plán

UNI-Africa Telecom nedávno pořádala konferenci v Tanzánii. Této konferenci se zúčastnilo více 20 účastníků a byly zveřejněny informace o činnosti nadnárodních společností MTN a Vodacom v Africe. Kolegové rovněž získali informace o sítích příští generace, které budou mít významný dopad na telekomunikace v Africe. Na konferenci byl přijat plán, který zavazuje členy k sdílení informací s UNI Telecom prostřednictvím e-mail, přispívat pravidelně do globálních zpráv, více se účastnit u solidárních akcí, snažit se vést dialog s vládou ohledně regulačních záležitostí, vytvořit pracovní skupinu Vodacom/Vodafone a posílit existující odborové dohody.

Tchaj-wan, CTWU: „Seminář o pracovních právech zaměstnanců“

CTWU (člen UNI v Tchaj-wanu) pořádal seminář pracovní práva zaměstnanců po tom, co Chungwa Telecom zavedl ve společnosti nové systémy za účelem získání většího podílu na trhu: např. - Pětistupňové hodnocení (známkovací systém, na jehož základě manažer zhodnotí počet pracovníkových produktů. Čím více produktů prodá, tím lepší, vyšší hodnocení získá. - Jednotná prodejní strategie (nezáleží na tom, jestli jste technik nebo úředník, každý musí hrát i roli prodejce produktů a mít své prodejní kvóty), - Flexibilní mzdový systém (souvisí s pětistupňovým hodnocením a výše prémie či bonusu se odvíjejí od prodejů).

Bohužel jeden z pracovníků (člen CTWU), kterému se nedařilo plnit prodejní kvóty, spáchal ve své kanceláři sebevraždu. CTWU naslouchá názorům svých členů a pokoušela s managementem vyjednávat o zmírnění daného systému, ale bohužel se CTWU nedostalo žádné odpovědi. CTWU proto naplánoval sérii seminářů orientovaných na práva zaměstnanců v telekomunikacích. Seminář, který se konal 8. listopadu v Taj-pej, se dočkal velkého ohlasu a zúčastnilo se ho více než 400 členů. Další stovky členů se zúčastnily tohoto semináře pomocí přímého internetového přenosu.

-pm-



Sdružení nájemníků ČR je jednotnou organizací působící na celém území České republiky. Při uplatňování svých programových cílů využívá SON svých poznatků z členství v Mezinárodním svazu nájemníků, spolupráce se státními orgány všech stupňů, s orgány samosprávy, s

právníckými a fyzickými osobami, které mají podobné cíle.

- **PROSAZUJE:** oprávněně požadavky nájemců a uživatelů bytů a význam nájemního bydlení pro občany při jednání s orgány státní správy a samosprávy
- **PŘEDKLÁDÁ:** vlastní návrhy a náměty řešení v bytové oblasti, připomínkuje návrhy zákonů, vyhlášek a nařízení
- **ORGANIZUJE:** poradny SON s cílem poskytnout odborné konzultace a pomoc potřebným v bytové problematice
- **SPOLUPRACUJE:** při prosazování programových cílů především s odbory a dalšími partnery, kteří podporují program SON

Sdružení nájemníků ČR (SON) vyzývá všechny nájemce, ale též pronajímatele, aby si zajistili řádné doručování pošty a nebránili se přijetí písemností v souvislosti s realizací zákona č. 107/2006 Sb., o jednostranném zvyšování nájemného a o změně občanského zákoníku.

son.cz

SON - Nám. W. Churchilla 2 Praha 3, Žižkov
tel.: +420 234 463 343, fax: +420 234 463 344

Na webové stránce sdružení najdete potřebné informace i o poradnách MO SON Sušice, MO SON Slaný, MO SON Č. Budějovice, MO SON Prostějov, KO SON Brno, MO SON Hradec Králové, MO SON Liberec, MO SON Tábor, MO SON Kladno, KO SON Ostrava a CICB Olomouc.

V Rychlokurzu sebeobrany na son.cz najdete odpovědi např. na tyto otázky:

➔ Stěhujeme se s manželkou do rodinného domu mých rodičů, a uvolníme tak obecní byt. Náš zletilý syn se ale nechce s námi stěhovat a v bytě chce přes náš nesouhlas zůstat. Říká, že v bytě zůstane bydlet sám a bude si hrát nájem z brigád, které má při studiu. Může byt užívat i přes náš nesouhlas? Byt je psán na nás, manžele.

Ve vašem případě jde o případný přechod nájmu bytu, který je definován ve znění § 706 až 708 občanského zákoníku. Pokud oprávněný nájemce zemře nebo opustí trvale společnou domácnost, stávají se nájemci jeho děti, vnuci, rodiče, sourozenci, zeť a snacha, kteří prokážou, že s ním žili ve společné domácnosti a nemají vlastní byt. Pokud tedy váš syn prokáže obci splnění zákonných podmínek pro přechod nájmu bytu, může dojít k přechodu nájmu. Rozhodnete-li se s manželkou jako současní společní nájemci nájem ukončit a byt řádně předat obci, bude záležet na stanovisku obce, jak se k záležitosti požadovaného přechodu nájmu bytu na Vašeho syna postaví.

➔ Po přechodnou dobu asi jednoho roku nebudu užívat svůj družstevní byt, kde nyní bydlím. Může mi družstvo odmítnout dát souhlas k pronájmu další osobě?

Družstvo musí souhlasit, a to v písemné podobě, s uzavřením podnájmu bytu nebo jeho části podle § 719 občanského zákoníku. Z praxe mohu potvrdit, že družstva, pokud je k tomu závažný důvod, souhlas k podnájmu dávají.

➔ Lze koupit právo užívání k družstevnímu bytu? Nabízí mi to realitní kancelář, a mám obavy o legalitu takového obchodu.

Pojem koupě práv k užívání družstevních bytů není věcně správný. Jde o úplatný převod členských práv a povinností s právem užívat byt. K převodu členských práv a povinností není třeba souhlasu bytového družstva, je však nezbytné družstvu dodat v písemném provedení dohodu o převodu členských práv ověřenou nejlépe notářem. Je také možné úkon o převodu členských práv sjednat za účasti převádějícího i přejímajícího na správě družstva.

➔ Syn, který již pracuje, si chce do našeho bytu, kde bydlí s námi, rodiči, přistěhovat svou přítelkyni. Prý nepotřebuje náš souhlas.

Váš syn potřebuje váš souhlas k přistěhování své přítelkyně pokud jste společnými nájemci a on je v bytě jako člen společné domácnosti. Pokud takový souhlas dáte a přítelkyně vašeho syna se k vám přistěhuje, stane se též členkou společné domácnosti a vy jako nájemci bytu jste povinni do 30 dnů po jejím přistěhování tuto skutečnost prokazatelně ohlásit (nejlépe v písemné podobě) pronajímateli.

Odpovídá nám ing. Milan Taraba, místopředseda Sdružení nájemníků SON



S d r u ž e n í
n á j e m n í k ů
Č R S O N ř a d u
l e t s p o l u p r a c u j e
i s O S z a m ě s t n a n c ů
p o š t o v n í c h,
t e l e k o m u n i -

kačních a novinových služeb. V jaké míře využívají členové svazu možnosti bezplatných porad v místech vašeho působení?

Plnění dohody o vzájemné spolupráci každoročně vyhodnocujeme. Počet členů OS PTNS, kteří využívají možnosti poradit se bezplatně o bytových záležitostech, meziročně přibývá. Jen v prosinci roku 2006 se v našich 37 poradenských místech registrovalo 57 členů OS. Rady poskytujeme při osobních návštěvách v poradenských centrech, formou internetu nebo klasickou písemnou formou, pokud tazatel prokáže členství v OS PTNS.

Vloni došlo ke změnám v občanském zákoníku, které se dotýkají bydlení. O jaké konkrétní změny šlo?

Změny občanského zákoníku jsou zapracovány v zákonu č. 107/2006 Sb. Odpověď by byla značně rozsáhlá. Za podstatné považuji výpověď z nájmu bytu bez přivolení soudu a bez bytové náhrady a dále neplatnost obecného ustanovení o pokračování nájmu na dobu určitou pro byty, pokud pronajímatel nepožadoval vyklizení bytu v termínu dle smlouvy. Podrobný rozklad změn včetně komentáře lze najít v knize Rádce nájemníka bytu, kterou lze získat bez obchodní přírážky v Úřadu Sdružení nájemníků ČR v budově DOS nebo po zaslání objednávky na dobírku.

V tomto roce dochází k poměrně vysokému růstu cen nájemního bydlení. Odrazilo se to i na četnosti porad?

Četnost porad se po přijetí zákona o jednostranném zvýšení nájemného zdvojnásobila.

Skutečnost, že věc lze vyře-

šit jedině podáním k soudu, je jistě pro sociálně slabé rodiny finančně v podstatě nemyslitelná. Existuje nějaká možnost bezplatného zastupování u soudu pro nemajetné?

Po prokázání sociální potřeby u Advokátní komory ČR existuje možnost získat zástupce u soudu bezplatně. Doporučuji však předem záležitost konzultovat v našich poradnách, kde jde též o bezplatné poradenství po předložení průkazu členství v OS PTNS.

Kvůli vyšším cenám nájmu zřejmě bude i zájem o výměny bytů, nebo o přistěhování si dalších osob spolupodílejících se nákladech na bydlení. Jak je to s výměnami bytů s regulovaným nájemným a koho si může nájemník přistěhovat?

Nájemce je oprávněn nechat žít ve společné domácnosti další osobu bez souhlasu pronajímatele. Musí však tuto skutečnost oznámit pronajímateli do 15 dnů a v oznámení uvést jméno a příjmení dotyčné osoby a státní příslušnost. Pokud tuto skutečnost neohlásí ani do 30 dnů, jde o hrubé porušení nájemního práva a nájemce riskuje výpověď bez přivolení soudu. K písemné dohodě o výměně bytů musí dát písemný souhlas pronajímatel, případně může nahradit projev vůle pronajímatele místně příslušný soud, pokud pronajímatel bez závažných důvodů souhlas s výměnou bytů odmítne.

Kde mohou nájemníci, pokud nemají možnost nebo nechtějí navštívit vaši poradnu, nalézt informace např. o výpočtu nájemného, podmínkách oprav nebo o nájemném za spotřebiče, které zakoupil majitel bytu?

Zavedli jsme tzv. žlutou linku 900 069 053, kde po oznámení členství v OS a sdělení identifikačních údajů o členství vám odpoví právníci či znalci, a to v pondělí až čtvrtek od 9 do 16 hodin, v pátek od 9 do 12 hodin.

-dě-

ŽLUTÁ LINKA - 900 069 053
Operativní konzultace s poradci SON ČR
s dotovanou cenou jen 7, - Kč/min.
maximální délka hovoru: 10 minut
pondělí - čtvrtek: 9 -16 hod.
pátek: 9 -12 hod.

Náš fejeton

Příliš mnoho náhod?

Znovunalezený bratr, láska z mládí či dávno oplakané dítě, neuvěřitelné náhody, znáte to, z Limonádového Joea, Fantoma Morresvillu, ale i z originálů, filmů pro pamětníky či TV seriálů. Ale ono to funguje i v reálu! Ano, a ne málokdy!

Před lety jsme koupili chalupu 140 km od Prahy. Dcera, očarovaná z lesa, volného běhání po loukách a především z podílu dětských chalupářů na pěstování místních krav, nadšeně informovala o svých zážitcích do umrtvení každého. Proto jsme brali jako snahu umlčet ji informaci dvojčat spolužaček, že do té Lipové jezdí taky. O jednom víkendů uprostřed zvelebování zastavilo na cestě auto a jeho řidič se zarazil, když nás viděl, protože hledal dřívější majitele. Po vysvětlení nasedl a odjížděl, po pár metrech se auto zastavilo a ve chvíli, kdy dcera říkala, že v tom autě sedí holky Janovských, auto zacouvalo zpět. Ukázalo se, že rodina dvojčat

nejezdila jen do stejné vesnice, ale i do stejné chalupy! Tato rodina nás po několika letech dostihla opět. Při koupi auta v Praze se ukázalo, že mladý prodáváč podezřele stejného jména je bratrem zmíněných dvojčat.

Ale i sama vesnice ještě přinesla několik dalších náhod. Při procházce jsme obdivovali jednu kouzelnou prázdnou chaloupku, a tak obezřetní sousedé vyšli zjistit, co jsme zač. Zapovídali jsme se a během hovoru jsme přišli na to, že babička těchto chalupářů je kamarádkou dřívějších majitelů naší chalupy, ale s tím, že jsou sousedy na předměstí Prahy a náhodně se potkali zde.

No a náhody pokračovaly. Moje kamarádka při návštěvě u nás a procházce v chalupářce z páté chalupy od nás poznala zdravotní sestru z ordinace v Praze, kam chodila s svými dětmi, a posléze se domluvila s rekreační obyvatelkou tří chalupy od nás, že mají společnou známou, další zdravotní sestru.

Jiná kamarádka z Prahy přijela na pár dní, když předtím byla na návštěvě u jistých známých na chalupě 40 km daleko. Ukázalo se, že ti známi měli co do činění služebně s našimi úplně těsnými sousedy, kteří si od nich zrovna před pár dny přivezli poklop na studnu. Tito sousedi měli své kořeny v Ústí nad Labem, což sílu

náhody ještě posílilo. Aby to bylo ještě zamotanější, původní majitelé toho studničního poklopu se navíc ukázali jako chalupářští sousedé spolužačky naší dcery.

K naší vesnici patří i osada v lese. Tam se podařilo zase naší babičce u jedné místní chalupy potkat jinou babičku, také na návštěvě z Prahy, obě bydlely ve stejné ulici v pražském Břevnově.

Náhody se ale nevážou jen k nám či naší vesnici. Není to tak dávno, co kolegyně naší dcery si v Ústí nad Labem šli přes realitní kancelář kupovat pozemek ke stavbě domu, a ukázalo se, že majitelkou pozemku je jejich kolegyně z práce!

A co z toho plyne? Že je svět malý, plný známých a že nás to vede k tomu, abychom zbytečně nepomlouvali. Alespoň pro mě to tak je. -dě-

Lupiči žádají peníze, nebo život. Ženy žádají obojí.

SAMUEL BUTLER

Žádná pevnost není tak pevná, aby ji peníze nezdovaly.

MARCUS TULLIUS CICERO

Každý člověk žije z práce, ale ne každý ze své.

OLDŘICH FIŠER

Není to legrace, samá práce, ale je to k zbláznění, když není.

IRSKÉ PŘÍSLOVÍ

Kdo se žení pro peníze, má aspoň rozumný důvod.

GABRIEL LAUB

Říká se, že peníze nedělají člověka šťastným - tím se jistě myslí peníze druhých.

JULES RENARD

Koupit psa je jediný způsob, jak získat za peníze lásku.

GEORGE BERNARD SHAW

Práce je posvátná, ale blahoslavený, kdo se jí umí vyhnout.

ČESKÉ PŘÍSLOVÍ

Duše bývá unavena z práce, ale i z odpočinku.

ARABSKÉ PŘÍSLOVÍ

KŘÍŽOVKA O CENY

	část oděvu	mongolští pastevisi	přítmi	hubovat	1. část tajenky	osobní zájmeno	česká měna	divadelní závěs	mistři ostrého meče	ruské ukazovací zájmeno	2. část tajenky	zkratka ampervoltu		nelitostná	úloha	směnečný ručitel
chrchlát							fiirtující žena						kus ledu			
soubory staveb							část Prahy 4 rychlý tanec						hrob anglicky „devět“			
smuteční oznámení						část jádra atomu snímky						číslovka ruka				
deset na druhou				mimozemšťané (hovor.) granulovat						buněčná tkáň výtok z rány						
lenochod tříprstý			pomalou nadání						poháněná peň						dopad	solí kyseliny octové
	téměř	četka rybářská síť						šlechtic vize							předložka důvod	
přední stavební společnost							jedovatý had druh koření							viiv vyhynulý pštros		
orientální koberce							někde ta i ona						hodně pohřební hostina			
zúrodnění půdy						stát na Arabském poloostrově dovednost				Evropanka zkratka pro státní podnik						
ledvina (medicínský)				drahý kámen					sportovní stavba							
místo v dole				kumšt					kresby bez rastru							

Albert Einstein: Dvě věci jsou nekonečné. Vesmír a lidská hranice ... (dokončení v tajence)

TEST

Jak jste na tom psychicky?

Odpovídejte ANO, pokud s tvrzením souhlasíte, nebo NE, pokud s tvrzením nesouhlasíte. Za každou odpověď ANO si přičtete jeden bod, za odpověď NE 0 bodů.

1. Nemívám trpělivost s lidmi, kteří nepřijímají moje názory.
2. Obvykle se snažím pro sebe získat co nejvíc.
3. Nemohu se toho od jiných lidí moc naučit.
4. Obvykle se nesnažím představit si sám/sama sebe na místě někoho jiného.
5. Často mám pocit, že jsem obětí nepříznivých okolností.
6. Nedostatek času mi většinou nedovoluje zabývat se věcmi podle jejich důležitosti.
7. Svě postoje obvykle nemohu ovlivnit.
8. Přál/a bych si vypadat lépe nebo být bohatší než ostatní.
9. Když se má něco udělat, čekám, až se toho ujme někdo jiný.
10. Většinou se nemohu rozhodnout sám/sama, co udělám.
11. K procvičování správných návyků potřebuji podporu okolí.
12. Obvykle nemám dost odvahy udělat to, co bych si přál/a.
13. Často si nedokážu vůbec s ničím poradit, protože nevím, jak mám k problému přistoupit.
14. Často si přeji mít nadlidské schopnosti.
15. Neodolám svodům, i když vím, že ponesu následky.
16. Nevím, čemu bych se v životě rád/a věnoval/a.
17. Špatných návyků se nezbavím, ani když se snažím.

VÝSLEDKY:

0 - 3 body: Jste osobnost mimořádně zralá, odpovědná, s níž je radost spolupracovat, protože cílů dosahujete s ohledem na druhé. Sebe i druhé v klidu přijímáte takové, jací jsou.

4 - 9 bodů: Této hodnoty dosahuje většina psychicky zdravých lidí - statisticky jste "normální", zralí, odpovědní, schopní dobře vycházet s druhými. Teoreticky jste nekonfliktní, bez sklonů k psychickým potížím.

10 - 15 bodů: Výsledek nabádá ke tvrdé práci na sobě a na cílech, ve kterých možná nemáte tak jasno. Jen tak se můžete vyhnout dlouhodobé nespokojenosti, rozmrzelosti nebo depresivním náladám.

16 - 17 bodů: Bohužel, výsledek svědčí o nezralosti, nespolehlivosti, neschopnosti spolupracovat s ostatními. Chyby vidíte v druhých, ne u sebe.

Svatý Valentýn v Milostíně

Podobně jako před Vánoci nebo Velikonocemi připravila Česká pošta i ke sv. Valentýnu (14. února) příležitostné razítko, kterým pak v obci „s tematicky blízkým názvem“ oráží všechny listovní zásilky. Ježíškova pošta úřaduje na Božím Daru, velikonoční v Kraslicích a na milostná psaníčka jsou specialisté ve středoevropském – Milostíně.

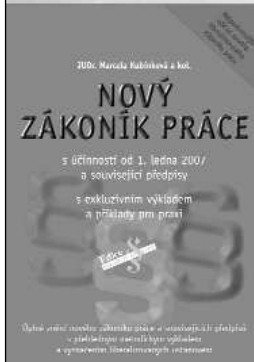
Přáníčka vložená do obálky s adresou milovaného nebo milované a poštovní známkou vložená do další obálky ofrankované a odeslané na adresu Pošta Milostín, 270 05 pak s příležitostným

razítkem ke svátku zamilovaných zasílala milostínská pošta od 5. do 14. února. Autorkou návrhu valentýnského razítka (stejně jako třeba loňského razítka mimořádně úspěšné vánoční pošty) je Irena Vyčítalová.



NAKLADATELSTVÍ **sandy**

Objednejte si **NOVÝ ZÁKONÍK PRÁCE**



z edice Paragrafy do kapsy

účinný od 1. 1. 2007

s exkluzivním výkladem všech 395 paragrafů i souvisejících předpisů, včetně zákona o kolektivním vyjednávání, zákona o úředních územních samosprávných celcích a dalších připravil v praxi osvědčený autorský kolektiv vedený JUDr. Marcelou KUBÍNKOVOU

srozumitelné vysvětlení pro širokou veřejnost

PŘEDPLATITELÉ TÝDENÍKU SONDY MAJÍ 10% SLEVOU

Závazně objednávat ks nového ZÁKONÍKU PRÁCE

Dodejte na adresu:

.....

Fakturační adresa

.....

Objednáva

IČO: DIC:

Zašlete na dobírku na fakturu

Podpis Razítko

Uplatňujete-li 10% slevu, uvěřte předplatitelské číslo týdeníku SONDY

Objednací listek zašlete se objednávky na adresu:

SONDÝ, nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3

Rozsah publikace:

650 stran, brož., formát A5

Cena:

652 Kč, pro předplatitele týdeníku SONDY 587 Kč *)

Expedice:

podle pořadí došlých objednávek do 14 dnů

*) Upozorňujeme na některé neseriózní, předražené nabídky publikací ZP, které neobsahují právní výklad, ale pouze upravenou divadelní zprávu příkladatelce zákona.

DIVADLA A MUZIKÁLY nabídka vstupenek

Muzikály: Golem, Angelika, Limonádový Joe, Noc na Karlštejně, Zpívání v dešti, Producenti, Jekkyl a Hyde, Elxír života, Láska je láska, Jack Rozparovač, West Side Story, Oliver, Jesus Christ Superstar, Koločava, Josef a jeho plášť

Divadla: Radka Brzobohatého, Metro, U Hasičů, Jezerka, Palace, Bez zábradlí, Fidlovačka

Doporučujeme: Středověk na vlastní kůži (Dětenice)

Minimální objednávka - 10 vstupenek na představení
Zájemcům zašleme bližší informace.

Pražská herecká společnost
Benešovská 32, 101 00 Praha 10
e-mail: kriz.phs@seznam.cz,
tel.: 271 732 341, fax: 272 730 323