



2 ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

ROČNÍK 14

CENA 5 Kč

12. 4. 2007

PŘEČTĚTE SI:

● Česká pošta - podniková kolektivní smlouva	str. 1 a 3
● Kolektivní vyjednávání vám umožňuje . . .	str. 4
● Na aktuální téma - Proč je výhodné být odborářem	str. 5
● Představení mobility pracovníků . . . , konference	str. 6
● XIII. národní zimní sportovní hry České pošty	str. 7
● Právní poradna	str. 10 - 11
● Odbory a svět	str. 12
● Ze stanoviska ČMKOS k Zelené knize	str. 13

Aktuálně!

Reforma veřejných financí je podle ČMKOS hašení požáru benzinem. Vyplývá to z jejího prvního hodnocení reformních kroků vlády, kterými chce takto hasit rozpočtový deficit. ČMKOS je zodpovědná za to, aby svým členům - odborářům předložila objektivní posouzení a propočty, jak skutečně reforma ovlivní postavení a životní úroveň zaměstnanců a jejich rodin, uvedl dnes předseda ČMKOS Milan Štěch. Celý materiál, který vláda schválila, zatím přisně tají. Už dnes je však z "odtajněných" reformních priorit jasné, že pod pláštěm starosti o neudržitelný deficit státního rozpočtu chce vládní koalice nemilosrdně přenést břemeno reformy na bedra občanů s nižšími a středními příjmy, bohatším naopak daně snižuje. Tento daňový převrat, doplněný škrtý ve státních výdajích doprovázený velkým cenovým zdražením kvůli zvýšení DPH a zavedením ekologických daní výrazně podtrhne životní úroveň zaměstnanců a jejich rodin a naruší sociální soudržnost. 5. 4. 2007



Podniková kolektivní smlouva České pošty, s. p., je v hlavních bodech společného programu uzavřena na období 2006 - 2010. Na začátku každého roku smluvního období jsou pak předmětem jednání především otázky zaměstnanosti, mzdového vývoje a otázky z oblasti sociálního programu. V letošním roce se však významná změna pravidel odehrála, mimo jiné i v důsledku zavedení nových pravidel novelizací zákoníku práce, vyjadřujících v převážné většině respektování pravidel platných v rámci Evropské unie. Ustanovení jsou někdy více, někdy méně výhodná pro zaměstnance. Do praktického

ČESKÁ POŠTA, s. p.

Podniková kolektivní smlouva v roce 2007 a současná situace

použití smluvních vztahů však vstupuje jeden zcela nový a zásadní prvek, a to, že co není výslovně zakázáno, je možno smluvně dohodnout. A tak III. dodatek Podnikové kolektivní smlouvy uvedl do života v České poště, s.p., celou řadu nových, nebo upravených ustanovení, zapracovaných do kolektivní smlouvy, v konkrétní podobě a v číselném vyjádření. Nová pravidla jsou v informovanosti, projednávání, uvolňování zaměstnanců při organizačních změnách, nové jsou formy odstupného, nová jsou také pravidla při uzavírání pracovních smluv, zavedení povinné minimální výše příplatků, pracovní pohotovosti, v pracovní době, práci přesčas, dovolené, překážkách v práci, cestovních náhradách, BOZP a další.

Pro zaměstnance je vždy co do významu důležitější IV. dodatek Podnikové kolektivní smlouvy, týkající se mezd a zaměstnanosti pro následující rok. Dohoda tohoto dokumentu byla složitější a náročnější, neboť důsledky jsou výstupem nejen pro rok 2007, ale i všechny další roky platnosti PKS. To platí v oblasti zaměstnanosti a mezd dvojnásobně.

Zaměstnanost, tedy přesněji řečeno snižování nebo zvyšování počtu zaměstnanců, není tímto dodatkem stanovena a je předmětem dalšího jednání. Konečná podoba je možná jen v případě, že budou definována pravidla množství a tempa práce. Termín pro ukončení tohoto procesu je stanoven na polovinu

roku. Dílčí pohyby jsou však dány změnou systému řízení a přesuny v jednotlivých útvarech. Mzdový nárůst pro letošní rok je dohodnut na úrovni 4,21 % v průměru za Českou poštu, s. p. Znamená to zvýšení v průměru o 641 Kč a dosažení průměrné mzdy ve výši 16 680 Kč. Všechna tato čísla jsou vyjádřením bez smluvních mezd. V praktickém užítí se vrátíme k vyjádření především podle profesních skupin. Tento mzdový nárůst představuje potřebu přibližně 400 milionů Kč. Pro objektivnost je nutno upozornit na skutečnost, že mzdové plnění v důsledku nových příplatků dle zákoníku práce odebírá asi 120 milionů Kč. Pro splnění záměru je rovněž počítáno se snížením počtu pracovníků, ale i s jasným důsledkem této skutečnosti, a to je výplata odstupného v řádech desítek milionů Kč.

Pro výrazné posílení tarifních mezd byl proto dohodnut převod 30 % z odměn za hospodářský výsledek podniku (hodnoty plně závislé na plnění plánu) do tarifních mezd (hodnoty, kterou zaměstnavatel musí vyplatit bez ohledu na hospodářskou situaci). V OHV zůstává i nadále 110 % z tarifních mezd, výplata se předpokládá stejně jako doposud ve třech výplatních termínech. Možnost doplatku za lepší hospodářský výsledek v kolektivní smlouvě zůstává.

Pro srozumitelnost je možno říci, že v letošním roce výše uvedenou dohodou dochází k navýšení tarifní mzdy prakticky u každého zaměstnance. Všechny (Pokračování na straně 3)



XIII. národní zimní sportovní hry zaměstnanců České pošty, s.p. Více na straně 7. Foto: Ivana Musilová

ČMKOS kritizuje vládu:

NeKonzultuje zákony, reformy, ignoruje návrhy, zatajuje výsledky jednání tripartity před novináři. Vláda nemá zájem informovat veřejnost o jednání tripartity. Zřejmě nechce, aby se dozvěděla o problémech a rozdílných stanoviscích odborů, ministrů a zaměstnavatelů k chystaným reformám. Takto rozhořčeně reagoval předseda ČMKOS Milan Štěch bezprostředně po skončení březnové tripartity, kdy byla narychlo opět zrušena plánovaná tisková konference k výsledkům jednání. Přitom šlo o závažná témata - důchodovou reformu, úrazové pojištění zaměstnanců, ilegální zaměstnávání cizinců, přípravu ČR na předsednictví v Radě EU. Tentokrát to bylo již potřetí, kdy bylo narychlo jednoznačně oznámeno, že tisková konference se v časových důvodech ministrů a představitelů zaměstnavatelů ruší.

Celé jednání březnové tripartity probíhalo v napjaté jiskřivé atmosféře. Hned v úvodu Milan Štěch vyčetl ministrově Petru Nečasovi, který je místopředsedou tripartity a celé jednání řídil, že vláda ignoruje ČMKOS jako řádné připomínkové místo při přípravě zákonů dotýkajících se postavení zaměstnanců, nedodržuje legislativní pravidla, a když už je návrh dán k připomínkám, tak rovnou paragrafované znění. Upozornil ministra Nečase, že odbory se nemohly vyjádřit ke stěžejnímu balíčku reformních zákonů, které vláda do projednávání pečlivě utajovala.

P. Nečas se snažil odboráře ujistit, že má zájem, aby legislativní pravidla byla respektována, ale vzhledem ke složité povolební situaci je vláda ve velkém skluzu a projednávání běží ve zkráceném připomínkovém řízení.

Ministr Nečas na tripartitě striktně odmítl legislativní návrh změn v úrazovém pojištění zaměstnanců, které byly připraveny ještě za minulé vlády, a označil je doslova za paskvil. Tyto změny počítaly s tím, že zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání by přešly pod agendu České správy sociálního zabezpečení. Doposud mají na toto pojištění monopol dvě komerční pojišťovny - Kooperativa a Česká pojišťovna, což je v rozporu s pravidly hospodářské soutěže EU, a ČR hrozí případné sankce. ČMKOS vidí v odložení záměr celý systém úrazového pojištění převést plně do komerční sféry.

Tripartita se rovněž zabývala možnostmi zaměstnávání cizinců v ČR s ohledem na potřeby trhu práce. Firmy by mohly dostat šanci získat pracovníky vybraných profesí snáze - odbory varovaly před nárůstem ilegálního zaměstnávání a neseriózní praxí zaměstnávání přes personální agentury. Za nárůstem tohoto nešvaru vidí ministr Nečas velmi rigidní české pracovní právo. Ministři, zástupci zaměstnavatelů a odboráři se také zabývali stavem příprav na české předsednictví EU v prvním pololetí 2009. Česko by mělo podle slov ministra Alexandra Vondry vést sedmadvacítku pod heslem "Evropa bez bariér". Toto motto odbory nepovažují za šťastné. *Týdeník Sondy č. 3*

Prohlášení ČMKOS

k možnosti poskytovat sociální dávky prostřednictvím poukázek

Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas a radní hl. m. Prahy Jiří Janeček představili 16. 3. 2007 na tiskové konferenci pilotní projekt poskytování dávek hmotné nouze „problémovým osobám“ pomocí poukázek. Současně s tím ministr Nečas uvedl, že chce navrhnout, aby se zkušenosti zobecnily a podobný systém se zavedl plošně a postupně se rozšířil i na další oblasti sociálních dávek, zejména dávek státní sociální podpory.

ČMKOS opatření vedoucí k zamezení možného zneužívání sociálních dávek dlouhodobě podporuje, a proto obecně neodmítá možnost ověřit poskytování dávek hmotné nouze i prostřednictvím poukázek. Tuto možnost lze však připustit pouze u těch osob, které prokazatelně tyto prostředky nevyužívají k účelu, kterému mají sloužit, tj. k zajištění základních životních podmínek.

ČMKOS tuto iniciativu akceptuje pouze za předpokladu, že v rámci toho bude zabezpečeno:

Výplata dávek prostřednictvím poukázek nebude vázána pouze na nákup potravin, jak je prezentováno v médiích (přesnou podobu záměru MPSV neznáme), ale umožní zabezpečit uspokojení všech základních životních podmínek, tj. nákup například nezbytného ošacení, léků, předmětů osobní hygieny či dalšího drogistického zboží a samozřejmě i nezbytných služeb.

Průhledný ekonomicky zdůvodněný výběr poskytovatele poukázek, a to zejména z hlediska stanovení výše marže, za jakou budou distribuční firmy poukázky vydávat. (Pilotní projekt prováděný ve třech částech Prahy využívá po-

dle sdělení radního pana Janečka poukázky Ticket Restaurant.) Dále je nutné zamezit možnému obchodování s těmito poukázkami. Naše obavy vycházejí z problému lichvy poměrně rozšířené mezi sociálně slabší skupinou obyvatelstva.

ČMKOS může podpořit tento projekt pouze za předpokladu, že MPSV předloží komplexní materiál, na kterém se budou podílet odborníci z oblasti sociologie, psychologie, a bude zhodnocen také jeho sociální a ekonomický dopad. Nelze podpořit experiment, který by neměl jasná pravidla a negarantoval by zlepšení sociálního postavení osob, kterým chceme pomoci.

Při plošné realizaci lze také například využít možnosti přímé úhrady a zajištění služeb (stravovacích a jiných) v zařízeních poskytujících sociální služby, jsou-li tyto v místě bydliště nebo blízkém okolí osoby v hmotné nouzi dostupné.

Dávky státní sociální podpory

Pokud jde o dávky státní sociální podpory (přídavek na dítě, sociální příplatek, příspěvek na bydlení, rodičovský příspěvek a další), již jejich samotný smysl vylučuje možnost zavedení jejich poskytování prostřednictvím poukázek na nákup potravin. Například přídavek na dítě je ve smyslu zákona určen na zabezpečení základních potřeb dítěte, což rozhodně nelze stáhnout pouze na stravování. K základním potřebám dítěte rozhodně patří například i nákup knih, oblečení apod.

ČMKOS proto odmítá záměr rozšířit poskytování dávek prostřednictvím poukázek i na oblast dávek státní sociální podpory. *21. 3. 2007*

Postoj ČMKOS k chystaným změnám v důchodovém systému

Na jednání RHSD, které se konalo dne 29. 3. 2007, byla podána ministrem práce a sociálních věcí Petrem Nečasem informace o stavu přípravy důchodové reformy. V rámci I. etapy jejího pokračování mají být provedeny parametrické změny základního důchodového systému. Má dojít mj. k dalšímu zvyšování důchodového věku až na 65 let, a to i pro ženy, které vychovaly děti, k prodloužení minimální potřebné doby pojištění pro nárok na starobní důchod a ke zrušení zápočtu doby studia pro důchod. ČMKOS odmítá další zvyšování důchodového věku. Česká republika ve střední délce života (naději dožití) v průměru zaostává za vyspělými členskými státy EU, které mají zaveden vyšší důchodový věk. Navíc patří v Evropě mezi země s nejdelší odpracovanou dobou. To se pochopitelně o řady zaměstnanců odráží v jejich vyšší fyzické, ale i psychické opotřebovanosti. Zatímco v ČR připadlo v roce 2004 na 1 osobu průměrně 1924 odpracovaných hodin za rok, v Německu jen 1441, což je o 483 hodin méně, a ve Francii 1537, což je o 387 hodin méně. Zejména zaměstnanci pracující dlouhodobě ve ztíženém pracovním prostředí, které zanechává trvalé následky na zdraví, mají problémy setrvat v zaměstnání již do dosažení současného zvýšeného důchodového věku.

ČMKOS odmítá i některé další chystané změny. I když průměrná doba pojištění získaná pro důchod je u nás cca 40 roků, prodloužení minimální potřebné doby pro nárok na starobní důchod z 25 na 35 roků by mohlo některým dlouhodobě nezaměstnaným osobám způsobit, že by jim nevznikl nárok na důchod. Zvláště, když se náhradní doby pojištění mají nově hodnotit i pro nárok na starobní důchod pouze z 80 % a nemá se pro důchod započítávat doba studia na střední a vysoké škole. To se týká především regionů s vysokou a dlouhodobou nezaměstnaností, jakými jsou např. Severočeský a Severomoravský kraj. Pokud jde o zrušení doby studia pro důchod, neměla by jít podle ČMKOS důchodová reforma proti vzdělanosti. Vždyť ta je předpokladem i pro zajištění stability zaměstnanosti, neboť vzdělaný člověk s vyšší kvalifikací se snadněji uplatní na trhu práce a nerozšíří počet nezaměstnaných, kteří do systému neplatí. *30. 3. 2007*

Vyřazování uchazečů o zaměstnání

Uchazeči o zaměstnání, registrovaní na úřadech práce, mohou být z důvodu nespolečné vyřazení z této evidence, což má samozřejmě své dopady do jejich postavení (ztrácejí nárok na podporu v nezaměstnanosti, musí si platit zdravotní pojištění, nemají přístup k dalším službám poskytovaným úřady práce). Podmínky této nespolečné byly v novém zákoně o zaměstnanosti dále rozšířeny, např. o odmítnutí podrobit se vyšetření zdravotního stavu u lékaře určeného úřadem práce nebo o neplnění podmínek vyplývajících z individuálních akčních plánů. Pokud si uchazeč najde jiné zaměstnání, nejde o vyřazení, ale o ukončení evidence. Porovnáme-li počet vyřazených v letech 2004 (před účinností nového zákona) a 2006, zjistíme, že se celkový roční počet těchto osob zvýšil z 59 4121 na 68 5479, a podíl takto vyřazených osob na celkovém průměrném počtu evidovaných nezaměstnaných vzrostl z 27,6 % na 36,9 % (i když zde hraje roli i pokles nezaměstnanosti).

Z hlediska ČMKOS je potřeba pozorně sledovat tento vývoj a eliminovat tendence takto administrativně „snižovat“ nezaměstnanost. Jsme rozhodně odpůrci sloganu některých „liberálů“, že hlavním důvodem nezaměstnanosti je fakt, že se vůbec eviduje. *28. 3. 2007*

ČESKÁ POŠTA, s. p.

Podniková kolektivní smlouva v roce 2007 a současná situace

(Pokračování ze strany 1)

popisné formy nevylučují nutnost dalších preferenčních pobídek především u profesních skupin, které jsou dlouhodobě z pohledu zájmu o tuto práci v rámci celého národního hospodářství na daleko vyšší mzdové úrovni než u České pošty, s. p. Všechny ostatní formy závazků smluvních partnerů a sociálních výhod, dohodnuté v Podnikové kolektivní smlouvě, jsou i nadále v platnosti bez zásadních změn.

V letošním roce dochází ke změně organizační struktury systému řízení České pošty, s. p. Celý proces nastavení liniového řízení podniku vychází ze základního požadavku, a to je stejný způsob práce ve všech oblastech činnosti bez ohledu na region a bez ohledu na jednotlivé pracovní profese, tedy model „Jedné České pošty“, ve všech pohledech a výstupech. Celý model je postupně představován nejen zástupcům zaměstnanců (odborům), ale následně též všem zaměstnancům, k úplnému pochopení záměrů. Výsledkem této další organizační nebo systémové změny má být zajištění konkurenceschopnosti podniku, lepší organizace práce, vyšší hospodářský výsledek, vyšší produktivita práce, vyšší mzdová úroveň zaměstnanců všech profesí, rovnoměrné rozložení práce, stanovení počtu zaměstnanců a množství práce dle nezpochybnitelných ukazatelů. V konečné podobě by měl tento záměr přinášet jistotu zaměstnání a tomu úměrný výdělek, odpovídající odváděné pracovní zátěži.

Nechci se v tomto článku zabývat podrobnostmi a důsledky, nechci popisovat vlastní názor, nechci ani připomínat ne příliš úspěšnou organizační změnu k 1. 10. 2005 a výstupy z ní, které by měly být podkladem pro další pokračování organizačních změn. Jednoznačně se však připojuji k názoru, že nový model řízení ve svém počátku zajišťuje především vytváření naprosto nepřehledné situace v řídicí sféře, včetně všech důsledků tohoto uspořádání, jako je otázka, kdo koho a jak vlastně řídí, kdo za co odpovídá a jak důsledně je odpovědnost vyhodnocována, jak jsou dodržována dohodnutá pravidla, jak je důsledně dodržována informovanost odborového partnera na všech úrovních, jak je zajištěno zjednodušení všech procesů, a ne jejich komplikování, právě v důsledku skutečnosti, že k rozhodnutí je potřeba schválení celé

řady nadřazených. Základním smyslem tohoto procesu měla být skutečnost, že především provozní zaměstnanci podniku, a těch je 90 %, tuto změnu pocítí pouze v tom kladném vyjádření. Jestli je to skutečně tak, ponechám na posouzení čtenářů. Rovněž model vytváření obchodní společnosti, po vzoru jiné renomované firmy na vysoké technické úrovni a s dvojnásobnou průměrnou mzdou, je asi v podmínkách naší profese nepoužitelný.

Pro dokreslení celé současné situace je třeba rovněž několik slov o vývoji v oblasti odborové práce. Od roku 1993, tedy po oddělení pošty od telekomunikací, zastupuje zaměstnance České pošty, s. p., v oblasti kolektivního vyjednávání Podnikový koordinační výbor odborů zaměstnanců České pošty, s. p. Výsledkem jeho činnosti je všeobecně uznávaná kolektivní smlouva, jejíž obsah je vysoce hodnocen nejen v rámci podniku, ale i nezávislými odborníky. Pravdou je, že závazky smlouvy jsou po celou dobu ovlivněny možnostmi zaměstnavatele a jeho hospodářskou prosperitou. Tím zdaleka nechci říci, že plnění je dostačující a nemělo by být především ve mzdové oblasti vyšší. Pro objektivitu kritiku pouze připomínám, že mzdová plnění nejsou jen dosažené průměrné mzdy, ale i všechny ostatní sociální výhody obsažené právě ve formě dohod kolektivní smlouvou. Nebudu uvádět čísla, ani výčet poskytovaných výhod. Doporučuji však zamyslet se nad tím a připočítat tato plnění k vlastnímu výdělku. Je totiž v mnoha případech mylně vykládáno, že je to samozřejmě a plně vyjadřující lásku zaměstnavatele k zaměstnancům. To je asi ten největší omyl a chyba. Ano, všechna plnění ve mzdové a sociální oblasti jsou za prostředky zaměstnavatele, ale především v důsledku dohod v Podnikové kolektivní smlouvě, tedy v důsledku práce podnikových odborových orgánů, jako jediného oprávněného zástupce zaměstnanců.

Proč o tom píší a hovořím. V současné době se v rámci České pošty, s. p., zaregistrovaly řádným způsobem odpovídajícím právním normám nové odborové organizace, hlásající ve svých náborových letáčcích nutnost zvýšení výsledného efektu kolektivního vyjednávání, opírající se především o zvýšení výdělkové úrovně nejlépe pro profesní skupiny, které tyto organizace zastupují. Z mého pohledu je naprosto nepochopitelné, že jedna z uvedených skupin se

nechává zastupovat OS Dopravy (mimo jiné spolupracujícím prostřednictvím ČMKOS s naším odborovým svazem na základních principech odborové práce), který na mezinárodní úrovni hlásá myšlenky nepřetahování si členů odborů a plodné spolupráce je zajímavá již svým názvem SOS 21 stavícím se do role spasitelů duší a dalšího vývoje zaměstnanců České pošty, s. p., a popisující zásadní nedostatky a křivdy způsobené naším odborovým svazem zaměstnancům České pošty, s. p. Pro jasnější vyjádření především v oblasti mezd uvedu jen následující čísla. Od roku 1993 došlo k navýšení průměrné mzdy o cca 11 000 Kč a od roku 2001 k navýšení průměrné mzdy o cca 4460 Kč a to je 35,6 %. Tato čísla neobsahují vyjádření plnění v sociální oblasti, která nejsou ve svém vyjádření také zanedbatelná. Není ničím novým, že tato mzda zaostává za průměrnou mzdou v národním hospodářství, ale zdaleka ne za jednotlivou porovnatelnou profesní mzdou a mzdou v jednotlivých regionech naší republiky. To ale není uspokojivá odpověď pro nikoho z nás, mzda je nedostačující a její neustálé zvyšování je prioritou nás všech.

Připomínám tyto skutečnosti pro objektivní posuzování naší práce a seriózní uvažování nad možnostmi nespokojení vyjadřujících zástupců nových odborových organizací. Snad na závěr jedno konstatování, které je naprosto pravdivé a spravedlivé: každý, kdo se vyjadřuje o svých zámech do budoucna, staví na vybudovaných a naplněných skutečnostech někoho jiného, než je on sám. Řekl bych, že je to mnohem jednodušší a snadnější, než něco postavit sám.

Úplně na závěr z celého srdce děkuji všem zaměstnancům České pošty, s. p., za dosavadní podporu naší práci a jménem všech odborových orgánů našeho svazu, působících v systému práce České pošty ujišťuji všechny zaměstnance, že naším prvořadým záměrem není a nikdy nebyl osobní prospěch, ale prospěch všech zaměstnanců a především členů odborových organizací. Naší práci je možné hodnotit podle dílčích úspěchů i neúspěchů, ale její výstupní hodnota musí být trvalá, i když je to skutečně závod na dlouhou trať.

Karel Koukal
předseda PKOV Česká pošta, s. p.
místopředseda OS ZPTNS

Kdy? Co? Kde?

19. února 2007

se konalo 3. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p.

Program: Zahájení a program jednání. Kontrola zápisu z 2. jednání PKOV Česká pošta, s. p., a zápisu z 1. mimořádného jednání PKOV Česká pošta, s. p. Odborové otázky. Informace o postupu prací na DODATKU č. IV Podnikové kolektivní smlouvy České pošty, s. p., na rok 2007 až 2010. Informace předsedy KOV OZ (odložený bod z 2. jednání PKOV Česká pošta, s. p.). Hospodářský výsledek České pošty, s. p., za rok 2006. Hospodářský výsledek České pošty, s. p., za 1/2007. Plán České pošty, s. p., na rok 2007. Různé: Průměrný evidenční počet zaměstnanců (přečtené osoby) a průměrná mzda 1 až 12/2006. Průměrný evidenční počet zaměstnanců (přečtené osoby) a průměrná mzda 1/2007. Porovnání výše odměn za splnění předem stanovených pracovních úkolů (PSÚ) k 1. 1. 2007 se IV. čtvrtletím 2006. Dopis náměstka generálního ředitele pro personální práci Ing. Marka BORUSÍKA ze dne 8. 1. 2007 číslo jednací 21110/2007 – PERS. Dohoda o čerpání FKSP ČP, s. p., uzavřená dne 2. 2. 2007. Dopis vedoucího samostatného oddělení benefitů a motivace Ing. Miroslava BRDY ze dne 7. 2. 2007 číslo jednací 21147/07 – PERS. Návrhy KOV OZ Západní Čechy ze dne 12. 2. 2007. Připomínky KOV OZ Jižní Morava ze dne 15. 2. 2007 ke Směrnici o poskytování cestovních náhrad. Koncepte personálního úseku. Program snižování absence. Úplné znění zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, jak vyplývá z pozdějších změn. Další informace. Závěr.

21. února 2007

se uskutečnilo jednání Pracovní skupiny Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., pro kolektivní vyjednávání.

Program: Zahájení, program jednání. Tarifní mzdy podle profesních skupin – 9. 2. 2007. Tarifní mzdy podle profesních skupin – 16. 2. 2007 – upravena vnitřní služba na VT. Tarifní mzdy podle profesních skupin – 16. 2. 2007 – upraveno o 20

% OHV do tarifních mezd od 1. 4. 2007. Diskuse. Závěr.

23. února 2007

se konalo další jednání **Pracovní skupiny Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., pro kolektivní vyjednávání.**

Program: Smluvní strany, tj. Pracovní skupina PKOV ČP, s. p., a zástupci GR ČP, s. p., pokračovaly v jednání přerušeném 21. února 2007 a projednaly předložené dokumenty: Tarifní mzdy podle profesních skupin navýšení příplatků pro motorizované doručovatele – TP 070 a 070X, adekvátní snížení TM jednotlivých profesí. Tarifní mzdy po předstupu 30 % OHV do tarifních mezd (management v provozu, doručovatelé, přepážkoví pracovníci, pokladníci, vnitřní služba, přeprava, doprava, výpočetní technika, ostatní provozní pracovníci, řídicí a správní aparát, pomocní a obslužní pracovníci) a 10 % OHV do nadtarifní složky (pravidla pro výplatu budou stanovena po vzájemné dohodě).

USNESENÍ Z JEDNÁNÍ

Smluvní strany se nedohodly na předložené variantě. Jednání bude pokračovat dne 28. února 2007.

28. února 2007

Pokračovalo jednání **Pracovní skupiny Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., pro kolektivní vyjednávání**

Pracovní skupina PKOV ČP, s. p., vzala na vědomí informaci zástupců GR České pošty, s. p., že generální ředitel České pošty, s. p., pan JUDr. Karel KRATINA k projednaným dokumentům předloženým na jednání dne 23. února 2007, přes předjednané stanovisko vedoucí k Dohodě smluvních stran, nedal vyjednávačům GR souhlas k vyjádření souhlasného stanoviska. Jako odůvodnění tohoto postupu vzkázal, že se vyjádří až po obdržení zápisu z jednání Dozorčí rady České pošty, s. p., které se konalo 27. února 2007.

USNESENÍ Z JEDNÁNÍ

Smluvní strany se tudíž opět nedohodly na předložené variantě mzdové části DODATKU č. IV.

Zástupci PKOV České pošty, s. p., přítomní na jednání konstatovali, že pokud nedojde s GR k dohodě, bude nucen PKOV České pošty, s. p., dále postupovat v souladu se zně-

“Kolektivní vyjednávání vám umožňuje, abyste si kolekci mohli koupit”

„Bohužel řada lidí si stále neuvědomuje, že smysl odborové práce dnes rozhodně nespočívá v rozdávání vánočních kolekcí a jiných dáreků, ale zejména v kolektivním vyjednávání. Toto vyjednávání vám umožňuje, abyste si mohli kolekci koupit“, tak začíná písemné sdělení „Podklady pro úsekové důvěrníky a členy odborů k vysvětlení, proč bych měl být členem odborů“, pod kterým je podepsána Vlastimila Filipiská, předsedkyně výboru základní organizace odborového svazu při České poště, s. p., obvod Ostrava. A pokračuje:

“Protože v zaměstnání strávím víc jak 1/3 dne a prostřednictvím odborů můžu zasahovat do pracovních podmínek především formou kolektivního vyjednávání.

Protože prostřednictvím odborového svazu a jeho orgánů mohou všichni jeho členové prosazovat své oprávněné požadavky vůči zaměstnavateli.

Protože kolektivním vyjednáváním dosáhnu: zlepšení pracovních a sociálních podmínek a bezpečnosti práce.

Protože kolektivním vyjednáváním mi odbory dopomohou k dalším výhodám, které bych si sám nevyjednal.”

Sdělení pak obsahuje konkrétní údaje o navýšování mezd, o dalším odměňování, o dovolené navíc, stravenkách, darech k výročí, pracovní době, důchodovém a životním připojištění, odstupném nad rámec zákona, ošacení, pracovních podmínkách a pracovním prostředí a společenských, kulturních a sportovních akcích.

A protože nejlépe se o výhodách či nevýhodách přemýšlí v korunách, další část sdělení obsahuje výhody vypočtené v číslech, která vypovídají, že pro zaměstnance výhody znamenají za rok více než 100 000 Kč. Výpočet je zpracován u zaměstnance s průměrnou měsíční čistou mzdou 10 000 Kč, který za členství v odborech za rok zaplatí 1200 Kč.

Je faktem, že někteří zaměstnanci výhody dostávají, i když nejsou členy odborů. Výhod tak využívají vědomě či nevědomě, aniž na vyjednávání přispěli částkou odborového příspěvku či podporou vyjednávacím existencí svého členství. Přitom bez dostatečného počtu odborářů a jejich podpory odborová funkcionáři nemožou dosáhnout slušných výsledků, to si ne všichni zaměstnanci uvědomují i v okruhu zdejší odborové organizace. Ta zahrnuje zhruba 1500 zamě-



stanců a má 85% odborovou organizovanost, 1280 členů. Početná organizace vyžaduje velké nasazení nejen od předsedkyně Vlastimily Filipiské, ale i od paní Gražiny Tůmové, která má jako předsedkyně poštovní komory na starosti část Karviná, a pak je tu řada úsekových důvěrníků, bez kterých si nelze odborovou činnost představit. Společně se snaží, kromě pracovních záležitostí, zorganizovat také co nejvíce akcí s cílem odpočinout si od namáhavé poštácké práce. Jsou to například zájezdy či návštěvy muzikálových divadel. Ale záležitosti týkající se zaměstnaneckých záležitostí jsou základem práce. Nedávno to bylo jednání ohledně vyššího počtu výpovědí podáváných doručovateli, zřejmě způsobených lákáním ke konkurenci, která by ale nepřinesla jistotu trvalého zaměstnání. Dále to bylo dojednání vyššího ohodnocení práce řídicích, zaměstnanců poštovních kurzů a doručovatelů balíků. Pracovněprávní, mzdové, sociální a mezilidské problémy jsou k řešení na denním pořádku. Předsedkyně Filipiská spolupracuje s právníkem regionálního právního poradenství zprostředkováním porad, protože jednotliví odboráři nemají možnost sami poradnu navštívit. A problémů s ohledem na nový zákoník práce, kolektivní smlouvy i probíhající reorganizace u zaměstnavatele je hodně.

Například se podařilo vyřešit problémy spojené se splácením dluhu vůči zaměstnavateli vzniklého při podvodné výměně bankovek. Měl být splácen i s úroky

9,5 %. Díky jednání se podařilo pro tyto případy změnit metodický pokyn, pokud bude dluh řádně splácen.

Jako problém vidí paní Filipiská otázky jistoty na straně zaměstnavatele. Je určité napětí ohledně reorganizací. I přitom je ale stále nejdůležitějším úkolem navýšování mezd. S tím souvisí pracovní vytížení zaměstnanců. Před rokem se uskutečnila akce sledující vytíženost doručovatelů, a výsledky stále nejsou k dispozici. A tak se v této oblasti řeší jen jednotlivé křiklavé případy. Nestejně vytížení zaměstnanců přitom poznamenává vztahy na pracovištích.

Určitě je velkou výhodou pro zaměstnance, které paní Filipiská zastupuje, že předsedkyně sama prošla poštáckou prací od doručovatelky balíků postupně až na zástupkyni vedoucího pošty se 160 zaměstnanci.

Vlastimila Filipiská je členkou zastupitelstva OS ZPTNS a předsedkyní koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., odštěpný závod Severní Morava. Má tedy zkušenosti a poznatky nejen ze „své“ organizace. Ze strany centra odborového svazu postrádá metodickou pomoc k novému zákoníku práce a daňovým záležitostem. Očekává, že budou organizovány z centra speciální akce pro mladé odboráře, např. setkání. Udržení silné odborové organizovanosti spojené se získáváním mladých zaměstnanců k členství v odborech je pro další úspěšnou činnost odborů nezbytné.

-dě-

Internetová adresa našeho svazu:

<http://oszptns.cmkos.cz>

Proč je výhodné být odborářem

Na aktuální téma

Řada zaměstnanců se někdy zamýšlí a klade si otázku - mám vstoupit do odborů? Má vůbec cenu být odborářem?

Samozřejmě důležitost odborů ve společnosti je bez diskuse. Díky síle odborových svazů sdružených v ČMKOS byla prosazena řada sociálních zákonů, respektive bylo zabráněno další ztrátě sociálních jistot. Odboráři sdružení v odborovém svazu zaměstnanců pošt, telekomunikací a novinových služeb vyjednali se zaměstnavateli kvalitní kolektivní smlouvy. Ale proč mám být tedy odborářem, když jsou kolektivní smlouvy vlastně uzavřeny za všechny zaměstnance, tedy i za mne?

Účelem této úvahy není rozebírat filozofickou otázku lidské solidarity. Zamysleme se ale nad nejdůležitějším osobním důvodem členství v odborové organizaci – pocitem určité právní jistoty.

Každý z nás se již patrně dostal do svízelné životní situace, kdy si neví rady, kdy potřebuje

pomoc. Řada takových situací souvisí s pracovním poměrem. Může se jednat o spor o náhradu škody, kterou způsobí zaměstnanec zaměstnavateli, a ten náhradu škody vyžaduje, nebo naopak zaměstnavatel buď nechce hradit škodu zaměstnanci, nebo dokonce vznik škody popírá, ať již se jedná o pracovní úraz, nemoc z povolání, nebo náhradu škody na věcech. Nebo může jít o spor, který se zaměstnanec přímo existenčně dotýká – o rozvázání pracovního poměru, s jehož důvody zaměstnanec nesouhlasí.

Tehdy je nutné obrátit se o pomoc na právníka, zvláště proto, že právní systém je čím dál tím komplikovanější.

Každý občan má samozřejmě právo na právní ochranu. Proto také existují advokátní kanceláře. Na druhé straně každý advokát – pokud není ustanoven ex offo – určuje podmínky, za kterých bude zaměstnanec - svého klienta zastupovat. Klienta informuje, že zastoupení bude poskytnuto na smluvním základě.

zdějí zaměstnavateli postupně odstraňovány. U závad vyžadujících větší investici a závad neohrožujících život nebo zdraví zaměstnanců je možná dohoda odborového orgánu se zaměstnavatelem o odložení odstranění závady do příštího roku či do doby, kdy zaměstnavatel finance na odstranění sežene.

Nebudu uvádět konkrétní případy, co se svazové inspekci BOZP povedlo či v čem se jí ještě nedaří. Myslím, že je veliký úspěch už to, že o nás zaměstnavatelé vědí, jsou ochotni s námi jednat a ve většině případů i spolupracovat. A věřte, že vybudovat si tuto pozici u zaměstnavatelů se kterými přicházíme do styku (Telefónica O2, Česká pošta, s. p., Novinová služba, Mediaservis a další) nebyla zrovna lehká a krátkodobá záležitost.

Nyní nás čekají jako každý rok veřejné prověrky BOZP, které probíhají na všech pracovištích a tak apelují na všechny zaměstnance, aby při těchto prověrkách byli nápomocni. Nečekali, až na jejich pracoviště přijde prověřková komise a závadu objeví či neobjeví. Poukažte svým vedoucím na závady, o kterých víte, jen tak dojde k jejich včasnému odstranění.

*Jačmenka Jiří
vedoucí odd. BOZP OS ZPTNS*

V praxi to znamená, že každá započatá hodina právní konzultace, sepsování podání, nebo přítomnost advokáta u soudu může mít cenu např. 1000 Kč, nebo ale také 5000 Kč a více. Záleží na tom, za jakých podmínek je advokát ochoten hájit zájmy svého klienta.

Jestliže zaměstnanec bude mít prostřednictvím svého advokáta úspěch ve sporu se zaměstnavatelem např. o neplatné skončení pracovního poměru, může mu soud v souladu s vyhláškou č. 484/2000 Sb. přiznat na advokátní zastoupení pouze paušální náklady a to ve výši 7500 Kč. Je jasné, že po několika konzultacích, sepsání návrhu na vyrovnání s protistranou, případně několika soudních stání tyto náklady na právní zastoupení advokátem vzrostou a budou nesrovnatelně vyšší než tato soudem přiznaná částka.

V případě, že zaměstnanec soud prohraje, bude ze svého platit celou smlouvanou částku svému advokátovi a další náklady řízení účtované protistranou.

Pokud je však zaměstnanec členem odborové organizace, náklady na veškeré právní konzultace, sepsování návrhů, žalob až po právní zastoupení před všemi soudy zajišťuje na své náklady svaz ať již prostřednictvím aparátu svazu, nebo prostřednictvím advokátů, kteří jsou zaměstnanci ČMKOS. Navíc, podle Řádu právní pomoci OS ZPTNS, znalečné, svědečné a náklady soudního řízení, pokud jsou přiznány protistraně, jsou členům hrazeny do výše 10 000 Kč s tím, že lze s přihlédnutím k povaze věci nebo sociálním poměrům člena tuto částku zvýšit.

Výhodou při konzultacích s odborovými právníky je skutečnost, že jsou na pracovní právo specializováni a dlouhodobě se v této oblasti práva pohybují.

Každý občan ví, ať již na základě svých zkušeností nebo prostřednictvím médií, že záruka automatického vítězství nad protistranou v soudním sporu není nikdy jistá, a to v žádné oblasti práva. Stejně tak ví, že soudní spory mohou trvat delší dobu.

Člen našeho odborového svazu má ale jistotu, že veškeré potřebné právní konzultace včetně právního zastoupení před soudem jsou pro něho zadarmo, protože vzniklé náklady hradí odborový svaz v rámci služeb pro své členy. Stejně tak ví, že i v případě soudního prohry jsou finanční ztráty svazem minimalizovány.

A to stojí za zamýšlení!
*JUDr. Pavel Sirůček,
svazový právník*

ním zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Důvodem je mimo jiné skutečnost, že smluvní strany byly dohodnuty na ukončení této části kolektivního vyjednávání do 28. února 2007 a následně by jiná forma postupu vyjednávání mohla mít zcela jiný efekt. Velmi důležitá je rovněž skutečnost, že zahájení prací na realizaci DODATKU č. IV má zcela logicky i nějaké časové vymezení.

únor – březen 2007

Telefónica O2 – probíhala jednání především o mzdové směrnici, o telekomunikačních benefitech (vybavení přístroji, cenové plány) a o provozních záležitostech (limity pohotovostí, zajišťování služeb apod.).

7. března 2007

proběhlo 2. jednání PKOV Telefónica O2. Jednání se týkalo především výsledků kolektivního vyjednávání, úpravy mezd, změny limitů pohotovostí a dalších provozních záležitostí, postupu integračního procesu a aktuálních informací ze společnosti za účasti zástupců zaměstnavatele. Dále byly projednány a schváleny základní dokumenty (Statut, Jednací a Finanční řád) a rozpočty PKOV a rozdělení sociálního fondu, vč. pravidel pro jeho užívání v roce 2007.

8. března 2007

se konalo 2. jednání **Podnikového koordináčního odborového výboru společenství novinových služeb v České republice**.

Program: Zahájení a program jednání. Kontrola zápisu z 1. jednání PKOV konaném dne 7. prosince 2006. Projednání a schválení čerpání rozpočtu PKOV za rok 2006. Projednání a schválení návrhu rozpočtu PKOV na rok 2007. Posouzení uzavřených PKS z pohledu nového zákoníku práce - technická novela. Informace o jednání se zástupci firem. Informace členů PKOV o stavu členské základny. Odborové otázky. Různé, diskuse. Závěr.

8. března 2007

Se uskutečnilo jednání **redakční rady Časopisu OS ZPTNS PTN ECHO**.

Program: Zahájení a program jednání. Kontrola plnění úkolů vyplývajících ze zápisu z minulého jednání redakční rady konaného dne 10. ledna 2007.

Musím však konstatovat, že jsou zjištěné závady dříve či po-

Vyhodnocení prvního čísla PTN Echo v roce 2007. Příprava druhého čísla PTN Echo. Různé, diskuse. Závěr.

19. března 2007

se konalo 4. jednání **Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p.**

Program: Zahájení a program jednání. Kontrola zápisu z 3. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., a zápisů z Pracovní skupiny Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., pro kolektivní vyjednávání 21., 23. a 28. února 2007.

Odborové otázky. DODATEK č. IV Podnikové kolektivní smlouvy České pošty, s. p., na rok 2007. Hospodářský výsledek České pošty, s. p., za rok 2006. Hospodářský výsledek České pošty, s. p., za 1. až 2. 2007 (Informace).

Různé: Dopis 21359/07-NE/CK ze dne 22. 2. 2007 Sborník normativů spotřeby práce Přepážka a Sborník normativů spotřeby práce Pokladna. Vnitřní sdělení Číslo: 130-2007/PERS Plán mzdových nákladů ze dne 2. 3. 2007. Průměrný evidenční počet zaměstnanců (přepočtené osoby) a průměrná mzda za 1. až 2. 2007. XIII. zimní sportovní hry zaměstnanců České pošty, s. p. Celkové pořadí výprav. Rekreační zařízení ČP s příspěvkem z centralizovaných prostředků FKSP, změna od 1. 4. 2007. Tarifní mzdy podle profesních skupin. Informace. Diskuse. Závěr.

26. března 2007

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

Program: Zahájení. Prezentace projektu GEOPOST. Základní principy organizační změny Ekonomického úseku k 1. 7. 2007.

Různé: Dopracování systému uplatnění Sborníků normativů spotřeby práce Přepážka a Pokladna. Letní ozdravné rekreační pobyt dětí zaměstnanců ČP v Řecku rok 2007. DODATEK č. IV Podnikové kolektivní smlouvy České pošty, s. p., na rok 2007. Programové prohlášení Nezávislého odborového sdružení pracovníků České pošty, s. p. Další informace. Závěr.

Jiří HENE BERK
-jp-

Konference

„Představení mobility pracovníků v evropském telekomunikačním a mediálním sektoru - dialog, partnerství a aktivity“

Cílem konference pořádané Evropskou komisí a portugalskou odborovou centrálou SINTAV (sdružující zaměstnance z telekomunikací a elektronických médií) bylo předvést zástupcům odborových organizací ze zemí Evropské unie z různých aspektů problematiku mezistátní mobility pracovníků.

Rok 2006 byl „Evropským rokem pro mobilitu“ a na konferenci byly publikovány zkušenosti získané v tomto období a své programy představila různá zájmová sdružení i veřejné instituce zabývající se podporou a rozvojem mobility pracovníků v evropském segmentu telekomunikací, elektronických médií, televizí, IT firem či výrobců SW.

Z vystoupení zástupců Evropské komise a Evropského parlamentu byl patrný zájem o podporu zaměstnanosti formou časově omezených přesunů pracovníků do zemí, kde je aktuálně poptávka po určitých profesích. Postupně probíhá sblížení pracovních a daňových podmínek, vzájemného uznávání kvalifikací, propojování účasti v systémech sociální a zdravotní péče. Snahou je zajistit, aby pracovníci po návratu do původní země neměli problémy s místním důchodovým, daňovým nebo sociálním systémem, aby doba jejich působení v jiné zemi byla „započítávána“. Mobilita je vnímána jako součást celoživotního vzdělávání, jako moderní forma „vandru“.

V bloku přednášek zástupců profesních sdružení byly poskytnuty informace o:

- **Program Erasmus** – pro mladé, pro jejich širší uplatnění, pro zdokonalení jazyků.

- **Asociace techniků** (Asociace Feani; www.feani.org) - vystavování certifikátů o kvalifikaci, mezinárodní akreditace odborných kurzů a programů.

- **Národní kontaktní bod pro kvalifikace (CEDEFOP)** – poskytuje informace o možnostech mezinárodně uznávaného vzdělávání, vydává potvrzení o dosažené kvalifikaci či shodě porovnáním absolvovaného vzdělání se vzděláním v cílové zemi. Vydává tzv. Europass mobility, připravuje referenční přehledy o regulovaných profesích, přehledy volných míst na evropské úrovni.

- **Mobil-net** - organizace napojená na struktury Evropské komise s 5 mil. individuálních členů z řad techniků a manažerů zaměřená na podporu zaměstnanosti, na poskytování poradenství v otázkách pracovních kontraktů a mezd, legality práce v cizině. Má kontaktní místa ve všech zemích EU (www.eurocadres.org/mobilnet).

- **ETNO** – zabývá se trendy zaměstnanosti ve fixní telefonii (rok 2001 > 750 tis. míst, rok 2006 >

poře mobility zaměstnanců, zpravidla nositelů vyšších technických nebo manažerských dovedností. Odbory působí v principu jako národní protektoráty v jedné zemi, profesní sdružení mají zpravidla jednu evropskou centrálu a prostřednictvím kontaktních bodů působí koordinovaně



Úplně zleva místopředseda OS ZPTNS Lubomír Vinduška, též místopředseda PKOV Telefonica O2., Radomil Knápek - člen PKOV Telefonica O2, Pavel Herštlík předseda PKOV Telefonica O2 a Dušan Stareček - člen PKOV Telefonica O2 a též předseda OKOV Morava.

500 tis. míst s výhledem poklesu) a v mobilní telefonii (rok 1990 > 30 tis. míst, od roku 2001 > stabilně 200 tis. míst). Definuje podmínky a obtíže práce v jiné zemi – neřešeny dopady nemoci, nepropojené důchodové systémy.

Činnost národních odborových centrál i nadnárodních odborových sdružení – v tomto případě UNI - je silně zaměřena na vytváření a udržení podmínek pro zaměstnance hlavních firem v jednotlivých zemích a na ochranu místních pracovních trhů. Napak přístup profesních sdružení a komisí Evropské unie vyžaduje velice aktivní přístup při zajišťování podmínek a pod-

ve většině zemí Evropské unie. Vznikají tím dvě, vedle sebe působící a vzájemně se uznávající komunity, míra součinnosti je však nízká a zaměstnanci věnují svoji přízeň (a ochotu platit členské příspěvky) zpravidla jen jedné z nich. Lze konstatovat, že stranou, která v této situaci ztrácí, jsou odbory. Jednou z cest posílení role odborů je zachování členství v odborech při přechodu pracovníka/člena z jedné země do druhé – úkol pro UNI.

Konference se účastnil místopředseda svazu pro telekomunikace a dále své zástupce vyslal Podnikový výbor Telefonica O2.

Pavel Herštlík
Portugalsko, Sesimbra, leden 2007

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 inzerátu, eventuálně s fotografií, zasílejte spolu s údaji o inzerentovi potřebnými k fakturaci na ústředí odborového svazu. Inzerát bude fakturován po zveřejnění.

Redakce



XIII. národní zimní sportovní hry zaměstnanců České pošty, s. p.

Již tradičně byly na měsíc únor 2007 naplánovány XIII. národní zimní sportovní hry zaměstnanců České pošty, s. p. Počasí si však nedá poroučet a paní Zima, která byla v letošním roce na lyžaře a milovníky zimních hor a zimních sportů macešská, nenadělila horám snůh. Proto byly sportovní hry posunuty na měsíc březen. Všichni netrpělivě očekávali, zda nasněží, zda se paní Zima umoudří.

Desátého března se do Harrachova sjeli všichni sportovci. Ubytování v hotelu FIT@ FUN bylo jako vždy perfektní, sportovci nahladění na soutěžení, jenom sněhová peřina chyběla. Na stráních ležely zbytky sněhu a příroda se tvářila jarně a vesele. Potůčky vody stékaly ze strání a sníh mizel před očima.

Organizační tým operativně zajistil ve spolupráci s firmou JPK SPORT Harrachov náhradní svah pro konání sjezdových disciplín ve Špindlerově Mlýně. Běžecské disciplíny proběhly v Harrachově na kolečku v běžecském areálu Skicentrum jako každoročně. Nálada všech byla perfektní.

Za velkého zájmu účastníků ze všech regionálních odštěpných závodů a družstva generálního ředitelství se soutěžilo ve slalomu, obřím slalomu, běhu jednotlivců a ve štafetách. Díky všem přítomným, nádhernému počasí,

kterým hory sportovce odměnily, a nakonec i dobrým sněhovým podmínkám byla skvělá i celá atmosféra her. Sportovní výkony všech účastníků byly vynikající.

K významu sportovní akce přispěla účast náměstků generálního ředitelství České pošty, s. p., předsedy PKOV zaměstnanců České pošty, s. p. Účastníky sportovních soutěží přijeli rovněž pozvudit ředitele odštěpných závodů a jejich odboroví partneři.

Na závěr her byly předány diplomy a věcné ceny. Vyvrcholením celé této významné sportovní a společenské akce byl společenský večer.

Za úspěch letošních sportovních her zaměstnanců České pošty, s. p., a skvělou propagací sportu patří upřímné poděkování organizátorům, pořadatelům, sportovcům, rozhodčím, zaměstnancům hotelu a dalším spolupracovníkům a účastníkům her.

Ivana Musilová

Celkové pořadí jednotlivých výprav

1. Východní Čechy
2. Jižní Čechy
3. Generální ředitelství
- 4.- 5. Západní Čechy
- 5.- 4. Severní Čechy
6. Severní Morava
7. Jižní Morava
8. Střední Čechy



Foto: Ivana Musilová a Ivo Mravináč

**Zimní sportovní hry
zaměstnanců společnosti
Telefónica O2 CR, a. s., oblasti Morava**



Do krásného a příjemného prostředí Beskyd pozval i letos Sdružený koordináční odborový výbor Severní Morava všechny zaměstnance oblasti Morava na již tradiční regionální zimní sportovní hry zaměstnanců společnosti Telefónica O2 Czech Republic, a. s., které se konaly ve dnech 16. 2. – 18. 2. 2007. Tradičním místem konání zimních her je SKI areál Moravskoslezské armaturky Dolní Benešov, středisko Staré Hamry-Gruň, okres Frýdek-Místek.

Tato významná, **odborně organizovaná**, sportovní a společenská regionální událost pro všechny zaměstnance stojí vždy za povšimnutí. Krásné prostředí,

příroda Beskyd pod Lysou Horou a atmosféra přiláká každým rokem více účastníků. Přestože zaměstnanců ubývá, objevují se na hrách nové, mladé tváře a to svědčí o tom, že kolektiv účastníků se omlazuje a na významu her nic neubírá, právě naopak.

Jen výjimečně bývá v této lokalitě a v tomto období her málo sněhu. Letos hrám, ani milovníkům zimních sportů počasí vůbec nepřálo, přesto se hry uskutečnily. Hlavně profesionální přístup zaměstnanců sportovního areálu, dobrá kuchyň, perfektně zorganizované soutěže, ale také velmi příjemné posezení ve zdejší kolibě, spojené s diskotékou, přispěly,

**DIVADLA A MUZIKÁLY
nabídka vstupenek**

Muzikály: Golem, Angelika, Limonádový Joe, Noc na Karlštejně, Zpívání v dešti, Producenti, Jekkyl a Hyde, Elixír 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, činohry v divadle Ta Fantastika

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**

Z REGIONŮ



doufám, ke spokojenosti účastníků. A spokojenost účastníků z příjemně prožitého víkendu je hlavním cílem organizátorů zimních sportovních her.

Účastníci bojovali ve dvou kategoriích (muži a ženy) a ve třech disciplínách (slalom, obří slalom

a běh) s cílem dobrého umístění, ale také s myšlenkou, že není důležité vyhrát, ale zúčastnit se.

*Dušan Turňa
Sdružený koordináční výbor
Severní Morava
Foto: Libuše Hodinová*

Umístění v závodech

MUŽI:

Slalom

1. Daniel Mrázek - Zlín
2. Libor Pleska - Boskovice
3. František Chromčák - Vsetín

Obří slalom

1. Daniel Mrázek - Zlín
2. Martin Andres - Brno
3. Petr Daněk - Brno

Běh

1. Tomáš Sikora - Ostrava
2. Daniel Mrázek - Zlín
3. Karel Machala - Zlín

ŽENY:

Slalom

1. Stanislava Martínková - Brno
2. Kateřina Vališová - Brno
3. Ludmila Králová - Ostrava

Obří slalom

1. Kateřina Vališová - Brno
2. Darina Jelínková - TCS Ostrava
3. Stanislava Martínková - Brno

Běh

1. Stanislava Martínková - Brno
2. Libuše Hodinová - Šumperk



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 sezonu. Všechny zveřejněné příspěvky jsou honorovány, proto uveďte své rodné číslo, adresu a eventuálně bankovní spojení, které je pro zasílání honorářů nejvhodnější.

Na vaše příspěvky se těší
Redakční rada ECHO

Objednejte si **NOVÝ**
ZÁKONÍK PRÁCE

JUDr. Marcela Kubínková a kol.

NOVÝ
ZÁKONÍK PRÁCE

s účinností od 1. ledna 2007
a související předpisy

s exkluzivním výkladem
a příklady pro praxi

Edice
PARAGRAFY DO KAPSY

Úplné znění nového zákoníku práce a souvisejících předpisů
s přehledným metodickým výkladem
a vyznačením liberalizovaných ustanovení

Nejednodušeji
výklad nového
liberalizovaného
zákoníku práce

z edice Paragrafy do kapsy
účinný od 1. 1. 2007
s exkluzivním výkladem všech 395 para-
grafů i souvisejících předpisů, včetně
zákona o kolektivním vyjednávání, záko-
na o úřednicích územních samospráv-
ných celků a dalších připravil v praxi
osvědčený autorský kolektiv vedený
JUDr. Marcelou KUBÍNKOVOU

srozumitelné vysvětlení pro širokou veřejnost

PŘEDPLATITELÉ TÝDENÍKU SONDY MAJÍ 10% SLEUVU

Závazně objednávám ks nového ZÁKONÍKU PRÁCE

Dodejte na adresu:

.....

Fakturační adresa

.....

Objednává

IČO: DIČ:

Zašlete na dobírku

na fakturu

Podpis

Razítko

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

Objednací lístek zašlete co nejdříve na adresu:

SONDY, 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
opsanou důvodovou zprávu předkladate-
le zákona.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru a její úskalí za určitých okolností

Nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. upravuje dohodu o rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v § 49. Ve své podstatě přejímá původní právní úpravu ze zák. č. 65/1965 Sb., § 43, s jedinou podstatnou změnou. Dohoda musí být uzavřena písemně jak tomu bylo dosud, ale **pod sankci její neplatnosti**. To znamená, že je jí vyloučeno, aby takováto dohoda byla uzavřena ústně, nebo konkludentní formou. Musí mít vždy písemnou formu.

Nadále však zůstává zásada, že podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru je určení dne, kdy má pracovní poměr skončit. Nejpraktičtější je určit skončení pracovního poměru konkrétním datem. Nevylučuje se však určení skončení pracovního poměru i jiným způsobem, např. okamžikem návratu zaměstnance z rodičovské dovolené.

Vzhledem k tomu, že dohoda je dvoustranným právním aktem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který byl učiněn svobodně, vážně, srozumitelně a nikoliv v tísní, není nutné, aby zákonodárce zaměstnance chránil tzv. ochrannou dobou. Tedy, aby jej chránil před skončením pracovního poměru např. v době nemoci nebo po dobu těhotenství tak, jak je tomu u výpovědi. To samozřejmě nevylučuje, aby se souhlasem zaměstnavatele byla dohoda o skončení pracovního poměru zrušena nebo změněna.

Častým problémem, a k němu směřuje řada dotazů, je situace, kdy zaměstnanec má dojem, že byl k uzavření dohody o skončení pracovního poměru zaměstnavatelem donucen. Obvykle je postaven před volbu, zda přistoupí na skončení pracovního poměru dohodou, nebo bude čelit výpovědi za závažné nebo soustavně méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (§ 52 písm g) – dříve § 46 odst 1 písm. f). Nebo dokonce čelit okamžitému zrušení pracovního poměru za porušení těchto povinností zvlášť hrubým způsobem (§ 55 odst. 1 písm. b) – dříve obávaný § 53). Tito zaměstnanci pak předpokládají, že by mohli úspěšně u soudu se žalobami na takovouto dohodu, protože byla učiněna pod nátlakem, a tudíž je neplatná.

Judikatura se však ustálila v názoru, že v těchto případech se nejedná o bezprávnou výhrůžku vylučující svobodnou tvorbu vůle, protože zaměstnanec má možnost ukončení pracovního poměru dohodou neakceptovat. Nejedná se ani o porušení dobrých mravů k újmě zaměstnance, jestliže zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru odvodní tím, že zde jsou dány důvody, pro které by mohl dát zaměstnanci výpověď, nebo s ním zrušit pracovní poměr okamžitě.

Při porovnání skončení pracovního poměru dohodou oproti výše uvedeným způsobům skončení pracovního poměru nelze ani úspěšně argumentovat, že by zaměstnanec jednal v důsledku tísně ve svůj neprospěch. Jestliže se totiž např. rozhodl předjet jednostrannému skon-

čení pracovního poměru okamžitým zrušením a rozhodl se raději pro skončení pracovního poměru dohodou, zvolil si vlastně pro sebe výhodnější způsob.

O bezprávnou pohrůžku by se jednalo, jestliže by zaměstnavatel vykonával na zaměstnance psychický nátlak a hrozil něčím, co není oprávněn učinit. Muselo by jít např. o hrozbu fyzického násilí nebo hrozbu značné újmy na majetku a podobně. Navíc tento psychický a fyzický nátlak a tíseň by musely být reálné, nestačilo by tedy, že by si je zaměstnanec pouze představoval a přitom pro ně nebyl objektivní důvod.

Na výše uvedené skutečnosti upozorňují proto, aby si naši členové jasněji uvědomili důsledek podepsání dohody o skončení pracovního poměru. Ve výše uvedených případech, kdy je náš člen přesvědčen, že zákoník práce a svoje povinnosti neporušoval, je lépe nabízenou dohodou – pokud pro mne není výhodná – nepodepisovat. Po případné výpovědi z důvodů porušení kázně pak v zákonné dvouměsíční lhůtě po uplynutí výpovědní doby, ve spolupráci s odborovým svazem, podat žalobu na neplatné rozvázání pracovního poměru.

Při této příležitosti nutno připomenout, že spolupráci se svazem není vhodné odkládat. Žádost o právní zastoupení před soudem bude sice vyřízena na našem svazu rychle, ale je nutné ponechat právníkům RPP přiměřený čas na vypracování žaloby a zajištění svědeckých důkazů. Navíc, dvouměsíční lhůta je propadlá, nelze ji tedy prodloužit, a hmotněprávní, to znamená, že žalobu v termínu nestačí dát na poštu, ale ve lhůtě již musí být předána soudu.

Jiná otázka je, jestliže skončení pracovního poměru dohodou je jasným přáním zaměstnance. V těchto případech pak dohoda jako dvoustranný právní akt zaměstnance a zaměstnavatele je nejideálnějším skončením pracovního poměru.

JUDr. Pavel Širůček,
svazový právník

Otázky k důchodům

Jsem OSVČ i zaměstnanec, ráda bych vás získala aktuální informace o odvedeném pojistném a s tím související vliv na výši důchodu. Jaké jsou v této problematice možnosti?

Od 1. 1. 2006 můžete požádat Českou správu sociálního zabezpečení o zaslání informativního osobního listu důchodového pojištění. Ten obsahuje přehled dob důchodového pojištění, popřípadě náhradních dob pojištění a přehled vyměřovacích základů a vyloučených dob. ČSSZ vám ho zašle do 90 dnů od doručení žádosti. Žádost musí obsahovat rodné číslo žadatele, jméno a příjmení (rodné příjmení) a adresu, na kterou bude informativní list zaslán. Adresujte na ústředí ČSSZ, Křížová 25, 225 08 Praha 5.

Jak lze vypočítat starobní důchod? Proč není na webu ČSSZ umístěna výpočtová tabulka?

Výpočet starobního důchodu je pro každého občana ČR záležitostí velmi osobní a individuální. Koeficienty pro výpočet starobního důchodu jsou stanoveny pro každý rok jinak. Vzhledem k výše uvedenému ČSSZ nedoporučuje s velkým časovým předstihem vypočítávat starobní důchod. Tento údaj je následně nepřesný. Z těchto důvodů není proto tabulka pro výpočet starobního důchodu uvedena na webu ČSSZ.

Výše dávky důchodového pojištění je závislá nejen na délce doby důchodového pojištění, ale především na osobním vyměřovacím základu pojištěnce, ze kterého se dávka vypočítává. Tento osobní vyměřovací základ pojištěnce je průměr vyměřovacích základů, ze kterých je placeno pojistné za každou dobu. Skutečné vyměřovací základy, ze kterých je placeno pojistné (u OSVČ tedy její roční vyměřovací základ), se pro důchodové účely ná-

sobí koeficientem nárůstu všeobecného vyměřovacího základu, čímž dochází k jejich navýšení. Podle současné právní úpravy se výše důchodu stanovuje z rozhodného období, které pro rok 2006 je období let 1986-2005. Každým rokem se toto období prodlužuje, v budoucnu bude třicetileté. Z rozhodného období se při výpočtu důchodu stanovuje průměr vyměřovacích základů (zvýšený o příslušný koeficient nárůstu), přičemž výši důchodu neovlivňuje tento průměr v plném rozsahu. Například pro rok 2006 se hodnotí 30 % a z částky nad 21 800 Kč pouze 10 %. Tyto částky jsou tzv. redukční hranice. Vláda ve smyslu ust. § 107 zák. č. 155/1995 Sb., tyto částky každým rokem upravuje. Výše důchodu se skládá ze základní a procentní výměry. Výše základní výměry v roce 2006 činí 1470 Kč. Procentní výměra důchodu odpovídá délce doby pojištění a výši vyměřovacích základů v rozhodném období. Z uvedeného vyplývá, že nelze přesně stanovit výši dávky důchodového pojištění do budoucna.

1. 1. 2006 jsem dovršila věk pro odchod do starobního důchodu. Protože i nadále pracuji, chtěla bych vědět, jak se mi zvýší důchod.

Výše procentní výměry starobního důchodu se zvyšuje pojištěnci, který po vzniku nároku na tento důchod vykonával výdělečnou činnost a nepobíral přitom starobní nebo plný invalidní důchod, za každých 90 dnů této výdělečné činnosti o 1,5 % výpočtového základu. Za výdělečnou činnost se v tomto případě nepovažují doby pracovního volna bez náhrady příjmu, neomluvené nepřítomnosti, doby dočasné pracovní neschopnosti a nebo pobírání nemocenských dávek (§34, odst. 2, z. č. 155/95 Sb.).

cssz.cz

S autem do zaměstnání?

Zaměstnavatel vyhradil parkoviště před pracovištěm pro osobní vozy, s nimiž zaměstnanec jezdí do zaměstnání. Má zaměstnavatel odpovědnost za škodu, která se stane na vozidle, např. krádeží?

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnou úschovu obvyklých dopravních prostředků, používaných zaměstnanci k cestě do práce a zpět. Podle důvodové zprávy k zákoníku práce a ustáleného výkladu jsou stále obvyklými dopravními prostředky jen kola a motocykly. Osobní automobily nelze pro tento účel za obvyklé dopravní prostředky považovat. Zaměstnavatelé tedy nemají právní povinnost zřizovat parkoviště a zajišťovat úschovu aut zaměstnanců.

Přesto se vyskytují zaměstnavatelé, kteří umožňují parkování osobních automobilů zaměstnanců v areálu zaměstnavatele nebo na zvlášť vyhrazených parkovištích. Tehdy nelze vyloučit odpovědnost zaměstnavatele za škodu na osobním voze. Ovšem jen za předpokladu, že byly splněny podmínky ustanovení § 226 a 267 nového zákoníku práce. Automobil musí být zaparkován na místě k tomu určeném nebo k tomu ob-

vyklém a důvodem parkování musí být plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním. Rozsah odpovědnosti za případnou škodu může být podle konkrétních podmínek různý. Vždy je však nutno vycházet z ustanovení § 267 zák. práce:

1. Automobil zaměstnance je zaměstnavatelem převzat do zvláštní úschovy. Tím se rozumí hlídané parkoviště zřízené zaměstnavatelem pro tento účel. Zvláštní úschovou v tomto případě není parkoviště v areálu zaměstnavatele v dohledu vrátnice nebo hlídače. Pokud by však nadřazený zaměstnanec uložil vrátněmu hlídat přesně určená auta, jednalo by se o převzetí do zvláštní úschovy. Zaměstnavatel by pak odpovídal za vzniklou škodu bez omezení.

2. Automobil nebyl převzat do zvláštní úschovy, avšak škodu způsobil jiný zaměstnanec zaměstnavatele, např. na parkovišti před pracovištěm. Zaměstnavatel hradí způsobenou škodu bez

omezení.

3. Zaměstnavatel umožní svým zaměstnancům, aby parkovali své automobily používané k cestě do zaměstnání a zpět u zaměstnavatele na určeném parkovišti. Zaměstnavatel odpovídá jen do částky 10 000 Kč (do 1. ledna 2007 to byla částka 5000 Kč), pokud se nejedná o první dva případy.

Ve všech ostatních případech, kdy vozidla nebyla zaparkována podle uvedených požadavků (na ulici před areálem zaměstnavatele, na veřejném parkovišti, jiném pozemku apod.), nebude zaměstnavatel za vzniklou škodu odpovídat vůbec. Nárok na náhradu škody na odložených věcech ze zákona zanikne a zaměstnavatel ho nepřizná, jestliže zaměstnanec o škodě neuvědomil zaměstnavatele bez zbytečného odkladu nejpozději do patnácti dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.

JUDr. Ladislav Jouza, MPSV

Přijímání jakýchkoli opatření v neprospěch zaměstnávání osob poproduktivního věku by znamenalo jejich diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání DOTAZ:

V únoru letošního roku jsem dovršila 60 let věku. K 31. 5. 2007 mi bude rozváznán pracovní poměr. Sice si už teď usilovně sháním nové zaměstnání, ale pokud ho neseženu, vezme mě úřad práce do evidence uchazečů o zaměstnání? Budu si muset požádat o starobní důchod, nebo dostanu podporu? Případně, pokud bych si o starobní důchod požádala, mohla bych se při hledání zaměstnání také obrátit na úřad práce? Jak to bude s placením zdravotního pojištění? Omlouvám se za svůj dotaz, ale všude kolem sebe slyším nářky, proč jsou zaměstnávání starobní důchodci, když je všude tolik nezaměstnaných. Děkuji za odpověď.

ODPOVĚĎ:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), deklaruje právo fyzické osoby na zaměstnání bez diskriminačních omezení, mj. i z důvodu věku, tzn. i fyzické osobě v poproduktivním věku, fyzickou osobu pobírající starobní důchod nevyjímaje.

Zákon o zaměstnanosti definuje právo na zaměstnání jako právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.

Dále zaručuje fyzické osobě právo na zprostředkování vhodného zaměstnání, které definuje jako zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby, které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

Pokud po skončení zaměstnání osobně požádáte o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu máte bydliště, budete při splnění podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání, a to dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání. Požádáte-li o zprostředkování zaměstnání nejpозději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání, budete zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání ode dne následujícího po skončení zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že jste osobou starší 50 let, bude vám úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, bude-li to třeba, věnována zvýšená péče.

Na rozdíl od předchozí právní úpravy rozhoduje nyní úřad práce o podpoře v nezaměstnanosti na žádost občana.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který vykonával v délce alespoň 12 měsíců v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a **ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.**

Vzhledem k vašemu věku vám bude podpora v nezaměstnanosti poskytována po dobu 12 měsíců (tzv. podpůrní doba). Jestliže požádáte o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpозději do 3 pracovních dnů po skončení vašeho zaměstnání, bude vám přiznána podpora v nezaměstnanosti ode dne následujícího po skončení zaměstnání.

Výše podpory v nezaměstnanosti vám bude stanovena procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely ve vašem posledním ukončeném zaměstnání podle pracovněprávních předpisů. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 3 měsíce podpůrní doby 50 % a po zbývajících podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

Pokud byste se v průběhu podpůrní doby rozhodla požádat o starobní důchod, tak po dobu poskytování starobního důchodu by vám úřad práce poskytování podpory v nezaměstnanosti rozhodnutím zastavil. Ovšem v evidenci uchazečů o zaměstnání byste mohla zůstat, pokud byste i nadále měla zájem o zprostředkování vhodného zaměstnání úřadem práce.

Z vašeho dotazu je zřejmý váš aktivní přístup k životu, proto si vás

PRÁVNÍ PORADNA



dovolují upozornit, že zákon o zaměstnanosti umožňuje vedení občana v evidenci uchazečů o zaměstnání a pobírání podpory v nezaměstnanosti souběžně s výkonem zaměstnání v omezeném rozsahu.

Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání - výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud je činnost vykonávána **v rozsahu kratším než polovina stanovené týdenní pracovní doby a měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, která v současné době představuje částku 4000 Kč hrubého příjmu, nebo**

- výkon činnosti na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud za období, na které byly sjednány, měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna nepřesáhne též polovinu minimální mzdy.

Právní úprava zákona o zaměstnanosti vychází vstříc všem občanům, kteří i při ztrátě zaměstnání, které jim sloužilo jako hlavní zdroj obživy, si mohou i po dobu hledání nového stabilního zaměstnání zachovat do určité míry stávající životní úroveň.

Pro úplnost zbývá dodat, že po dobu vedení občana v evidenci uchazečů o zaměstnání bez ohledu na to, zda mu je, či není poskytována podpora v nezaměstnanosti, **je za něj plátcem zdravotního pojištění stát.**

Občan je účasten důchodového pojištění jako uchazeč o zaměstnání **po dobu, po kterou mu náleží podpora v nezaměstnanosti, a v rozsahu nejvýše tři let též po dobu, po kterou mu tato podpora v nezaměstnanosti nenáleží.**

Co se týče údajných nářků na zaměstnávání starobních důchodců, s kterými se setkáváte, dovolují si k této problematice uvést na vysvětlenou pár následujících poznámek.

Zákon o zaměstnanosti ukládá Ministerstvu práce a sociálních věcí, úřadům práce a zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Při uplatňování práva na zaměstnání se zakazuje přímá i nepřímá diskriminace mj. i z důvodu věku. Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů, např. z důvodu věku, s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Nepřímou diskriminací se pak rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů, např. z důvodu věku. Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, za zaměstnání v pracovněprávním vztahu (tj. v pracovním poměru, na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti. Zprostředkováním zaměstnání úřady práce se rozumí vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Poskytnutím dalších služeb za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti je např. zabezpečení rekvalifikace, pracovní rehabilitace, poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa atp.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, stanoví, že výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti samotného zaměstnavatele. Zaměstnavatel nesmí v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru nebo před uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti vyžadovat od fyzické osoby, která se u něho uchází o zaměstnání, jiné údaje než ty, které bezprostředně souvisejí s přijetím do zaměstnání. Povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců, jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání, je jednou ze stěžejních základních zásad pracovněprávních vztahů. Z uvedeného je zřejmé, že přijetí jakýchkoli opatření v neprospěch zaměstnávání osob v poproduktivním věku nebo starobních důchodců by znamenalo jejich diskriminaci z důvodu věku při uplatňování práva na zaměstnání.

Mgr. Olga Bičáková, MPSV-SSZ, odbor metodiky a správního řízení

Velká Británie: Connect se snaží o uznání odborů ve Vodafone

Člen UNI – Connect – vyjednává s vládou o formálním uznání odborových práv dvousetčlenné skupiny pracovníků Vodafone ve Velké Británii. Connect, který v zemi zastupuje 20 tisíc pracovníků v telekomunikacích a IT oborech, původně doufal, že k dohodě dojde na základě dobrovolné smlouvy bez nutnosti státního zásahu. To se však nepovedlo, a Connect se tak musel obrátit na Centrální arbitrážní výbor, který by měl přimět Vodafone k uznání odborových práv svých britských pracovníků. Philips Jennings k danému problému řekl: „Je pro mě zklamáním vidět to, jak Vodafone nedokázal dojít k dobrovolné dohodě a případ bude muset nakonec řešit arbitrážní soud. Vodafone je největší telekomunikační společnost na světě, ale je škoda, že když dojde na problematiku odborů, tak už se jako jednička nechová.“

Fond právní pomoci pro africké odbory

Globální odborová organizace UNI Property Services spustila fond právní pomoci, který by měl pomoci africkým odborům při udržování národních a globálních pracovních standardů v nadnárodních společnostech. Jako první využila této pomoci odborová organizace v Malawi, která sdružuje pracovníky bezpečnostních služeb. Jejím členům bylo v nadnárodní společnosti Group 4 Securicor zajištěno proplácení přesčasů a určitá výše odchodného. Tento fond se nazývá „Práva afrických pracovníků v současnosti“ a byl založen s dotací 10 tisíc švýcarských franků od UNI.

Vlastní kapitál – výzva pro odbory

UNI varuje před rostoucím počtem vykupování vlastního kapitálu společností, který způsobuje znepokojení po celém světě. Takto vykoupené společnosti jsou často vysoce zadlužené, poskytují přemrštěné platy manažerům a vysoké dividendy akcionářům, na což doplácí především řadový pracovníci ztrátou zaměstnání nebo zhoršováním pracovních podmínek. Odbory v Austrálii, Jižní Africe a ve Velké Británii v současnosti bojují proti tomuto trendu a globální odbory požadují nová daňová pravidla, větší transparentnost a sociální zodpovědnost.

Ruská pošta – podepsaná dohoda

RCWU podepsalo kolektivní dohodu s Ruskou poštou na období 2007 – 2009. Datum podpisu této dohody je stejné jako datum podpisu dohody z roku 1906, ke kterému došlo na prvním kongresu poštovních a telegrafních pracovníků. V té době to bylo poprvé, co se diskutovalo o slušné pracovní době a došlo ke zlepšení pracovních podmínek. Do té doby bylo pro pracovníky v komunikacích běžné pracovat 12 - 16 hodin, bez dovolené, penzí, zdravotních a bezpečnostních standardů nebo bez práva na vstup do odborů.

Lobbování za ochranu evropských poštovních služeb

UNI-Europa Postal tvrdě lobbuje v Evropském parlamentu za ochranu klíčových poštovních služeb. Evropská komise chce úplně otevřít trh od 1. ledna 2009 a zároveň tvrdí, že chce chránit tuto univerzální službu tak, aby byla cenově dostupná všem zákazníkům. Úplné otevření trhu ale přinese zvýšení cen této univerzální služby a zároveň bude docházet i k dalšímu propouštění v tomto sektoru.

Hrozba stávků ve Vodacom v Jižní Africe

Odbory CWU Jižní Afrika pravděpodobně zahájí protestní akci zaměstnanců ve Vodacom proti zákazu vstupu zaměstnanců oblečených v tričkách s nápisy podporujícími odborové hnutí. Momentálně je více než 1000 z celkových 3500 pracovníků členy CWU a zákaz přivádí do řad odborářů další zaměstnance. UNI momentálně organizuje odborovou kampaň ve Vodafone, který má podíl ve Vodacom, jejichž zaměstnancům poskytne všemožnou podporu.

Pracovníci Deutsche Telekom protestují proti outsourcingu

Zástupci zaměstnanců v DT odmítli plány představenstva na outsourcing některých služeb (vyvedení většinou vedlejších služeb do specializovaných firem, čímž by firma měla efektivně snížit své náklady), který by ovlivnil až 45 tisíc pracovních míst DT. Pracovníci by byli převedeni do přidružených společností DT s menšími mzdami. Ver.di prohlásil, že s tím striktně nesouhlasí a v případě, že tento plán bude realizován, jsou jeho členové ochotni vstoupit do stávků.

Nesouhlas s novým jménem pošty na Tchaj-wanu

Odbory CPWU odmítly plány na přejmenování Chungwa Post na Tchaj-wan Post. Odborový předák T. Liang-chuan kategoricky tento plán odmítá a tvrdí, že by to vedlo ke snížení počtu zákazníků a náklady na přejmenování - 1 miliarda tchaj-wanských dolarů – by mohly být použity lépe, například na propagaci poštovního průmyslu.

Rostoucí telekomunikační odbory v Pacifiku

Na Novém Zélandu proběhla interaktivní diskuse na téma rozvíjejících se telekomunikačních odborů. Je to součástí programu organizace UNI-Asia Pacifik Telecom a jedním z klíčových elementů, které byly identifikovány, bylo vytváření sítí. Fórum se dozvědělo o zkušenostech s organizováním pracovníků v zemích jako, Fidži, Papua-Nová Guinea, Tuvalu a další.

UNI Postal Europa se sešlo se zástupci německé vlády k diskusi o budoucnosti poštovních služeb

Tyden před setkáním Evropské rady se sešli R. Büttner (generální ředitel UNI Postal Europa), J. Pedersen (zástupce ředitele UNI Postal Eu-

ODBORY A SVĚT



ropa) a delegace z ver.di se zástupcem státu B. Pfaffenbach (Ministerstvo pro pošty – Ministerstvo hospodářství a technologie). Důvodem setkání byla diskuse o poštovní regulaci v EU, a to především návrh Evropské komise na úplné uvolnění poštovního trhu od 1. 1. 2009. Pan Pfaffenbach dal jasně najevo, že německé vedení podporuje návrh EK a využije svého předsednictví v EU k tomu, aby tento návrh EK prošel. Zdůraznil, že tohle je německé stanovisko a že tento názor neopaneje v celé Evropě. Pan Pfaffenbach si vyslechl odborové stanovisko a především pak otázky, na které EK nedokáže odpovědět: Jak zabezpečit, a ne pouze financovat univerzální poštovní služby? Jak vytvořit pro poštovní služby interní trh, který by byl harmonizovaný do „opravdového“ interního trhu, ze kterého by měli prospěch občané, firmy včetně malých a středních podniků, zaměstnanci a ostatní akcionáři?

Jednou z největších obav je, že liberalizace poštovního trhu připraví tisícovky lidí o jejich práci, a také vytvoří prostředí produkující nejistou zaměstnanost s nepřijatelnými pracovními a mzdovými podmínkami. Odbory po setkání prohlásily, že doufají, že se podaří ukázat německému vedení, že liberalizace poštovních služeb není pouze vytváření prostoru pro vydělávání peněz pro soukromé zájmy, ale negativně ovlivní mechanismy ve společnosti jako takové. Jednotliví občané na ni doplatí. Malé a střední podniky budou velkými poraženými. Proces konzultace a diskuse o poštovní problematice mezi poštovními odbory a německým vedením byl domluven a bude dále pokračovat.

K jarnímu zasedání

Mezinárodního měnového fondu a Světové banky

Při příležitosti jarního zasedání orgánů Mezinárodního měnového fondu a Světové banky ve dnech 14. - 15. dubna 2007 ve Washingtonu vydalo uskupení Globálních odborů, kam patří Mezinárodní odborová konfederace (MEOK), mezinárodní odborové odvětvové federace (GUFs) a Odborový poradní výbor při OECD (TUAC), prohlášení, ve kterém se zdůrazňuje, že uvedené mezinárodní finanční instituce musí zvýšit své úsilí na podporu a prosazování práv pracujících.

Světové odbory pozitivně hodnotí, že bylo dosaženo určitého pokroku při realizaci rozvojových cílů milénia tím, že byly v r. 2006 zrušeny dluhy některým nejmudším zemím. Globální odbory rovněž vítají, že organizace, které patří do skupiny Světové banky, se zavazují, že finanční půjčky nebudou poskytovány těm, kdo porušují mezinárodně uznávané pracovní standardy Mezinárodní organizace práce.

Podle názoru světových odborů to však nestačí. MMF a SB musí opustit takovou politiku a praxi, které brání udržitelnému a spravedlivému rozvoji. Ve stanovisku se požaduje, aby Světová banka prosazovat deregulaci pracovního trhu na základě zpráv a metod databáze „Doing Business“ a jejího „Politického a institucionálního hodnocení zemi“, jelikož tyto nástroje směřují k oslabování pojmu důstojné práce a sociální ochrany. Stanovisko světových odborů rovněž kritizuje, že MMF nadále pokračuje v prosazování jednostranné politiky privatizace a škrtů veřejných výdajů, s negativními dopady do zajišťování základních služeb ve zdravotnictví, školství a do sociální oblasti.

Stanovisko globálních odborů přináší řadu doporučení, jejichž cílem je, aby mezinárodní finanční instituce přispívaly ke spravedlivějšímu vývoji procesu globalizace. Mezinárodní finanční instituce by měly ve svých programech a aktivitách prosazovat cíle plné a produktivní zaměstnanosti a důstojné (slušné práce) pro všechny.

DGB (německá odborová centrála) u příležitosti německého předsednictví v EU 2007

EU je na hony vzdálena od nejdůležitějších cílů, které si sama stanovila v Lisabonu: opětovného dosažení plné zaměstnanosti při současném posílení výdělečné schopnosti svého obyvatelstva. Velká část EU se nachází v trvalé krizi růstu a zaměstnanosti. Orientace evropské hospodářské politiky na běh o "závod na dno", pokud jde o pracovní podmínky a příjmy z práce, tuto krizi podporuje, namísto toho, aby s ní bojovala. DGB oproti tomu požaduje orientaci evropské hospodářské politiky na kvalitativní růst a sociálně spravedlivé strukturální reformy. Kvalitativní růst znamená hospodářský, ekologický a sociální trvalý růst. Znamená to více a lepších pracovních míst. Znamená to vyšší kvalitu života. To je dosažitelné tehdy, jestliže změněná a konjunkturu mobilizující makroekonomická politika bude propojena s politikou pro inovace, kde v centru stojí pracující a kvalita práce. -pm-

V úvodu Zelené knihy je uvedeno, že účelem jejího vzniku je zahájit v EU veřejnou diskusi o způsobech, jakými může vývoj pracovního práva přispět k cíli lisabonské strategie spočívajícím v dosažení udržitelného růstu s větším počtem lepších pracovních míst. Před evropskými trhy práce stojí úkol dosáhnout větší pružnosti a současně maximalizovat jistotu zaměstnání pro všechny. V důsledku tlaku na zvyšování flexibility na trhu práce vznikají rozmanité smluvní formy zaměstnávání, které se mohou od standardního smluvního modelu podstatně lišit z hlediska míry jistoty zaměstnání a příjmu, jakož i relativní stability s ní spojených pracovních a životních podmínek.

ČMKOS zaujala k Zelené knize obšírné stanovisko, s jehož částí se dále můžete seznámit. Celé stanovisko i text Zelené knihy najdete na www.cmkos.cz Obecně:

ČMKOS vítá iniciativu Komise zaměřenou na modernizaci pracovního práva, která by měla směřovat k vytvoření společného právního rámce pracovního práva v rámci Evropské unie. Cílem by mělo být vypracování „Evropského zákoníku práce“, který by stanovil tzv. „evropský standard slušné práce“ jako základ právní ochrany proti sociálnímu dumpingu a „úniku na dno“ motivovaných snahou některých členských států a nadnárodních společností působících na jejich území získat neoprávněnou konkurenční výhodu v rámci jednotného trhu v podobě „mimořádně nízkých nákladů práce (levná práce) a mimořádně nízké pracovní a sociální ochrany“ na úkor zaměstnanců (osob pracujících v podmínkách závislé práce).

Jde zejména o to, aby byla na evropské úrovni stanovena nepodkročitelná minimální, popř. maximální práva a požadavky v oblasti pracovních vztahů včetně oblasti sociálního dialogu, kolektivního vyjednávání a odborových práv, a legislativně podrobněji upraveny i otázky, které mezinárodní dokumenty přijímané na celosvětové úrovni řeší jen ve velmi obecné rovině (řešení kolektivních sporů, právo na stávku apod.).

Taková Evropská pracovní právní úprava by měla být založena na úrovni vyšší, než kterou stanoví celosvětově minimální standardy obsažené v úmluvách Mezinárodní organizace práce tak. Současně by se měla politikou Evropské unie v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti vedle obecného požadavku flexibility stát politika zahrnování takto stanovených evropských standardů práce do závazků nečlen-

ských zemí v rámci sjednávání smluv o obchodní spolupráci na evropské i národní úrovni.

K jednotlivým otázkám:

1. Co byste považovali za priority smysluplné reformní agendy týkající se pracovního práva?

Smysluplná reformní agenda týkající se pracovního práva musí být za všech okolností vedena tak, aby v žádném případě nebyla popřena základní role pracovního práva, tj. vyrovnávat ekonomickou a sociální nerovnost, která je nedílnou součástí pracovních vztahů. ČMKOS zásadně odmítá reformní snahy, jejichž cílem by byla destrukce pracovního práva. Výsledkem případných reformních kroků nesmí být získání „výhod“ pro jednu stranu na úkor „výhod“ strany druhé.

2. Může úprava pracovního práva a kolektivních smluv přispět ke zvýšení flexibility a jistoty zaměstnání a ke snížení segmentace trhů práce? Pokud ano, jak?

Podle názoru a zkušeností ČMKOS jakékoli zvýšení flexibility znamená v praxi snížení jistoty zaměstnání s tím, že na tom nejsou schopné nic změnit ani kolektivní smlouvy. Ochota k flexibilitě v rámci druhu práce (dispozice zaměstnavatele se zaměstnancem v rámci širšího sjednání druhu práce), místa výkonu práce (dispozice zaměstnavatele se zaměstnancem v rámci širšího sjednání místa výkonu práce) či délky a rozvržení pracovní doby, kterou naše právní úprava připouští, je v praxi většinou v konečném důsledku odměněna nižším výdělkem a propuštěním s menšími náklady.

Uvedené by mělo šanci pouze v případě, kdy by zaměstnanci byli odměňováni časovou mzdou a nikoliv mzdou úkolovou, která je sama o sobě koncipována tak, aby zaměstnanec nutil k co nejvyššímu výkonu a dokonce i k porušování platné právní úpravy, např. nedodržování přestávek v práci, porušování bezpečnosti práce apod.

Kolektivní smlouvy podle našeho názoru dosti dobře nemohou podporovat rozvoj flexibilních forem práce, neboť by musela existovat vůle flexibility zaměstnanec zvýhodňovat, což je v praxi nereálné.

Je třeba uvést, že sami zaměstnavatelé nejsou ve větší míře ochotni vycházet vstříc snahám zaměstnanců po určité flexibilitě, např. zaměstnávat zaměstnance na kratší pracovní dobu s argumentací, že to přichází v úvahu pouze výjimečně, neboť se zejména s ohledem na náklady spojené s BOZP (prohlídka, OOPP) a zaučováním či zaškolením nevyplácí zaměstnávat

více zaměstnanců, ale je dokonce levnější práce přesčas. Totéž platí o úpravách pracovní doby, neboť zaměstnavatelé vnímají jakoukoliv flexibilitu v tomto smyslu jako možnost nařizovat zaměstnanci, kdy bude pracovat, tj. maximálně disponovat s jeho volným časem, opět pokud možno bez jakékoliv kompenzace. V rámci kolektivního vyjednávání je tato otázka o to složitější, že se většinou týká malé skupiny zaměstnanců – viz např. pracovní pohotovosti.

3. Překážejí stávající formy regulace, ať již v podobě právních předpisů nebo kolektivních smluv, podnikům a zaměstnancům, kteří se snaží využít příležitosti ke zvýšení produktivity a přizpůsobit se zavádění nových technologií a změnám souvisejícím s mezinárodní konkurencí, nebo je v této snaze podporují? Jak je možné zvýšit kvalitu předpisů, které se dotýkají malých a středních podniků, a přitom zachovat jejich cíle?

Česká právní úprava, zejména po přijetí nového zákoníku práce, ani kolektivní smlouvy rozvoji flexibility nebrání. Rozsah flexibility je dán liberalizovanou právní úpravou a zpravidla ujednáním mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Obava ze ztráty zaměstnání či obava z nepřijetí do zaměstnání je tak silná, že naši zaměstnanci jsou ochotni přistoupit na téměř cokoliv. Bránit se začínají až v případě, že jim jde o holou existenci.

Při zachování zásady rovnosti a stejné mzdy za práci stejné hodnoty nelze podle mého názoru stanovit volnější podmínky pro malé a střední zaměstnavatele. Uvedené by nepochybně vedlo k v materiálu kritizovanému kategorizování zaměstnanců.

4. Jak by bylo možné usnadnit najímání pracovníků na smlouvy na dobu neurčitou i určitou, ať již prostřednictvím právních předpisů nebo kolektivních smluv, tak, aby se zvýšila flexibilita těchto smluv při současném zajištění přiměřených standardů jistoty zaměstnání a sociální ochrany?

Česká právní úprava je, pokud jde o uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou a pracovních poměrů na dobu neurčitou, velmi liberalizovaná. Zaměstnavatelé ani zaměstnanci nejsou nijak omezeni, neexistuje žádný obecný zákaz sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou. Pracovní poměr uzavřený na dobu určitou lze před uplynutím sjednané doby trvání skončit stejnými způsoby a ze stejných důvodů, jako pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou, tedy neexistuje např. ani zákaz vypovědět takový pracovní poměr před uplynutím

sjednané doby zaměstnavatelem, takže zaměstnanec nemá ani tu jistotu trvání sjednané doby pracovního poměru.

Česká právní úprava jen do určité míry limituje řetězení pracovních poměrů na dobu určitou (opakované sjednávání či opakované prodloužování původně sjednané doby trvání pracovního poměru). Z obecné úpravy zákazu řetězení pracovních poměrů na dobu určitou přitom existují výjimky, dané především charakterem práce (sezonní práce) či provozními důvody na straně zaměstnavatele. Obecná úprava zákazu řetězení pracovních poměrů na dobu určitou se přitom vůbec nevztahuje na agenturní zaměstnávání.

Přechod mezi pracovním poměrem uzavřeným na dobu určitou a pracovním poměrem na dobu neurčitou a naopak není ničím limitován. Obecná úprava omezení řetězení pracovních poměrů na dobu určitou (celkem po dobu dvou let od uzavření prvního pracovního poměru na dobu určitou, přitom k pracovnímu poměru uzavřenému na dobu určitou, od jehož skončení uplynulo více jak 6 měsíců, se nepřihlíží) však nevede zaměstnavatele k tomu, aby došlo ke změně pracovního poměru na dobu neurčitou, vyčerpá-li se doba, kdy lze legálně tyto pracovní poměry řetězit (dva roky), zaměstnanci končí a zaměstnavatelé najímají nové zaměstnance.

Tyto pracovní vztahy jsou obecně zaměstnanci vnímány jako dumpingová forma zaměstnání. Výhody přináší pouze zaměstnatelům (úspora nákladů při propuštění). Zaměstnanci z obavy, že jim nebude pracovní poměr prodloužen, nenárokují zvyšování mzdy, neusilují o zlepšení pracovních podmínek, spokojí se s minimálním plněním povinností ze strany zaměstnavatele, pokud jde o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, nestávají se členy odborových organizací ani neusilují o jejich založení, plnění informačních či konzultačních povinností ze strany zaměstnavatele považují za zcela marginální záležitost. To vše se pak projevuje v nižších nákladech zaměstnavatele.

Tito zaměstnanci jsou „poslušnější“, zaměstnavatelé s nimi mohou lépe manipulovat, přímo ohrožují svojí „nenáročností“ postavení zaměstnanců, kteří mají uzavřený pracovní poměr na dobu neurčitou. Nejistota zaměstnání rovněž ovlivňuje další sociální chování zaměstnanců, projevující se zejména rezignací na dlouhodobé cíle v osobním životě. Pro ČMKOS je proto naprosto nepřijatelné jakékoli další uvolnění, pokud jde o uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. ČMKOS

Jak cvičit doma, když nemůžeme jít do posilovny nebo si takové fitnesscentrum nemůžeme finančně dovolit

Před začátkem každého cvičení by nemělo chybět pořádné roz-cvičení jednotlivých svalových partií. Bude úplně jedno, pokud budete začátečník nebo pokročilý. Na začátek vám budou stačit tak 4 série po 10 - 15 opakováních, ale pokud zvládnete víc, tak se samozřejmě nic neděje.

PRSA:

Rovné kliky

Klekněte si na rovný nekluzký povrch. Ruce položte na podlahu tak, aby byly o něco širší, než je šířka ramen. Celou váhu těla přeneste jen na dlaně a špičky nohou. Nekrčte kolena, nohy musí být maximálně narovnané.

Pokrčte ruce v loktech a pomalu spouštějte hrudník dolů, těsně nad podložku. Potom zatlačte a vraťte hrudník do výchozí polohy. Snažte se o nepřetržitě napětí prsního svalstva. Ve spodní poloze si nelehejte na zem a ve svrchní poloze nepropínejte lokty. Vyhněte se pomocným pohybům pánve a zadku. Musí pracovat pouze hrudník, ostatní části těla jsou fixované.

Šikmé kliky

Skvělý cvik pro tvarování hrudníku a horních končetin. Dlaněmi položenými opět o něco širší, než je šířka ramen, uchopte okraj stolu. Chodidla ustupte vzad tak o 90 - 130 cm od stolu. Poté spouštíme hrudník dolů, ale nedotýkáme se stolu! Zatlačením vrátíme hrudník do výchozí polohy. Pohybujeme pouze oblastí hrudníku, ostatní části jsou opět fixované.

Hluboké kliky

To je nejobtížnější cvik ze všech kliků, proto se hodí spíše pro zdatnější cvičence! Podmínkou je úplně bezchybné provedení cviku. K provedení těchto kliků budeme potřebovat tři stoličky. Stoličky rozložíme podle svojí výšky a šířky ramen. Dlaněmi pevně sevřeme vnitřní okraje stoličky. Nohy položíme na stoličku. Po zaujmutí základní polohy spustíme hrudník až pod úroveň úchopu. Spuštěním hrudníku pod úroveň úchopu dosáhneme maximálního natažení prsních svalů. Zatlačením vrátíme hrudník do výchozí polohy. Tento cvik je náročný na vzpřimovače trupu, takže pokud vám zaostává tahle svalová partie, budete mít nejspíš problémy s fixací těla.

RAMENA:

Rozpažování

Postavte se a uchopte přídatné závaží. Ruce v loktech mírně pokrčte a pomalu je začněte širokým obloukem zdvíhat do stran, až budou ruce rovnoběžné s podlahou. Následně je stejně pomalu vračejte do výchozí polohy. Tento cvik můžete vykonávat buď oběma rukama, nebo střídavě jednou rukou.

Předpažování

Výborný cvik na zvýraznění předních stran deltů. S mírně pokrčenými

lokty začněte pomalu zdvíhat ruce vpřed, přibližně do rovnoběžné polohy s podlahou. Po předpažení je pomalu vračejte zpět se výchozí polohy. Cvik můžete vykonávat opět oběma rukama nebo střídavě jednou rukou.

Rozpažování v předklonu

Předpažování, které nejvíce zatíží zadní část hlavy deltů. Předkloňte se tak, abyste měli rovná záda (V žádném případě nesmíte mít kulatá záda). Mírně prohněte nohy v kolenou a ruce v loktech. Obloukem zvedejte ruce do stran, pokud nebudou rovnoběžné s podlahou. Následně ruce vraťte zpět do výchozí polohy.

ZÁDA:

Přitahy v předklonu

Levým kolenem a levou rukou se opřete o stoličku. Pravým chodidlem se opřete o podlahu. Záda držte v maximální rovině. Pravou rukou uchopte přídatné závaží. Pomalu začněte zvedat závaží nahoru. Pohyb vychází z vnitřní části zad. Po zvednutí lokte do úrovně zad spustíte závaží do výchozí polohy.

Shyby na hrazdě

Shyby jsou základním cvikem pro rozvoj šířky zad. Vždy zvolte takový úchop, aby vám ruce směřovaly do tvaru V. Zavěste se na hrazdu a snažte se nehoupat. Pomalu se vytáhněte nahoru a kontrolovaně spouštějte zpět. Po celou dobu se snažte tlačit lokty za sebe, směrem dozadu. Pro pestrost tohoto cviku můžete měnit šířku úchopu a můžete střídát shyby před hlavu a za hlavu a samozřejmě zavěšovat na sebe další závaží.

BICEPS:

Bicepsové zdvihy

Postavte se a uchopte přídatné závaží. Pomalu začněte ohýbat ruce v loktech. Ve svrchní poloze zatněte sval a následně spustíte ruce zpět. Po celou dobu cviku tlačte lokty k sobě a nezvedejte je.

TRICEPS:

Kliky na úzko

Položte dlaně na podložku v menší šířce, než je šířka ramen. Nekrčte kolena, nohy musí být narovnané. Pokrčením loktů spustíte hrudník dolů a vraťte ho do výchozí polohy. Lokty tlačte k trupu!

Zadní kliky

Cvik je možné vykonávat na hraně stolu mezi dvěma stoličkami. Nohy posuňte dopředu tak, abyste měli trup kolmo k zemi. Zapíete se o paty, špičky musí směřovat směrem vzhůru. Váhu těla přeneste na ruce. Ohnutím loktů pomalu spouštějte tělo dolů, následně tlakem zdvihnete tělo do výchozí polohy. Lokty tlačte stále k trupu.

BŘICHO:

Zkracovačky

Nejdeálnější cvik na tvarování středních partií těla. Lehnete si na záda a ruce zasuňte pod hlavu. Nohy pokrčte tak, aby chodidla spočívala na podlaze. Pomalu zdvihejte trup, přičemž se snažte ho jakoby srolovat. Nadzvíhnout a stočit. Na vrcholu vydechněte a pokuste se břicho ještě zatnout. Následně vraťte trup do výchozí polohy. Po celou dobu cvičení nechte v břišní oblasti nepřetržitě svalové napětí.

Zdvihání nohou

Vynikající cvik, tvarující spodní část břicha. Lehnete si na podlahu. Ruce položte volně vedle sebe. Nohy mírně pokrčte v kolenou. Pomalu je začněte obloukem zdvíhat nahoru. Zdvíhejte je maximálně do 60stupňového úhlu s podlahou. Nedovolte, aby se paty dotkly podlahy.

NOHY:

Dřepy

Klasický cvik pro stehna a sedací svaly. Rozkročte na šířku ramen. Špičky vytočte mírně od sebe. Ruce dejte v bok. Pokrčte kolena a udělejte dřep. Při tomto pohybu se nepředklánějte, trup držte vzpřímeně. Dřep by měl být natolik hluboký, aby vaše stehna byla rovnoběžně s podlahou. Při návratu do výchozí polohy zatněte sedací svaly.

Střihy nohama

Ideální cvik pro zpevnění vnitřní strany stehna. Lehnete si na záda a ruce zasuňte pod zadek. Zdvihnete nohy do svislé polohy. Snažte se o maximální natažení vnitřních stehen. Pomalu rozkmitujte nohy do obou stran.



Takto vypadat nechceme!

A když cvičíme, tak taky zdravě jíme, například:

snídaně nápoj ACTIVIA - trop. ovoce (370 ml)
svačina cottage (1/2), eidam (40 g), 1 chleba (80 g)
oběd polévka přidej vejce uzená (300 ml), drůb. játra (150 g),
rýže (100 g), kys. okurka (100 g)
svačina tyčinka GUARETA
večeře zeleninový salát s kuř. masem (200 g)
3 l vody + 1x káva



snídaně celozrnný rohlík (2 ks), nízkotučný tavený sýr (50 g), šunka (50g)
svačina ovocný nápoj VITALINEA (390 g)
oběd kuř. maso (150 g), fazolky (150 g), vařený brambor (100 g),
kys. zelí (150 g)
svačina jablko
večeře dušená zelenina (300 g), sázená vejce (2 ks)
2,5 l vody + 2x káva



snídaně nápoj ACTIVIA - ovocná (390 ml)
svačina šunka (100 g), celozrnné pečivo (80 g), rajče
oběd vepř. roláda (100 g), vařený brambor (100 g), kys. okurka (300 g)
svačina eidam (50 g), jablko
večeře míchaný salát (350 g), hermelín FIGURA (100 g)
2,5 l vody + 3x káva



Náš fejeton

O ... komunikaci

Občas zaslechnu postesknutí, že si lidé už zapominají povídat. Něco na tom asi bude. Ubylo schůzování, není čas na normální přátelské popovídání, u grilování se spíš mlaská, než mluví a ani v těch hospodách už to není, co bývalo. Dokonce i vtípy jaksi zanikají, a kdyby pár těch „vousatých“ nevytáhli na svět naši baviči, nevíme. Ony snad už i domovní a pouliční drbný přestaly fungovat. Ale já to nevzdávám. Jelikož nemám ani internet, abych se mohla zúčastnit komunikace globální, řeším to jinak. Divám se kolem sebe a čtu. Ne noviny, protože mě nezajímá, co která celebrita skrývá či odhaluje, s kým sdílí lože či jestli si dala zvětšit řadru, či který politik byl zase uplacen a neusvědčen. Já přikládám své oko přímo na tep života. Ušetřím za návštěvu galerií, protože počmárané vlaky či zdi čerstvě omítnutých domů mi skýtají dostatečný výtvarný poži-

tek. Jen mě mrzí, že jsem ještě žádného z autorů nepotkala osobně. Řekla bych si o podpis. Nepřeberné množství informací skýtají také stěny čekáren či sedadla v dopravních prostředcích. Tam už je to zajímavější. Jestli pak víte, že Monika dává zdarma – tel. 863127425? Sice nevím co, ale možná by se mi to do domácnosti hodilo. Dále se tu spolehlivě dovíte, kdo je co (většinou nepublikovatelné, ale výstižné), i jiné zajímavé informace. Chybí mi jen zprávy ze sportu a o počasí. Nedávno mě velmi potěšilo sdělení na opěradle v trolejbusu, že jistý Kratochvíl z Košíř je kretén a ušoplesk. Do té doby jsem si myslela, že největší „plachty“ má můj muž.

Tak vidíte, komunikace existuje, stačí se jen trochu dívat.

... skotu

Tohle asi znáte všichni, ty monology mladistvých prošpikované zvěřincem. „Tý vole, já vzal, vole, včera tátovi fáro, vole, já ho vole bouchnul, vole. Táta až to vole zjistí, to bude čoro, móro, vole.“ Kdysi jsme se dohadovali, kteří savci se množí rychleji, zda myši nebo králíci, ale zřejmě je to skot, alespoň podle četnosti používání. Já vím, že se tak pánové titulují

odedávna, byly dokonce prý doby, kdy to byla nadávka. Ale dnes bez „vola“ už nedají ránu ani dívky. Proč nepoužívají ženského rodu tohoto zvířete, mi zůstává utajeno. I když i to jsem párkrát slyšela, ale jen v – ich formě, nebo ve třetí osobě. Asi to ve druhé tak nevyzní.

Ona ta naše čeština je řeč pestrá, ale mám přesto pocit, že chudne. Jakoby její uživatelé neměli dost fantazie pro její užívání, nebo měli nedostatečnou ze zoologie. Ale nejspíš to bude tím, že nás ovládá spěch. Musíme říci vše co nejstručněji, abychom toho stihli co nejvíce. Bez ohledu na kvalitu.

Když u nás opravovala firma x a syn střechu, trochu mě uzemnilo, když zaznělo: „Tati, vole, mě spadlo kladivo.“ Zdálo se mi to přece jen trochu moc, ale jen do doby, kdy jsme se synovcem jeli na sraz historických motocyklů. „Tý vole, teto, to je kára, co ?!“, podělil se se mnou o dojmy můj desetiletý synovec. Tak vidíte, už k nim také patří. Jen mám obavy, aby toho docela milého „vola“ nenahradil nějaký těžší kalibr.

... poctivosti

Mám takovou šetrnou přítelkyni. Hodnou, obětavou, ale „šporlivou“,

jak říkala naše babička. Před Vánoci u nás ořezali strom, stříbrný smrk. Nádherně čerstvě větve zůstaly ležet na trávníku, když milá Soňa přijela na návštěvu. Zavonila, v ruce náruč větví. „To je nádhera,“ jásala. „Na tržišti bych za to dala nejmíň padesátku. Ale jásala jen chvilku. „Nevíš, kam jsem položila tu druhou tašku?“ „Jakou?“, ptám se, „vždyť jsi žádnou neměla“. To bylo špatné – v zápalu větvičkové euforie zřejmě nechala tašku ležet. Nedávno byla za bilého dne přepadena a okradena, a tak má od té doby peníze rozdělené ve dvou taškách v přesvědčení, že alespoň tu jednu uhájí. Také číslo mobilu měla napsané v peněženke. Asi za půl hodiny jí zazvonil mobil, ten měla naštěstí v tašce č. 1. Jestli prý něco nepostrádá. „No ale já jsem z Teplic, teď jsem na návštěvě v Ústí,“ koktala zmateně. Ale to už se ozval za dveřmi šramot a pak zvoní sousedka a vede neznámou paní – se Soninou taškou. Našla jí vedle větviček. Moje sousedka, která šla kolem, usoudila, že majitelka by mohla být u nás. A pak že nejsou slušní a poctiví lidé. Vím dokonce, kde je hledat – pod stříbrnými smrků.

Vladimíra Wölfelová

KŘÍŽOVKA O CENY

Tajenka z minulého čísla: . . . ale u vesmíru to není jisté

Knížku posíláme třem vylosovaným luštitelům: **Alena Faroncová**, Rajhrad, **Pavína Nixbauerová**, Vlastějovice, **Pavel Achrer**, Jemnice.

	obsluha v letadle	ruské letadlo	kladná elektroda	nehlučná místa	pytlácké smyčky	chem. značka radonu	2. část tajenky	bourání masa	pádová otázka	úder sekerou	starší SPZ Teplicka		laskavi	1. část tajenky	pramáti	čistit vodou
pevná část stroje							ohon						zážitek			
oděv starých Římanů							lokál trhat ve švu						nešikovný nefér			
éra						řemen zpráva z vězení					tence mluvit poulní město					
H ₂ O					téměř provitamin A					azur peněžní ústav					fronty	Evropan
antická pěší jednotka				materiál na zátky výplň oken					řemeslníci barva na semaforu							
solmi-zační slabika			pekelník ochoz					čarovat 12 kusů								
3. část tajenky							úzké pohyby kyvadla						krétské pohorí místa v dolech			
	antoušek	oboj-živelník anglicky „jedna“					střela kostra hlavy						chyba severské zvíře			
umělý člověk						dívčí gymnázia popěvek					Balkánek místní úřad			francouzský určitý člen		ruská řeka
záporová spojka				anglicky „jedenačt“						létající hmyz						
část tenisové hry				získaná						ztráta						

TEST

Test především pro neodboráře

1. Fond FKSP či SF je určen

- a) pro všechny zaměstnance
- b) pro členy odborů
- c) pro dlouhodobé zaměstnance

2. Výpovědní doba z pracovního poměru činí nejméně

- a) 1 měsíc
- b) 2 měsíce
- c) 3 měsíce

3. Kolik hodin přesčasů může zaměstnavatel nejvíce nařídít zaměstnanci za týden?

- a) 10
- b) 8
- c) 6

4. Důvodem výpovědi zaměstnanci může být

- a) výpověď může být dána bez důvodu
- b) nadbytečnost bez písemného vyhlášení organizačních změn
- c) nadbytečnost na základě rozhodnutí zaměstnavatele a vyhlášení organizačních změn
- d) první porušení pracovních povinností
- e) první závažné porušení pracovních povinností

5. Má zaměstnanec právo na hospodářské informace ze strany zaměstnavatele prostřednictvím odborové organizace?

- a) ne, je to obchodní tajemství
- b) ano
- c) ano, jednou za rok

6. Zkušební dobu lze sjednat

- a) ústně při sjednávání pracovního poměru
- b) písemně v průběhu pracovního poměru
- c) nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce

7. Musí mít nájemník souhlas majitele domu, když si chce přistěhovat další osobu do bytu jako člena domácnosti?

- a) ano
- b) ne

8. Má člen OS ZPTNS právo na právní radu zdarma?

- a) ano, ve vymezených okruzích
- b) ano, ale musí být nejméně 1 rok členem OS ZPTNS

9. Do jaké částky je zaměstnanec povinen uhradit škodu způsobenou zaměstnavateli (netýká se zvláštní odpovědnosti)?

- a) do výše skutečné škody
- b) do 4,5násobku základní mzdy
- c) do 4,5násobku svého průměrného výdělku

10. Odpovídá zaměstnavatel za škodu způsobenou zaměstnanci krádeží obvyklých věcí a v den výplaty za mzdu přebíranou v hotovosti na pracovišti (podmínkou je, že věci byly na místě určeném zaměstnavatelem nebo které je obvyklé)?

- a) do 10 tisíc korun
- b) do skutečné výše
- c) neodpovídá, zaměstnanec si má hlídat své věci sám

11. Odstupné při výpovědi podle § 52 písm. a - c ZP je nejméně ve výši průměrného výdělku za

- a) 1 měsíc
- b) 2 měsíce
- c) 3 měsíce

12. Doručení písemnosti (např. výpovědi) je uskutečněno

- a) převzetím adresátem
- b) doručením na poštu a oznámením adresátovi do schránky
- c) dnem, kdy se vrátila zaměstnavateli poštou zpět jako nedoručitelná.

13. Odborová organizace vede kolektivní vyjednávání a podepisuje kolektivní smlouvu

- a) za všechny zaměstnance
- b) za odboráře

14. Může zaměstnavatel zaměstnance přeložit do jiného místa výkonu práce, než je v pracovní smlouvě

- a) po dohodě se zaměstnancem
- b) bez dohody se zaměstnancem do okruhu 20 km
- c) bez dohody se zaměstnancem na dobu maximálně 1 měsíc

15. V případě smrti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu náleží

- a) pozůstalým vyživovaným osobám měsíčně 50 % průměrného výdělku zemřelého sníženého o pozůstalostní důchod
- b) jednorázově pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti á 240 000 Kč
- c) pozůstalým vyživovaným osobám měsíčně 50 % průměrného výdělku zemřelého sníženého o pozůstalostní důchod nebo jednorázově pozůstalému manželovi a dítěti á 240 000 Kč

Počet správných odpovědí 17: Vzhledem k výsledku nepotřebujete vstoupit do odborů jen kvůli bezplatné právní poradně, ale možná byste se mohl(a) zamyslet, zda vstoupit, abyste mj. svým rozhledem pomohl(a) méně schopným.

Počet správných odpovědí 10-16: Váš výsledek napovídá, že někdy si víte rady, někdy ne. Jistotu správných právních rad (členský příspěvek vám zajistí kromě mnoha dalšího přístup k nim zdarma) budete mít, pokud se stanete odborářem.

Počet správných odpovědí méně než 10: Váš výsledek mluví o tom, že málo víte o svých právech a nárocích, vážně uvažujte o členství v odborech, bude vás sice stát 1 % z platu měsíčně, ale budete mít zdarma přístup ke kvalifikované právní radě, eventuálně bezplatnému právnímu zastoupení, odbory vám pomohou při řešení mnoha dalších záležitostí ve vztahu k zaměstnavateli.

Správné odpovědi: 9c, 10b, 11c, 12a, 12c, 12a, 12c, 13a, 13a, 14a, 15b, 15b, 16a, 17b, 17c, 17d, 17e, 17f, 17g, 17h, 17i, 17j, 17k, 17l, 17m, 17n, 17o, 17p, 17q, 17r, 17s, 17t, 17u, 17v, 17w, 17x, 17y, 17z

-dě-, -sí-

SVĚTOVÁ VÝSTAVA ZNÁMEK PRAGA 2008 BUDE MIMORÁDNOU KULTURNÍ UDÁLOSTÍ

Od 12. do 14. září 2008 zaplní na dva tisíce výstavních rámu Průmyslový palác v areálu Výstaviště Praha Holešovice a také Poštovní muzeum v Praze. V tuto chvíli je obtížné vyjmenovat filatelistické skvosty, které návštěvníci na světové výstavě uvidí. Převážná část výstavy je totiž soutěžní, kdy mohou vystavovatelé získat ohodnocení své prezentace, a to s mezinárodní platností. Soutěží se ve čtrnácti kategoriích, samotná účast pro prvních 8 kategorií vyžaduje předcházející ocenění vystavovaného exponátu na mezinárodních výstavách v letech 1998–2007. Znalci z oboru sice dokáží s velkou pravděpodobností odhadnout, s jakou raritou či kolekcí se ten který vystavovatel přijede pochlubit, odhad se však může změnit v jistotu až v okamžiku, kdy přijde na řadu například pojištění výstavních exponátů.

Už nyní, s více než s ročním předstihem, je jasné, že se výstavy PRAGA 2008 zúčastní stovky vystavovatelů z více než 80 zemí všech kontinentů. Pouze Antarktida je výjimkou.