

Strom

Foto Jitka Masárová, více na straně

Telefónica O2, kolektivní smlouva, odbory



Dne 1. července 2006 vznikla společnost Telefónica O2 Czech Republic a.s. spojením dosud samostatných firem ČESKÝ TELECOM a Eurotel. Společnost Eurotel byla od roku 2003 100% dcerou ČESKÉHO TELECOMU a k 1. červenci došlo k převzetí aktiv této dceřinné společnosti matkou – tedy ČESKÝM TELECOMEM. Tato právní podstata sloučení byla určující pro řadu navazujících kroků. Telefónica O2 Czech Republic je novým obchodním názvem firmy a je průběžně pokračujícím právním subjektem po ČESKÉM TELECOMU.

Tento složitý úvodní popis situace byl potřebný pro potvrzení skutečnosti, že veškeré pracovní právní závazky individuální a kolektivní uzavřené v minulosti

ČESKÝM TELECOM zůstávají plně v platnosti. Závazky v kolektivních smlouvách obou stupňů se od 1. července vztahují na všechny zaměstnance sloučené společnosti bez ohledu na původní zařazení.

Mezi řadovými zaměstnanci a zástupci různých úrovní řízení v obou firmách bylo mnoho otázek ohledně uplatnění kolektivní smlouvy v čase po sloučení. Typické otázky tohoto období zněly: zda vůbec může kolektivní smlouva přejít na „přejmenovanou“ firmu, zda musí přejít všechny závazky, zda může být nějaké období souběhu dvou pracovníprávních režimů či jaké mohou být výjimky. V tříměsíčním období před sloučením zástupci Podnikového koordináčního odborového výboru věnovali úsilí a čas objasňování okolností platnosti kolektivních smluv v dalším období, rozsahu

(Pokračování na straně 2)

5 ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

ROČNÍK 13

CENA 5 Kč

3. 10. 2006

PŘEČTĚTE SI:

- Před blížícím se IV. sjezdem OS ZPTNS str. 1 a 3
- Co pro sebe uděláme? str. 4
- Co očekávám od IV. sjezdu OS ZPTNS str. 5
- Po uzávěrce str. 7
- Z regionů str. 8 a 9
- Nový zákoník práce str. 10-11
- V systému nemocenského pojištění se chystají změny str. 12

Před blížícím se IV. sjezdem OS ZPTNS



V závěru měsíce listopadu nastane účtování jedné z etap života našeho svazu. Současné volební období, které bude končit, je první, které má trvání pět let.

OS ZPTNS během své existence jednoznačně vstoupil do vědomí firem, u kterých odborově působíme, veřejnosti nejen odborově doma, ale i v zahraničí.

Možno říci, že název svazu, který v počátcích jeho historie působil vzhledem ke své délce poněkud nezvykle se stal ustálenou, hlavně však dobrou značkou.

Po zvolení do funkce předsedy OS bylo mým krédem zachování a posilování dobrého jména svazu, posilování jeho prestiže a ekonomické síly. Samozřejmým požadavkem zůstalo plnění úkolů svazu, pro který byl vytvořen. Sjezd, jehož konání je již za dveřmi, zhodnotí činnost svazu v tomto období a novou volbou orgánů svazu současně vystaví vysvědčení za dosažené výsledky.

Přítomným delegátům na III. sjezdu jsem představil svou vizi o činnosti a postavení svazu. Ohlížím-li se zpět, osobně vidím zřetelné úspěchy a pokrok, ale také věci, které bychom rádi viděli všichni jinak.

To, co nás nejvíce bolí a vlastně jediné, co nás skutečně ohrožuje, je pokračující pokles členské základny. Důvody všichni známe - restrukturalizace firem a z toho plynoucí snižování

počtu zaměstnanců. Naopak se nám nedaří zakládat odborové organizace u nově vzniklých společností, tzv. „na zelené louce“, s mladými zaměstnanci. Např. v uplynulém období jsme vedli řadu jednání se zaměstnanci z T-mobilu, tehdejšího Eurotelu i z dalších menších společností o založení odborové organizace. Ta jednání byla často velmi pokročilá, už se zdálo, že je hotovo, ale v závěrečné fázi byl výsledek nula. Nakonec se vždy ukázalo, že zájem o odbory je proto, aby se vyřešil problém, který zaměstnanci mají. Když je problém vyřešen, zájem se ztratí. Setkal jsem se také při této příležitosti s dotazy, zdali lze vstoupit do odborů na dobu určitou! V roce 2002 jsme také vedli velmi vážná jednání o začlenění odborové organizace Českých Radiokomunikací do našeho svazu. To nakonec ztroskotalo na skutečnosti, že jejich členové odvádějí menší příspěvky na jejich svaz, než by odváděli u nás.

Průběžný pokles členské základny není jen problém našeho svazu, při pohledu na členskou základnu ČMKOS zjistíme, že se to týká téměř všech svazů. To nás však nemůže uklidnit. Další možnosti jsou v integraci odborových svazů. Tím se docílí vyšší členské základny, ekonomických úspor i posílení vlivu. Vedení svazu v minulém období oslovilo tři odborové svazy, jeden svaz oslovil nás. Se všemi svazy jsme následně jednali. Se dvěma svazy byla jednání ukončena, s jedním přerušena z důvodu

(Pokračování na straně 3)

UPOZORNĚNÍ

Na základě rozhodnutí Rady ČMKOS dochází s platností od 1. 10. 2006 ke změnám fungování středisek regionálního právního poradenství ČMKOS v oblasti Českých Budějovic, Ústí nad Labem, Brna, Olomouce, Zlína a Ostravy. Aktuální přehled je umístěn na webových stránkách ČMKOS.

Regionální rada

odborových svazů ČMKOS jižní Čechy v roce 2006

Letošní rok RROS JČ svoji intenzivní práci směřuje v převážné části na projekty, které by měly být přínosem jak pro zúčastněné strany, tak potažmo pro všechny odboráře. INTEREG III A Česká republika a Rakousko, zástupci RROS JČ a ÓGB Horní Rakousko realizují projekt Přeshraniční sociální partnerství. Jedním z prvořadých úkolů je strukturování přeshraničních partnerů do oblasti sociální s pokračujícím dlouhodobým výhledem. Závným limitem je finanční a politická podpora ze strukturálních fondů Evropské unie, která by měla zajistit rozvoj přeshraniční spolupráce s cílem odstranění bariér z informačních toků, zdokonalení koordinační činnosti odborových svazů působících v obou regionech. Dále pak postupně vytváření profesionální struktury v jižních Čechách, partner tyto struktury dávno má, kooperace mezi svazy a ZO na pracovních workshopech, vzdělávání, rekvalifikace, práce s mládeží a lidmi nad 50 let, volný pohyb právních sil apod. Pravidelně probíhají jednání partnerů na různých úrovních jak v ČR, tak v Rakousku. Do budoucna je očekávána spolupráce s ostatními evropskými regiony, realizována je již například s Bavorskem.

Nejen projekty, ale i děním ve všech strukturách odborů, OS počínaje a jednotlivými ZO konče, se zabývá RROS na svých jednáních, často za přítomnosti vrcholných představitelů ČMKOS. Na pořadu jsou tedy otázky kolektivního vyjednávání, mzdové, sociální oblast, pracovní právní, BOZP, zaměstnanosti, stravování, pitných režimů, OOP, sociálních fondů, RPP, propagace, mediálního zviditelnění a další.

K tomu by měl přispět i návrh na vydání známky s odborovou tematikou, který byl postoupen ČMKOS k realizaci s ČP s.p., s cílem dosáhnout zařazení do

edičního plánu již v roce 2007. Zmínil jsem RPP (regionální právní poradenství, které v současné době prožívá existenční etapu s velmi rozdílnými názory uvnitř odborových svazů. OS ZPTNS je pro zachování této služby odborářům a tento pozitivní přístup zaznamenáváme i u většiny svazů, faktem je ale tristní počet uskutečněných porad v některých střediscích. I centrála zastává souhlasné stanovisko jako náš svaz. V úvahách je i rozšíření možných porad na občanské právo, rodinné apod.

A jaký názor je našich členů? Doufám, že se ozvou ZO, popřípadě jednotlivci, se svými připomínkami a návrhy.

*Zdeněk Klásek
člen RROS JČ*

Aktuálně!

Účinnost ustanovení zákoníku práce se blíží

V letošním roce byl oběma komorami Parlamentu České republiky schválen nový zákoník práce a publikován pod číslem 262/2006 Sb. Do jeho uvedení v „život“ zbývá jen několik málo měsíců. Jde o jeden z nejdůležitějších zákonů, o který se odborové organizace všech stupňů organizační výstavby mohou opírat při obhajobě práv svých členů.

Znamená to, že zejména předsedkyně a předsedové výborů základních organizací našeho odborového svazu, ale i další odboroví funkcionáři, by měli nový zákoník práce znát.

K tomu, aby nový zákoník se dostal do povědomí odborových funkcionářů byl Českomoravskou konfederací odborových svazů a jejím oddělením pro Rozvoj lidských zdrojů a projektovou činnost vytvořen projekt „Vytvoření a pilotování systému financování rozvoje lidských zdrojů (dalšího vzdělávání) sociálních partnerů v oblasti sociálního dialogu a pracovního práva“. Do realizace projektu se zapojily kromě již zmíněné ČMKOS, Svaz podnikatelů, Asociace samostatných

Telefónica O2, kolektivní smlouva, odbory

(Pokračování ze strany 1)

platnosti jednotlivých závazků a způsobu zajištění závazků, které vznikly v první polovině roku a jejich čerpání bylo rozvrženo na celý rok. Byť z dík zákona uplatnění existující kolektivní smlouvy vyplývá, musela proběhnout řada jednání, než byla všemi uznána povinnost akceptovat všechny závazky kolektivní smlouvy na všechny zaměstnance a ve všech organizačních jednotkách.

Pro přechodové období byl přijat dodatek k podnikové kolektivní smlouvě, v němž byla definována nová pravidla v oblasti některých příplatků, pracovní pohotovosti, výkonnostních odměn a forem stravování.

Pro zaměstnance bývalého Eurotelu přinesla kolektivní smlouva změny především ve zkrácení týdenní pracovní doby, v prodloužení dovolené, zvýšení hodnoty stravování, ve struktuře příplatků ke mzdě, definovaný systém zvýšeného odstupného a dále např. možnost využít několik volných dnů při zdravotní indispozici s částečnou náhradou mzdy.

Lze opět konstatovat, že stabilní a nadčasově pojatá kolektivní smlouva je značnou hodnotou a podporuje udržet dosažený standard podmínek pro zaměstnance při velkých změnách ve firmě.

Podnikový koordinační odborový výbor a i další odborové organizace pokrývají od okamžiku

sloučení svými aktivitami všechny zaměstnance společnosti Telefónica O2. Přijímaná rozhodnutí a stanoviska respektují tuto novou situaci a jsou nezávislá na původním rozdělení zaměstnanců.

Od tohoto otevřeného postoje se odvíjí šance postupně získat do řad členů odborů kolegy přicházející z Eurotelu. Nyní jsou zaměstnanci dislokováni na svých dosavadních pracovních adresách a brzy začne jejich spojování tak, aby zaměstnanci většiny organizačních jednotek byli umístění pohromadě. Zároveň bude podstatná část pražských pracovišť a tím i firmy soustředěna v nových budovách v Praze v Byznys centru Brumlovka. Odborové organizace sem přenesou svá „zastoupení“. V tomto momentě úzkého kontaktu bude snazší v reálném životě představit výhody členství v odborech a oslovovat zaměstnance, kteří nejsou do odborů zapojeni a měnit kolegy sympatizující s odbory na členy odborů.

Stoupá počet zaměstnanců mladých, s dosaženou vyšší úrovní vzdělání. Většina zaměstnanců užívá ke své práci počítačové aplikace a systémy. V této situaci budou hlavním prezentačním nástrojem odborů elektronická média - firemní Intranet, intranetová diskuzní fóra a e-mail.

Pavel Heršík

odborů a další organizace. Projekt je financován Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky. Na základě tohoto projektu má být proškolen ve 110 kurzech více než 5000 odborových funkcionářů z odborových svazů, které se do něj zapojily.

Také náš odborový svaz využil této příležitosti a v rámci projektu připravil možnost pro všechny předsedkyně a předsedy výborů základních organizací našeho svazu získat základní znalosti o novém zákoníku práce. Náš odborový svaz organizuje celkem tři semináře, kterých se může zúčastnit až 140 funkcionářů.

Do uzávěrky tohoto vydání PTN ECHO již proběhly dva semináře a třetí v pořadí se uskuteční v polovině října.

Funkcionáři na již uskutečněných seminářích byli seznámeni s koncepcí pracovního práva v České republice, se vznikem pracovního poměru, změnami pracovního poměru, převedením na jinou práci, skončením pracovního poměru. S dohodami o pracovní činnosti a dohodami o provedení práce. S pracovními podmínkami – pracovní dobou,

překážkami v práci a dovolenou na zotavenou. Dále se základními povinnostmi v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odměňováním za práci a cestovními náhradami, kolektivní smlouvou, vnitřními předpisy, právy zaměstnanců na informace a projednání a v neposlední řadě s odborovými právy a náhradou škody.

Účastníci seminářů byli vybaveni manuály „Zaměstnanec a pracovní právo v České republice“ a dalšími učebními pomůckami. Navíc byly našim funkcionářům předány brožury „Výběr ze zákonů upravujících nové požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“. Samotné přednášky, které podle projektu probíhají dle jednotných osnov, byly zúčastněnými funkcionáři vyslechnuty s velkým zájmem a dostalo se i na odpovědi na dotazy.

Zápornou stránkou byla nízká účast na prvním semináři, kdy pouze polovina pozvaných základních organizací využila možnost získat nové znalosti. Druhý seminář z hlediska účasti byl na tom byl podobně. *JiV*

Před blížícím se IV. sjezdem OS ZPTNS

(Pokračování ze strany 1)

přípravu našeho sjezdu. Ukázalo se, že sloučit svaz není vůbec jednoduché. Kromě chtění to chce ještě řadu kompromisů a odborářskou solidaritu. Zde je třeba zdůraznit, že důvodem ke slučování našeho svazu není naše špatná ekonomická situace, která naopak je v dobré kondici.

To, co se skutečně podařilo, je posílení ekonomické síly svazu. Samozřejmě to souvisí s jeho nezávislostí a prestiží. Nejdříve ve spolupráci s dalšími šesti svazy se podařilo akcie společnosti G.E.N., které svaz vlastnil a jejichž skutečnost a platnost se některé subjekty pokoušeli zpochybnit, proměnit v majetkové podíly a akcie nemovitostí ve vlastnictví našeho svazu. Toto se stalo v červnu 2002. Po určité době společně správy těchto nemovitostí, kdy se ukázalo, že jednotliví vlastníci mají různé představy o jejich budoucnosti a z toho plynoucí finanční profity a naopak investiční a udržovací náklady, dala Rada OS souhlas k zahájení jednání o jejich odprodeji ostatním spoluvlastníkům. Nastala další dlouhá etapa řady často komplikovaných jednání, která byla završena jejich prodejem.

V mezidobí byly také smluvně upraveny pronájem pozemku, který svaz vlastní na Šumavě. Ukázalo se také, že počátkem devadesátých let, v době koupi hotelu ve Struhařově, neměl svaz šťastnou ruku s výběrem jeho nájemce. Docházelo zde postupně k znehodnocování tohoto majetku. V tomto případě vypovězení nájemní smlouvy musel svaz vymáhat soudně. Podařilo se a následně, po důkladné analýze stavu hotelu a dalšího jeho využití, bylo rozhodnuto o jeho prodeji. Ten byl uskutečněn v závěru roku 2005.

Samozřejmě, že se svaz nezbavil všeho majetku. Zůstává kromě jiného majitelem významného podílu v Majetkové, správní a delimitační unii odborových svazů. Ta např. vlastní Domy odborových svazů v Praze i regionech, komplex hotelu Olšanka v Praze 3, hotel Imperiál a řadu dalších hotelů a pozemků v celé republice. Výnosy, které zde svaz pravidelně dostává jsou velmi zajímavé.

Členská základna svazu mohla ocenit změnu v provozování pronájmu dvou bytových jednotek v Praze na Černém Mostě. Zde se prodloužila doba pobytu z pěti na šest dnů v týdnu. Finanční prostředky, které platí účastníci za pobyt odpovídají

režijním nákladům s provozem těchto bytů.

Veškeré finanční transakce, převody, podmínky nájmu atd. probíhaly vždy zcela transparentně, se souhlasem a pod dohledem Rady OS a následně informováním Zastupitelstva OS.

Došlo k optimalizaci stavu pracovníků aparátu svazu. Odešli řidiči, zůstalo jedno auto pro potřeby vedení svazu. Byla zrušena funkce šéfredaktora ECHA a nahrazena outsourcingem, stejně tak servis bytů na Černém Mostě. V organizačním oddělení byl snížen stav pracovníků. Došlo k posílení pracovišť BOZP o půl pracovního úvazku (tři ze čtyř působí v regionech a jsou dotována státem) a svazového právníka.

Významný odborový svaz má samozřejmě svou vlastní identitu. Její součástí jsou vnější znaky, v našem případě náš název, znak. Toto jsme nechali zaregistrovat na patentovém úřadu. Nechali jsme zhotovit velké vlajky, které používáme při naší účasti na demonstracích pořádaných ČMKOS. Tyto vlajky si mohou základní organizace objednat na organizačním oddělení svazu jako posílení své vlastní identity-přihlášením se k členství ve svém svazu. Papírové vlajky a demonstrační pomůcky se symboly OS ZPTNS byly také vyrobeny pro použití na demonstracích. Rada OS na jejich zajištění uvolnila finanční prostředky ze stávkového fondu.

Pro prezentaci svazu byla vytvořena webová stránka, která se pravidelně aktualizuje. K tomu samozřejmě patří i vydávání časopisu ECHO. Byl vydán Statut redakční rady, který definuje podmínky jejího vzniku a její činnosti.

Ještě k povodním v roce 2002. Víme, že tehdy byla postižena řada našich členů. Svaz tehdy založil zvláštní povodňový účet, do kterého vložil počáteční částku dva milióny Kč jako základ finanční pomoci. Na ten následně naše základní organizace, koordinační výbory i jednotlivci přispívali značnými finančními částkami. Zakládání účtu, to byl tehdy závod s časem. K jeho založení bylo třeba souhlasu Rady a potom Zastupitelstva OS, to nebylo v pravomoci vedení svazu. V době dovolených to nebylo technicky proveditelné okamžitě. Navíc tehdy v sídle svazu docházelo k dlouhodobějším výpadkům elektrického proudu. Někomu se mohlo zdát, že rozdělování finančních výpomocí mohlo být rychlejší. Nicméně, svaz tehdy dělal maximum. Později se ukázalo, že poměrně

značné finanční částky, které svaz vyplácel jako projev odborářské solidarity, byly většinou první, které se k postiženým dostaly.

V průběhu minulého období OS ZPTNS potvrdil, že byl a zůstává pevnou součástí ČMKOS. Je sedmým největším svazem v konfederaci, pokud se týká počtu členů. Podporuje me všechny akce, které konfederace pořádá a spolupracujeme na úkolech a při řešení problémů, kterým musí konfederace čelit. Předseda svazu je členem Rady předsedů ČMKOS, svazový právník je členem legislativní rady ČMKOS. Svazový inspektor je členem rady expertů BOZP při ČMKOS. Máme zástupkyni v Radě žen, zástupce v Radě mladých ČMKOS. Další pracují v různých komisích. Máme čtyři delegáty Sněmu ČMKOS.

V loňském roce začaly vznikat problémy při zajišťování financování Regionálního právního poradenství, když některé odborové svazy začaly dávat najevo svůj nezájem o poskytování této důležité služby pro své členy v regionech. V letošním roce i příštím bude služba zachována. Její budoucnost není však dodnes zcela jasně vyřešena. Zde musím zopakovat, že náš svaz vždy stál na pozici tuto službu udržet v co nejširším rozsahu. Chci členy svazu ujistit, že i kdyby do budoucna toto poradenství nějakým způsobem kolabovalo, bude svaz hledat cesty, jak tuto službu členům zajistit.

V mezinárodní oblasti pokračoval svaz v již dříve začaté spolupráci s nadnárodní odborovou organizací UNI. Tato spolupráce byla a je velmi intenzivní, a to z hlavně z důvodu řešení velkého množství problémů, které vznikají následkem působení nadnárodních aliancí a restrukturalizací firem. Vzhledem ke globalizaci ekonomiky jsou tyto problémy společné nebo velmi podobné pro všechny země nejen v Evropě. Členové vedení svazu zastávají významné funkce ve vrcholných orgánech tohoto nadnárodního odborového sdružení.

Při přípravě znění dokumentů, které bude IV. sjezd přijímat, se množí diskuze o využití regionálních pracovníků svazu a jejich dalším zachování. Zde musím připomenout, co říkají současné stanovky, jejich znění všichni známe. Vznik regionálních pracovišť měl své opodstatnění. Dnes se situace může měnit tam, kde vznikají funkce uvolněných funkcionářů v regionech, kteří mohou práci regionálního pra-

coviště zastat. Nemusí to však platit všude a nemusí tomu být navždy. Dle mého názoru, nechal bych ustavení tohoto pracoviště na regionu, který nejlépe zná své potřeby. A na uvážení, pro větší motivaci regionálního pracovníka bych výběr jeho osoby nechal projít volbou, samozřejmě na příslušném regionu.

Všichni, kteří známe znění stanov našeho svazu musíme připustit, že jsme svaz podnikových výborů. Ty mají svou právní subjektivitu, z toho plynoucí vlastní dokumenty a samostatnost v rozhodování. Samozřejmě i zodpovědnost. Jsou součástí svazu, ale návaznost mají pouze v tom, že tvoří a jsou součástí svazových orgánů. Podnikové výbory prakticky nepřetržitě řeší nekončící řadu problémů, které u „jejich“ firem vznikají. Také se od nich očekává, že uzavřou dobrou kolektivní smlouvu. Záležitostmi všeodborovými a jinými, které vznikají mimo jejich firmu, se z důvodů časového zaneprázdnění mohou zabývat pouze okrajově. Na druhou stranu, předseda svazu je dle stanov zástupcem a reprezentantem kromě jiného vůči orgánům státní moci a zákonodárným sborům nebo vůči sdělovacím prostředkům. Protože se většinou jedná o situaci u konkrétní firmy, dostává se do střetu pravomocí s podnikovým výborem, jeho předsedou. Stejně tak předseda svazu může těžko ovlivňovat situaci u firmy, kde veškeré pravomoci má příslušný odborový orgán. Totéž se týká také organizačních změn a optimalizace pracovníků.

Dovoluji si proto apelovat na funkcionáře a členy svazu, aby pozorně pročtení návrhy dokumentů, které jejich delegáti budou na sjezdu schvalovat a které určí směr směřování činnosti našeho svazu na příštích pět let.

Není cílem tohoto článku podávat zede zprávu o činnosti. Delegáti sjezdu obdrží po potřebu svou a svých organizací kompletní faktografickou zprávu ze všech oblastí činnosti svazu.

Pouze závěrem si dovoluji vyslovit své přesvědčení, že vedení svazu, jeho orgány a aparát svazu, ti všichni byli po celé volební období vedení snahou poskytovat maximální servis, podporu a pomoc ve všech oblastech odborové činnosti všem koordinačním výborům, podnikovým i regionálním, základním organizacím i členům. Doufám, že k jejich spokojenosti. Delegátům IV. sjezdu při jejich volbě nového vedení a všech volených orgánů přeji šťastnou ruku pro jejich volbu.

Zdeněk Šámal
předseda OS ZPTNS

KDY? CO? KDE?

červen 2006

ČESKÝ TELECOM – probíhala jednání s odbornými viceprezidenty a výkonnými řediteli o postupu integrace společnosti ČESKÝ TELECOM a Eurotel v jednotlivých oborech činnosti a především o uplatnění podnikové kolektivní smlouvy ve sloučené firmě, o formách a způsobu odměňování, o výplatních termínech a sjednocení podmínek stravování či o délce pracovní doby a dovolené. Byla připravena úvodní informace pro zaměstnance Eurotelu o účelu, postavení a činnosti podnikových odborů. Zástupci PKOV se účastnili seminářů o novém zákoníku práce pořádanými Asociací kolektivního vyjednávání a Ministerstvem práce a sociálních věcí.

20. června

se konala 15. porada regionálních pracovníků OS ZPTNS. Program: Kontrola realizace úkolů z poslední porady. Odborové otázky: Informace z jednání Rady OS ZPTNS. Informace z jednání Rady ČMKOS. Informace ze zahraničí. Organizační otázky: Stav členské základny. Odvod členských příspěvků. Evidenční listy ZO OS ZPTNS. Dokumenty ZO OS ZPTNS. Razítka ZO OS ZPTNS. Účast regionálních pracovníků na poradách. Přehled návštěv regionálních pracovníků v ZO OS ZPTNS a zprávy z pracovních cest za I. a II. čtvrtletí 2006. Návrh kalendářního plánu jednání porad regionálních pracovníků OS ZPTNS ve II. pololetí 2006. Návrhy dokumentů jednání IV. sjezdu OS ZPTNS. Porady předsedů ZO OS ZPTNS v regionech. Adresář regionálních pracovníků. Různé: Nový zákoník práce. Informace o zásadních změnách v nemocenském pojištění od 1. ledna 2007. Přehled změn v životním minimu a hmotné nouzi. Obsah dopisu ze dne 17. května 2006. Vývoj meziroční inflace a nezaměstnanost v květnu 2006. PTN Echo 3 - 4/2006 Časopis OS ZPTNS. Diskuse. Závěr.

22. června

se sešel v sídle holdingové společnosti První novinová společnost a. s. Podnikový koordináční odborový výbor společností novinových služeb v ČR. Program: Zahájení. Rozhovor se zástupci firmy o vývoji holdingové společnosti První novinová společnost a. s.. Stav vyjednávání o kolektivní smlouvě společnosti Mediaservis s. r. o.. schválení příspěvku na činnost ZO OS ZPTNS 2006. Aktuální situace

Zamyšlení před sjezdem

Co pro sebe uděláme?

V období od roku 1990 se život naší společnosti radikálně změnil. Každého z nás se tyto změny nějak dotýkají. Je otázka, zda jsme aktivními nebo pasivními účastníky těchto procesů. Myslím si, že odboráři se účastní aktivně, když ne jinak, tak alespoň svým členstvím. Teď záleží na tom, co nám jednotlivcům, našim rodinám, toto snažení přináší.

Je pravda, že se nezapojujeme všichni stejně. Téměř všichni jsme v zaměstnání a vyděláváme na obživu svou a svých rodin. Za jakých podmínek se to děje, ponecháváme na úzký okruh odborových funkcionářů buď uvolněných nebo neuvolněných. V našem OS a většinou asi i ve zbytku republiky se formy práce odborů moc nezměnily. Vedle odmítnutí nedemokratických principů a některých forem práce, které nám hodně připomínají minulý režim, vedeme odborovou práci pořád stejně, někdy možná i hůře. Některé metody práce, které nám připadaly „totalitní“, jsou běžné a úspěšně používány v západních odborových centrálech.

Kromě zapojení do mezinárodních struktur, se toho moc nezměnilo. Nejen styl práce, ale hlavně myšlení zůstalo někde u společenského, kulturního, sportovního využití nejlépe s dobrým příspěvkem od odborů. To, co představuje obhajoba práv zaměstnanců, udržení pracovních, mzdových, sociálních podmínek a hlavně podpora funkcionářů, kteří to dojednávají, nás zajímá jen okrajově, a když, tak zkritizujeme, jak to ti nahore dělají špatně. Kolektivní odpovědnost, solidarita a podpora kroků funkcionářů, kteří za nás vyjednávají



Telč - Staré Město.

Foto Jitka Masárová

se zaměstnavateli je na velmi nízké úrovni. Možná máme ještě v paměti, jak dopadly průzkumy mezi zaměstnanci o tom, co jsme ochotni podpořit, pod co jsme se ochotni podepsat, které proběhly jak v telekomunikacích, tak u pošty. Je to asi tím, že jsme se neměli ještě tak zle, abychom také něco riskovali a nutili vyšší odborové orgány k důraznějším krokům. Chybí nám asi lidé typu našeho prvního polistopadového předsedy ještě federálního OS, kterého jsme raději odvolali, než abychom využili jeho razantních názorů, které jsme mohli usměřňovat, ale hlavně využít možná k prospěchu nás všech. Pak jsme možná nemuseli poukazovat, jak to mají dobře zařízené odbory u Českých drah nebo ve Škodovce. Když pak přišly problémy, tak jsme začali kritizovat svaz a podnikové výbory a očekávali, že se to vyřeší shora. Navrhnout, co chce členská základna a podpořit to, k tomu nebyla ani vůle, ani odvaha. Vrcholové orgány tak zůstávaly bez podpory členské základny a neúčinnějším z prostředků, kterými disponují odbory, pak bylo jednání s našimi zaměstnavateli, které přineslo nakonec celkem dobré výsledky, čehož důkazem jsou poměrně slušné PKS.

Hlavní důsledky naší dosavadní činnosti jsou ale mnohem závažnější. Je to poměrně zestárlý funkcionářský aktiv, vyčerpaná motivace a stále se snižující počet členů. Nejlépe nám ale asi bude chybět dostatek nových nápadů na zlepšení situace v našem OS. Argumenty, že na tom nejsme tak špatně nás možná uspokojí v době konání sjezdu, nebo jeden, dva roky po něm. Pak ale může přijít vystřízlivění.

Telekomunikační část OS prošla tvrdým procesem privatizace a částečně se za velkých ztrát členů stabilizovala příchodem Telefóniky. Co ale připraví očekávané změny v České poště pro naši členskou základnu a tím také situaci OS, můžeme jen stěží předvídat. Předvídat je dobrá věc, ale to by bylo asi málo, musíme se na to s předstihem připravovat a přizpůsobit tomu i práci vrcholných orgánů OS.

Příležitostí může být IV. sjezd našeho OS, příprava sjezdových dokumentů, kde by se mohlo stanovit, jak pokračovat dál, s dlouhodobou perspektivou. Měli bychom si uvědomit, že tu nejsme jen sami pro sebe, poštáci, telekomunikáři nebo zaměstnanci novinových služeb, že když se nám rozpadne členská základna, tak to zabalíme a hotovo. My tu ale zůstaneme a ti naši bývalí členové taky. Budeme zase někde zaměstnaní, budeme se starat o naše rodiny, budeme dů-

chodci, budeme potřebovat zdravotní péči. Přes koho je možné v relativně krátké době reagovat na možné negativní důsledky kroků budoucích politiků do života nejslabších skupin naší společnosti? Politici nás nevyšlyší, petice jsou pomalé a nejisté a kdo bude organizovat protesty? Jednotlivci? Ze zákona tu mají možnost působit odbory. A co když odbory nebudou? Zkusme se vžít do situace, že zakládáme novou odborovou organizaci. Jak se domluvíme se zaměstnavatelem, jak přesvědčíme lidi aby vstoupili do odborů, jak budeme fungovat, kdo nám bude vybírat příspěvky? Toto všechno dnes máme zajištěno a ještě mnohem víc než to. Nestojí za to si to udržet? Co udělat, abychom do budoucna zajistili solidní chod OS? Jak provedeme to, co od nás členové očekávají? Zde se nabízí zkušenosti se sdružených odborových organizací. Při dramatickém poklesu počtu členů v telekomunikační části, zbylí členové z telekomunikací nijak nezaznamenali změnu k horšímu, sdružené organizace žijí dál. Ostatní ZO z telekomunikací, kde zbylo patnáct nebo 20 členů, živoří a vlastně spějí k zániku.

Již několik let se v našem OS hovoří o sloučení s některých vhodným OS. Probíhala jednání již s několika, ale nějak se to nedaří. Poslední případ je ze začátku letošního roku, kdy jsme zastavili jednání s OS, který má vážný zájem o sloučení s námi. Co nám brání udělat tento logický krok? Asi není třeba vy počítávat výhody větších sdružení proti malým svazům. Měli bychom se asi podívat k našim kolegům za západní hranici, kde se slučují mnohem lépe zajištěné, velké odborové svazy ještě do větších celků.

Proto všechno je třeba ale připravit podmínky a zapracovat je do dokumentů, které budou předloženy ke schválení IV. sjezdu. Také kandidáti, které budeme na sjezdu volit do vedoucích funkcí, by měli před volbami přednést své záměry, s kterými do funkce jdou, jak si představují další činnost svazu, stabilizaci členské základny, zajištění vyrovnaného hospodaření svazu, abychom mohli zajistit všechno, co bude potřeba, jak dovnitř svazu, členská základně, tak ven, k ČMKOS a UNI. Jsme ochotní a připraveni to pro sebe udělat?

Jindřich Loucký,
předseda ZO okresu Zlín
a předsedy KOV ČT, a. s.,
oblast Morava.

Co očekávám od IV. sjezdu OS ZPTNS?

Kam by měla směřovat další činnost odborového svazu?

Jednoduché otázky? Odpovědi už ale tak jednoduché být nemusí. Nejprve je třeba se zamyslet a rozhodnout se, jakým směrem vlastně chceme, aby se náš OS ubíral. Nesmíme přitom zapomínat, že jsme tu především pro „lidi dole“, a rozhodně nemůžeme také pomíjet určité problémy, které jsou již nějaký čas signalizovány - mám teď na mysli především sice již mírně, přesto setrvalé, klesající stav naší členské základny a prozatím slabé úspěchy v úsilí směřujícím k jejímu posilování. Je třeba si ujasnit, zda chceme být moderní, pružnou a akceschopnou, a tím také přitažlivou organizací nebo strnulou, zkostnatělou a suchopárnou institucí, která bude trpně sledovat a glosovat dění kolem sebe. Chceme-li být tím prvním - a já předpokládám, že ano, pak od sjezdu očekávám

jistě změny v čele OS. Vedení by mělo být omlazeno a „obohaceno“ o lidi s novým dynamickým náhledem na situaci a věci okolo, kteří přinesou nové náměty se schopností uvádět je v život a které povedou k oživení, ztraktivnější práci. Zkrátka: vnesou do OS nového ducha a svěží vítr. Mělo by jít jistě o lidi, kteří mají úzký kontakt s řadovými členy a znají tedy dobře jejich problémy i problémy jejich pracovišť, což je nezbytné a téměř životně důležité pro jakoukoliv efektivní činnost. Další práce OS - a tím

odpovídám na druhou část otázky v titulku - by tedy měla směřovat k omlazení, dynamizaci, atraktivitě . . .

Období, které máme před sebou, bude nelehké, ale jistě také zajímavé. Přes všechny nastávající potíže věřím, že nové vedení OS se zhostí svého úkolu zodpovědně a povede si zdatně a úspěšně. Přeji také všem delegátům sjezdu mnoho zdaru a šťastnou ruku při volbě.

*Roman Kotlínek,
místopředseda
ZO ZČ Pošty Plzeňska*

Internetová adresa našeho svazu:

<http://oszptns.cmkos.cz>

Jak obstály odbory v novinových firmách, ale nejen...

(Malá exkurze do historie se zastávkou v přítomnosti a pokus o výhled do dní a let příštích)

Na aktuální téma



Poslední sjezd OS ZPTNS před pěti lety některými svými usneseními poněkud zamíchal kartami a svaz se proti svým původním východiskům maličko odklonil od vyzkoušené cesty, což způsobilo i vznik poněkud napjatějších vnitroodborových vztahů s důrazem více na oborovost než odborovost. Zaujetí pro konkurenci profesních skupin dalo trochu šturek tomu, co se obvykle nazývá odborovou solidaritou.

V souvislosti s touto jistou oborovou nevraživostí dodnes také někteří funkcionáři na všech stupních vnitrosvazové hierarchie nepochopili např. význam úzké spolupráce s odboráři jiných svazů sdružených v ČMKOS a uniká jim potřeba koordinace v rámci regionů v regionálních radách odborových svazů.

K velkým nedostatkům podle mého soudu patří skutečnost, že jsme nedokázali v dostatečné míře navodit mezigenerační solidaritu, že se podceňuje odborářská aktivita seniorů (tím nemám na mysli tzv. práci s důchodci, ale jejich činný podíl na fungování akceschopné odborové práce), nezvládli jsme ani aktivizaci mladých zaměstnanců pro práci v odborové organizaci. Přestože je náš OS z 80 % feminní, funkcionářský aktiv je ze stejných

80 % maskulinní.

Neříkám, že tohle jsou jen chyby naše, na úrovni našeho OS, ale chyby odborářské vůbec, protože s takovými a podobnými nářky se setkáváme prakticky v celé české společnosti našeho času. A to je zlé, řekl bych dokonce, že moc a moc zlé!

Nejsem jediný, kdo je znepokojen celkovou atmosférou ve firmách, v obcích a regionech, ve státě a šířeji ve světovém vývoji vůbec a vadí mi, že české odbory jako by stály vně znepokojivého politického vývoje posledních let. **Libivé heslo o apolitičnosti odborů se přitom už nejdnou ukázalo jako naprosto nesmyslné.** Ostatně, porozhlédnete-li se trochu pozorněji po světě vysoké politiky, zjistíte s úžasem, kolika lidem byla apolitičnost odborů výtahem právě do vysokých pater politiky! A z nejdříve před pár lety bojovně hřímajícího odborového revolucionáře se stal vzorný státní úředník či podnikatel.

Zkrátka bude v Liberci další sjezd našeho OS. Od Kutné Hory a Kolína 1990 jsem se zúčastnil všech a na žádném z nich jsem nebyl pouze v roli pasivního sledovatele děje. Myslím, že takových už nás není mnoho, ba že by se dokonce dali spočítat na několika málo prstech rukou. Od počátku jsem usiloval o to, aby se OS se stejným zaujetím bral za lidi ve všech odvětvích někdejších jednotných spojů, třebaže dnes

už od sebe na hony vzdálených.

A tak si nemohu pomoci, ale skutečnost, že zaměstnanci v tzv. distribučních novinových společnostech dnes tvoří pouze okrajovou, počtem členské základny zanedbatelnou částku členů svazu, je jednou z nejmarkantnějších chyb našeho OS. A protože ve vrcholových funkcích odborové práce končím, nemohu než poděkovat té hrstce otužilců, která se odborářskému angažmá v novinových službách věnovala a věnuje, že vytrvali, že se nedali odradit ani nízkou členskou základnou, ani poněkud přezíravým přístupem některých funkcionářů, pro něž solidarita s nejmenším společenstvím v rámci OS byla a asi pořád ještě je zdrojem úsměšků, bezcennou zátěží na noze.

Už jsem kdysi na tomto místě citoval mušketýrskou zásadu o jednom za všechny a všech za jednoho. To páně Dumasovo seniorovo heslo neumřelo s d'Artagnanem, Athosem, Aramisem a poněkud neohrabaným (jen zdánlivě) Porthosem. Ono platí pořád a je mým přáním, aby nadcházející sjezd našeho OS vzal nejen na vědomí, ale i za své, že skutečně pouze v jednotě je síla a že jedině silné a vpravdě solidární odbory mají budoucnost. „Profesní“ spolek kývalů je neperspektivní, ba co víc - BEZPERSPEKTIVNÍ.

Nad ránem krásného slunečného dne 21. září 2006 zdraví všechny čtenáře PTN ECHA doposud pracující důchodce -

Emil J. Havlíček

v OS ZPTNS před sjezdem. Různé.

23. června 2006

Setkání zástupců PKOV s generálním ředitelem ČESKÉHO TELECOMU, a. s. na aktuální témata - dopady slučování na zaměstnance, způsoby řešení hlavních odlišností mezi oběma skupinami zaměstnanců, názor odborů na novou řídicí strukturu firmy, vývoj počtu pracovních míst ve druhé části roku, rizikové prvky při zajišťování některých provozních potřeb vnějšími zhotoviteli.

26. června

se konalo 42. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p.. Program: Zahájení a program jednání. Kontrola zápisu z minulého jednání PKOV. Odborové otázky: Informace. Zahájení kolektivního vyjednávání pro rok 2007. Příští jednání PKOV Česká pošta, s. p.. Informace ze společného jednání Výkonné rady Generálního ředitele České pošty, s. p., předsedy PKOV a předsedů odborových organizací na úrovni Odštěpných závodů České pošty, s. p.. Zápis ze společného jednání Výkonné rady Generálního ředitele České pošty, s. p., předsedy PKOV a předsedů odborových organizací na úrovni Odštěpných závodů České pošty, s. p. (PKOV). Informace předsedů KOV OZ a ZO OS OZ o situaci v OZ Hospodářský výsledek České pošty, s. p., za období 1. - 5. 2006. Vystoupení generálního ředitele České pošty, s. p. a jeho náměstků. Různé: Zápis z jednání pracovní skupiny pro Normativy spotřeby práce. Využití vybraných rekreačních zařízení ČP s příspěvkem z centrálního FKSP za období roku 2005. Poskytování stravného zaměstnancům České pošty, s. p.. Výklad § 15 odst. 2 a odst. 3 Vyhlášky č. 30/2001 Sb.. Sborník Normativů spotřeby práce pro oblast pokladny. XIII. Národní sportovní hry zaměstnanců České pošty. Aktuality z dění v ČR. Další informace a sdělení. Diskuse. Závěr.

28. června 2006

proběhlo 35. jednání PKOV zaměstnanců ČESKÉHO TELECOMU, a. s. Jednání se týkalo především integrace společnosti ČESKÝ TELECOM a Eurotel a podmínek pro zaměstnance v nové společnosti za přítomnosti zástupců zaměstnavatele, kolektivního vyjednávání, aktuálních informací ze společnosti, vývoje zaměstnanosti, přípravy sjezdu OS a změn, které přinese novela zákoníku práce a dalších zákonů.

29. června 2006

ČESKÝ TELECOM – v souvislosti se zrušením společnosti Eurotel Praha, spol. s r.o. s převodem jmění na společníka ČESKÝ TELECOM, a.s. (sloučením obou společností) byl pro přechodové období přijat III. dodatek k PKS, v němž byla definována nová pravidla v oblasti některých příplatků, pracovní pohotovosti, výkonnostních odměn a forem stravování. Na jednání se zástupci obchodní jednotky zmínili o problematických přístupech některých zástupců středního managementu k zaměstnancům prodávajícím, bylo dosaženo příslibu řešení, které bylo realizováno v srpnu a v září.

1. července 2006

ČESKÝ TELECOM – sloučením Eurotelu Praha se společností ČESKÝ TELECOM, a.s. a vznikla společnost Telefónica O2 Czech Republic, a.s. Na všechny zaměstnance se s účinností od 1. 7. 2006 byla plně aplikována Podniková kolektivní smlouva uzavřená na období 2006-2007 v platném znění.

Červenec – srpen 2006

Telefónica O2 – došlo ke změně názvu podnikového výboru na „Podnikový koordináční odborový výbor Telefónica O2“, probíhala průběžná projednávání Katalogu skupinových popisů, po projednání byl vydán souhlas odborů s vložení etických zásad podnikání jako přílohy do stávajícího pracovního řádu, projednán návrh obsahu směrnice o odměňování, byl akceptován požadavek na vyřazení důvodu ke snížení mzdy na základě výtýkáčského dopisu o porušení kázně nebo nekvality. S odbornými útvary byly po projednání okolností rušení provozních funkcí univerzálních techniků uplatněny postupy požadované zástupci příslušných základních organizací, dále bylo vedení jednotky Provoz seznámeno s aktuálními problémy v systému řízení prací a vysokých požadavků na přesčasovou práci. Se zástupci jednotky finance byly projednány nové zásady pro řešení škod způsobených zaměstnanci, náměty odborů byly respektovány.

27. a 28. srpna

se konalo 43. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s.p..

27. srpna 2006

Program: Zahájení a program jednání. Kontrola zápisu z minulého jednání PKOV. Odborové

Nová kolektivní smlouva MEDIASERVISU

Dne 7. září t.r. se sešel v zasedací místnosti OS v Praze podnikový koordináční výbor společností novinových služeb.

Radostnou událostí byla skutečnost, že byla na nové období podepsána podniková kolektivní smlouva se stále rychleji a dynamičtěji se rozvíjející společností MEDIASERVIS a že vztahy mezi vedením firmy a odborovou organizací jsou dnes (obdobně jako se společností PNS) na nejlepší úrovni za celá léta, jež uplynula od doby, kdy novinové služby byly odděleny od někdejších Spojů a kdy postavení zaměstnanců bylo stejně jako samotné udržení původní společnosti, o spolupráci s odbory ani nemluvě, velice nejisté.

Odstupující předseda poděkoval všem přítomným a jejich prostřednictvím i těm, kdo se z nějakého důvodu z jednání museli omluvit, za spolupráci, ocenil skutečnost, že předseda OS Zdeněk Šámal svou podporou a zájmem zaštiťoval a zaštiťuje práci odborářů v novinových společnostech, poděkoval i pracovníkům aparátu Pavlu Sirůčkoví, Jiřímu Heneberkovi a Jiřímu Urbanovi, že na svých úsecích pomáhali PKOV, protože bez nich by dnešní úroveň kolektivního vyjednávání, bezpečnosti práce atd. nebyla ani zdaleka tam, kde dnes je.

Je jedinečné a bezprecedentní, že členové odborů z řad zaměst-

nanců novinových společností jsou dnes součástí několika ZO u České pošty či Telefóniky O2, za což patří poděkování těmto ZO a jejich funkcionářům.

Po vystoupení předsedy OS Zdeňka Šámal se rozvinula diskuse o dalším směřování odborové práce nejen v novinových službách, ale vůbec.

Odstupující předseda pak předal další řízení novému předsedovi PKOV Stanislavu Kačerovi, který je připraven pokračovat v dosavadní linii práce a ve spolupráci s ostatními členy PKOV a s pracovníky aparátu OS ji dále rozvíjet.

Stanislav Kačer
a Emil J. Havlíček

Činnost a zkušenosti z kontrol svazové inspekce BOZP



Svazová inspekce BOZP se zabývá poradenskou a kontrolní činností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle právních předpisů a technických norem. Dohlíží a kontroluje, zda zaměstnavatel provádí pravidelné kontroly úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stavu technické prevence a úrovně rizikových faktorů pracovních podmínek, včetně kontrol účinnosti přijatých opatření v oblasti prevence rizik a kontrol dodržování bezpečnostních předpisů. Kvalitní a účinné provádění kontrol pracovišť a zařízení patří nepochybně mezi důležité úkoly zaměstnavatele v oblasti prevence rizik.

Jako příklad postupů kontroly svazové inspekce lze uvést:

- dodržování základních povinností zaměstnavatele v oblasti BOZP dle všech ustanovení zákoníku práce týkajících se BOZP, tj. vstupní školení, preventivní lékařské prohlídky, vybavení zaměstnanců ochrannými pomůckami a kontrola jejich používání,
- pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, odstraňování rizikové a namáhavé práce, udržování a zlepšování zařízení pro zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracovišť, dodržování stanovené pracovní doby a pracovních přestávek,
- přímou účastí se podílí na veřejných prověrkách BOZP,

dohlíží na jejich průběh a provádí kontrolu odstraňování závad z VP BOZP dle stanovených harmonogramů,

- provádí proškolení závodních inspektorů BOZP při jednotlivých ZO a zároveň je metodicky řídí a je jim nápomocná poradní činností.

Nejčastější závady na pracovištích České pošty:

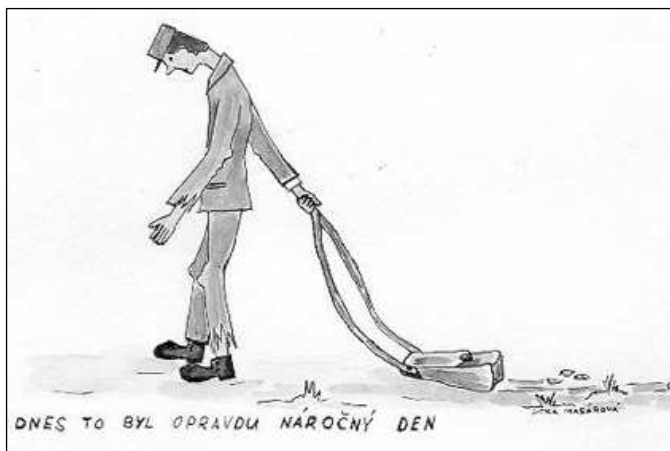
- nedostatečné vybavení zaměstnanců ochrannými pomůckami,
- nedostatečná osvětlení pracovišť,
- nedostatečné hygienické podmínky (nedostatek šaten, šatních skříněk, umývárny, sprch a teplé vody na pracovišti),
- nepřizvání SIBP k šetření pracovních úrazů.

To jsou závady, s kterými se

SIBP setkávají dnes a denně při svých kontrolách, kterých jen já provádím ročně zhruba na 100 pracovištích ČP. Bohužel i přes písemné urgencye se nedaří, aby tyto nedostatky byly úplně odstraněny. Pořád existují výluky typu nejsou peněžní prostředky apod. Ve skutečnosti je to šetření peněžních prostředků, ale na nepravém místě. Pochvěně napsáno – hazard s lidským zdravím. A kdo jiný by měl na tuto skutečnost poukázat než zástupci zaměstnanců, a to jsou odbory.

Na druhé straně však musíme konstatovat, že Česká pošta udělala za posledních 10 let v této oblasti velký krok kupředu a většina pošt a pracovišť je už po stránce BOZP na dobré úrovni.

Jiří Jačmenka
SIBP při OS ZPTNS



DNEŠ TO BYL OPRAVDU NÁROČNÝ DEN

Od 1. 9. 2006 došlo ke změnám všech e-mailových adres u Telefóniky O2. Dosavadní část adresy "ct.cz" je nahrazena "o2.com". Po nějakou dobu bude možný souběh obou verzí.

Když dva dělají totéž, totéž to fakt není!

Zdá se, že ústřední otázkou další existence odborů v dlouhodobějším výhledu je významný růst počtu mladých zaměstnanců vstupujících do odborů. Odbory v ČR obecně jsou organizací starších zaměstnanců. Eventuální výhody z kolektivního vyjednávání však čerpají i mladší zaměstnanci. Těžko je však mezi odboráře lze nalákat na vzdechy typu „neodboráři se vezou“.

Argumenty pro vstup jsou pro stávající odboráře celkem jasné. Odbory se berou za jejich mzdy, sociální a

pracovní podmínky, za bezpečnost práce a nakonec i o tu rekreaci, kulturu či sport. Úspěšnost je různá a určitě adekvátní k počtu, síle členské základny. Popularizace odborů přes jejich zajímavé cíle i pro mladé zaměstnance, ale zdá se moc nezabírá. Možná je to i tím, že k mladým a s mladými o odborech nemluví ten správný a správným, efektivním způsobem.

Hodně mladých lidí se rádo moderně obléká a používá nejmódnější mobily a další elektroniku.



Zámek Telč

Foto Jitka Masárová

Nedovedu si představit, že módní oblečení, mobily nebo elektroniku prodává být i elegantní a moderně oblečená starší paní či pán. Nejen proto, že by možná nevydrželi osm hodin na nohách, ale hlavně proto, že by neměli žádoucí kontakt se zákazníky. Mohli by být oblečení stejně a mluvit stejně jako mladí prodáváči, možná i dokonce výmluvněji, ale mladí zákazníci by šli raději vedle. Jen argumenty prostě nestačí!

My starší si myslíme, že mladí si o nás leckdy myslí, že patříme do starého železa. Často je však pravda, (mimo to, že tam opravdu patříme) že naopak z nás mladí mají trochu strach, trochu respekt a nedokážou i přes přispění z naší strany, s námi bez zábran komunikovat. Chci tím říct, že o masivnější vstup mladých zaměstnanců, se musí postarat mladší funkcionáři, zejména přímo na pracovištích. Samozřejmě, že i starší lidé mohou mít „mladé myšlení“, mohou mít hlavně argumenty plynoucí ze životních zkušeností, ale kontakt s mladými lidmi už mají vždy jiný než jejich vrstevníci. Pro mě z toho plyne nejen, že každého mladšího člena odborů je třeba si považovat, ale hlavně se snažit z něj udělat toho, kdo přivede mezi odboráře své vrstevníky. Snad pak nebude moci jeden delegát blížícího se svazového sjezdu zase říkat: Jedu na svůj třetí sjezd, doufám, že nebudu zase nejmladší!

-dě-

Po uzávěrcce

Představitelé ČMKOS jednoznačně odmítají snahu nové vlády omezovat postavení zaměstnanců v ČR! Prohlásili to 27. 9. na tiskové konferenci v Praze. Na setkání předsedy ČMKOS Štěcha 6. 9. s ministrem práce a sociálních věcí Nečasem byl učiněn příslib, že vláda respektuje demokratické přijetí nového zákoníku práce a že případné změny budou projednávány se sociálními partnery. Nyní se však stává skutečností, že vláda navrhuje odložení jeho účinnosti a to bez předchozího jednání. Odložení nebo zrušení nového zákoníku považuje ČMKOS za ohrožení postavení zaměstnanců v ČR, a proto vyzývá politické strany, aby záměry vlády ohledně zákoníku práce při jednání v parlamentu nepodpořily.

Horší situace je ohledně připravovaného vládního nařízení, kterým by došlo k likvidaci nároků zaměstnanců na volno s náhradou mzdy např. na návštěvu lékaře, doprovod k lékaři, při svatbě, úmrtí v rodině, stěhování atd. Představitelé odborů tento úmysl jednoznačně poškozuje zaměstnance důrazně odmítají a vzhledem k vysokému fondu pracovní doby u nás a nízkým nákladům na jednotku práce považují za naprosto zbytečný i z hlediska ekonomiky.

-dě-

otázky: Informace. Plnění rozpočtu PKOV. Příští jednání PKOV Česká pošta, s. p.. Hospodářský výsledek České pošty, s. p. za 1. až 6. 2006 a za 1. až 7. 2006. Hodnocení organizační změny k 1. 10. 2005 (Projednáni stanoviska PKOV ČP, s. p.). Rozhodnutí Generálního ředitele Č. 32/2006 (Projednáni stanoviska PKOV ČP, s. p.). Různé: Dopis ze dne 3. 8. 2006. Dopis ze dne 10. 8. 2006 č. j.: 26698/2006-PERS. Aktuality z dění v ČR. Další informace a sdělení. Závěr.

28. srpna 2006

Program: Hodnocení organizační změny k 1. 10. 2005. Rozhodnutí generálního ředitele Č. 32/2006. Začlenění specializovaných OZ a vybraných činností regionálních OZ do struktury GR – zpráva pro jednání s odbory. Transfery tabulky převodu zaměstnanců. Transformační matice. Vystoupení generálního ředitele České pošty, s. p., jeho náměstků a hostů z GR. Hospodářský výsledek České pošty, s. p. za 1. až 6. 2006 a za 1. až 7. 2006. Mzda řidičů ČP, s. p. – návrh na zavedení příplatku ke mzdě. Různé. Závěr.

31. srpna 2006

se konala Redakční rada Časopisu oborového svazu PTN Echo. Program: Kontrola zápisu z minulého jednání. Vyhodnocení dvojčísla 3-4 /2006. Příprava čísla 5/2006. Různé. Diskuze.

září 2006

Telefonica O2 - S top managementem Lidských zdrojů byly projednány dosavadní zkušenosti ze slučování a domluveny postupy vedoucí k řešení nejčastějších otázek. Byl připraven koncept benefitů na rok 2007, náměty odborů byly přijaty. V několika kolech jednání byly dohodnuty změny frekvence odměňování části produkcí a po testech v terénu dojednány a odsouhlaseny zásady pro zavedení provizního systému na prodejnách O2.

7. září 2006

se sešel Podnikový koordináční odborový výbor společností novinových služeb v ČR. Program: Zahájení. Aktuální situace v OS ZPTNS před sjezdem ((předseda OS). Aktuální situace odborů u novinových společností (odstupující předseda PKOV). Nejbližší úkoly PKOV a postavení PKOV ve struktuře OS po sjezdu (nastupující předseda PKOV). Různé. Zakončení.

Jiří HENEBERK., jip

NAKLADATELSTVÍ sondy

nový ZÁKONÍK PRÁCE

účinný od 1. 1. 2007

s exkluzivním výkladem všech 395 paragrafů i souvisejících předpisů, včetně zákona o kolektivním vyjednávání, připravuje v praxi osvědčený autorský kolektiv vedený JUDr. Marcelou KUBINKOVOU

PŘEDPLATITELÉ TÝDENÍKU SONDY MAJÍ 10% SLEUV!

Závazně objednávat ks nového ZÁKONÍKU PRÁCE

Dojdejte na adresu:

fakurační adresa

Objednává

ČO: DIČ:

Časíte na dobírku na fakturu

Podpis Razítko

Jplatiujete-li 10% slevu, uveďte předplatitelské číslo týdeníku SONDY (na štítku dodávky novin)

Objednací lístek zašlete co nejrychleji na adresu:

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

nový ZÁKONÍK PRÁCE

z edice Paragrafy do kapsy

SROZUMITELNÉ VYSVĚTLENÍ PRO ŠIROKOU VEŘEJNOST

Rozsah publikace: 650 stran, brož., formát A5

Cena: 652 Kč, pro předplatitele týdeníku Sondy 587 Kč *)

Expedice: podle pořadí došlých objednávek, září 2006

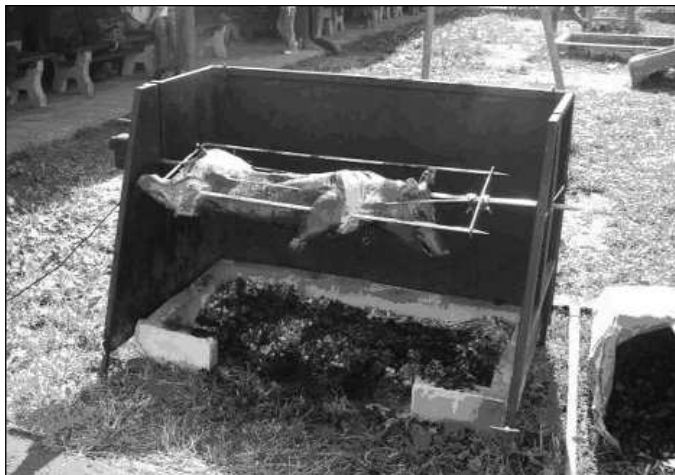
Nově: na základě zájmu připravují Sondy pro objednatelé této publikace možnost přibojednání aktuálního znění ZP s výkladem na CD-ROM

*) Upoznorujeme na některé neseriózní, předraženo nabídky publikací ZP, které neobsahují právní výklad, ale pouze opanou dlevedovou zprávu předkladatele zákona.

Společenský večer Zuzana - 6. 5. 2006

Dne 6. května 2006 byla sobota, příjemný jarní den a proč byl tak významný? No přece proto, že Sdružený koordináční odborový výbor Severní Morava pro všechny zaměstnance ČESKÉHO TELECOMU, a.s. oblasti Severní Morava připravil a on se také uskutečnil, hezký společensko-sportovní podvečer a večer v Zábavním centru Zuzana v Ostravě – Porubě. Kdo tam byl, si určitě ještě vzpomene na pěkné chvíle u baru, při kuželkách, bowlingu, šipkách či na parketě nebo na vynikající chut' grilovaného selátka.

Už se těšíme na květen příštího roku, kdy plánujeme akci opakovat.



Letní sportovní hry - 3. června 2006

V sobotu 3. června 2006 se v Rožnově pod Radhoštěm uskutečnily Letní sportovní hry zaměstnanců ČESKÉHO TELECOMU, a.s. dislokovaných na území Moravy. Počasí sice nepřálo, pršelo celý den, ale nijak moc nenarušilo průběh her. Vítězové jednotlivých sportovních disciplín obdrželi diplomy a hezké medaile a poháry. Hry byly uzavřeny společným posezením s hudbou a tancem v hotelu HORAL.

Zde několik fotografií:



Příspěvek Ze života základních organizací spolu s devíti fotografiemi pro rubriku Z regionů našeho časopisu připravil Dušan Turňa.

Základní organizace OS ZPTNS při ČESKÉM TELECOMU a.s. pracoviště Ostrava

pořádala
v sobotu dne 3.června 2006
pro děti svých členů

Zájezd k dětskému dni
s programem:

Cesta vlakem z Ostravy do Teplic nad Bečvou,
návštěva Zbrašovských aragonitových jeskyní,
společný oběd v lázeňské kavárně,
procházka k Hranické propasti
a zpáteční cesta zpátky opět vlakem



Základní organizace OS ZPTNSČESKÉHO TELECOMU, a.s. v Olomouci

Dne 31. 3. 2006 se v pátém patře TKB v Olomouci uskutečnilo tradiční setkání zaměstnanců ČESKÉHO TELECOMU, a.s. Olomoucka. Tentokrát se s námi přijeli pobavit taky kolegové ze Zlínska, které jsme na náš večírek srdečně pozvali. Měli jsme nachystané bohaté občerstvení i tombolu. K tanci i poslechu nám hrála živá hudba pod vedením našeho spolupracovníka. V družné zábavě večer rychle ubíhal. Setkání se nám vydařilo a už se všichni těší na další setkání, které se uskuteční na podzim letošního roku. Poděkování patří nejen organizátorům setkání, ale i p. Vaňkovi který nám zajistil všechno občerstvení, na kterém jsme si moc pochutnali !



Jednatřicetiletá amatérská fotografka Jitka Masárová pochází z Telče na Českomoravské vysočině, kde absolvovala gymnázium Otokara Březiny. Od pěti let navštěvovala výtvarný obor na LŠU a ZUŠ zaměřený na malbu, grafiku a kresbu. Za výtvarné práce, které vystavovala u nás i v zahraničí, získala řadu ocenění. Vyrábí z papíru modely historických budov, vozů a kočárů. Přibližně deset let se věnuje také fotografování.

Od roku 2000 pracuje na poště v Telči. Nejdříve jako pracovnice vnitřní služby, administrátorka, v současnosti jako pracovnice univerzální přepážky. Jako administrátorka se při doručování dostala do míst, která jsou z větší části předmětem jejích fotografií. Jde o lokality vytípané především během přespolního doručování, a to příroda a památky. Poslední výstava fotografií se konala v Praze v Poštovní minifoto galerii v Praze na Žižkově ve spolupráci s Clubem Gentlemanů a České pošty Praha 33.

Věnuje se historii, psaní s poštovní tematikou, ale i počítačům, především softwarovému vybavení. Je také autorkou několika příležitostních dopisnic, novoročních přání a propagačních materiálů s poštovní tematikou.

Fotografie Jitky Masárové vás provázejí tímto vydáním našeho časopisu.



Pošta Telč

Foto Jitka Masárová

Z REGIONŮ

Byla jsem týden zámeckou paní

Ano - první červencový týden jsem trávila krásnou dovolenou v rekreačním zařízení České pošty v Rožmberku nad Vltavou. Kdo tam byl, mi dá jistě za pravdu a kdo ne, ať neváhá a přesvědčí se.

Příjemné sluneční počasí, stále se ozývající vodácké „ahooj“, hrad na dosah ruky, to vše násobilo pohádkový pohled z okna zámeckého pokoje. Křížem, kráčem jsem projela celé okolí na kole. Viděla jsem hrady, zámky, udržované kostely, zaniklé osady a hlavně krásnou ryzí přírodu. Tu správnou volnost jsme si užila, když jsem několikrát přešla sousední rakouské hranice bez zátaras a drátů.

Tečkou byla cyklotrasa do Novohradských hor - Terčino údolí s umělým vodopádem je malý zázrak této krajiny - můj tachometr na kole hlásil 340 ujetých km, přesně tolik měří má cesta domů, ale už s kolem na střeše auta.

Chci vyzvednout toto rekreační zařízení, okolní přírodu, jedinečné památky, ale hlavně příjemné a ochotné zaměstnance, kteří mají velkou zásluhu na spokojenosti rekreatantů .

Škoda, že nás dělí těch 340 km. "Babí léto" v této krajině bych si jistě nenechala ujít.



Text a foto Libuše Hodinová

Společenská kronika

4. září oslavil své padesáté narozeniny člen Rady OS a předseda VZO OS ZPTNS České pošty v Kolíně kol. **Pavel SOUČEK**.

Na 18.září připadly pětapadesáté narozeniny kol. **Jaroslavy GABRIELOVÉ**, členky Zastupitelstva OS ze ZO odborů České pošty v Praze.

24. září tohoto roku je datem šedesátin kol. **Luboše MÍKY**, člena Rady a předsedy VZO Českého Telecomu (Telefóniky 02) v Sokolově.

9. října budeme blahopřát k pětapadesátinám kol. **Vlastimile FILIPSKÉ**, člence Zastupitelstva OS, předsedkyni KOV České pošty SM a ZO České pošty v Ostravě.

Redakce a redakční rada PTN Echa děkují NAŠIM jubilantům za jejich obětavou práci pro odbory a přejí jim všechno nejlepší.

Změny v adresách a odběru časopisu ECHO hlaste OS ZPTNS na 222 540 209 Jiří Heneberk, fax 222 540 981 e-mail: heneberk.jiri@cmkos.cz OS ZPTNS, Nám W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3 nebo na 272 932 840, Věra Černochová, e-mail: cernochova@mistral.cz



Nový zákoník práce

Změny ve skončení pracovního poměru

Nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., s účinností od 1. ledna 2007 (dále „ZP“) přináší významné změny na úseku skončení pracovního poměru. Mění výpovědní důvody, rozšiřuje situace, kdy zaměstnavatel nemůže dát výpověď, stanoví náležitosti dohody o skončení pracovního poměru, ruší některé povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru (např. nabídku jiného zaměstnání) a zavádí některé další legislativní změny.

Výpověď z pracovního poměru

Výpověď musí být dána písemně a musí být doručena druhé straně, jinak je neplatná. Doručení se rozumí její skutečné doručení zaměstnavatelem zaměstnanci do vlastních rukou, zaměstnavatelé pak zpravidla doručení nadřízenému zaměstnanci, či do podatelny zaměstnavatele.

Výpovědní doba počíná běžet od prvního dne měsíce, který následuje po měsíci, v němž byla výpověď doručena (např. výpovědní doba výpovědi, doručené 28. 7., začíná plynout dne 1. 8., výpovědní doba výpovědi, doručené 1. 9., začíná plynout dnem 1. 10.).

Výpovědní doba je stejná pro výpověď danou zaměstnancem i zaměstnavatelem a činí 2 měsíce. **Výpovědní doba byla novým zákoníkem práce sjednocena. Současná výpovědní doba při skončení pracovního poměru z důvodů organizačních změn, která byla tříměsíční, se snížila na 2 měsíce.**

Závažné porušení povinností zaměstnancem

ZP zavádí namísto pojmu „pracovní kázeň“ pojem „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“. Rozlišuje však jako dosud závažné, méně závažné a soustavně méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. **Ostatní podmínky pro dání výpovědi jsou shodné s dosavadním zákoníkem práce. (V dalším výkladu používáme zkratku „právní povinnosti“)**

Porušení právní povinností musí být zaviněné. Je to tehdy, jestliže zaměstnanec nesplnil své povinnosti (opomenul je splnit), s nimiž byl seznámen nebo jejichž znalost se předpokládá a jedná se o povinnosti z daného pracovního poměru.

Podmínky pro podání výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu porušení právní povinností uvádí zákoník práce v ustanovení § 52 písm. g).

Toto ustanovení zahrnuje celkem tři situace, a to

- případy, kdy lze okamžitě zrušit pracovní poměr, t.j. jestliže byl zaměstnanec odsouzen za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok,
- závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem (např. svévolné opuštění pracoviště, požívání alkoholu na pracovišti, několikadenní nepřítomnost na pracovišti, neomluvená absence, fyzické napadení zástupce zaměstnavatele nebo spoluzaměstnance apod).
- soustavně méně závažné porušování povinností. Tento důvod však lze použít pouze tehdy, jestliže v posledních 6 měsících byl v souvislosti s porušením povinností zaměstnanec upozorněn na možnost výpovědi. Upozornění by mělo být vyhotoveno písemně pro případ budoucího dokazování v možném soudním sporu. O soustavně porušování povinností se podle praxe soudů jedná tehdy, jestliže k tomu dojde alespoň třikrát, přičemž mezi jednotlivými případy je přiměřená časová souvislost a je rovněž zřejmé, že zaměstnanec nehodlá ani do budoucna pracovní povinnosti plnit. Jedná se např. o soustavně pozdní příchody na pracoviště.

Co je porušení povinností

Půjde nejen o zaviněné porušení povinností při výkonu práce, která patří k úkolům zaměstnance (práce, kterou se zavázal vykonávat podle pracovní smlouvy nebo která mu byla uložena), ale i zaviněné porušení povinností při výkonu jiné činnosti pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy. Zejména se jedná o zaviněné porušení povinností, které spočívá v tom, že koná pro zaměstnavatele jinou práci v rozporu s právními předpisy, pracovním řádem a jinými vnitřními předpisy zaměstnavatele nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance (např. vykonává konkurenční výdělečnou činnost shodující se s předmětem činnosti svého zaměstnavatele).

Možnosti zaměstnavatele zůstávají

V souvislosti se zrušením pojmu „pracovní kázeň“, se zaměstna-

vatelé domnívají, že tím dochází i ke zúžení jejich možností skončit pracovní poměr se zaměstnancem pro porušení povinností, když např. zaměstnanec nesplní pokyn nadřízeného, poruší povinnosti sjednané v pracovní smlouvě apod. Pochybnosti odůvodňují tím, že to nejsou povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, jak požaduje jako podmínky pro výpověď nový ZP v § 52 písm. g). **Obavy zaměstnavatelů nejsou opodstatněné, neboť nový ZP uvádí základní povinnosti zaměstnanců v ustanovení § 301 a následujících. Zaměstnanci jsou např. povinni využívat pracovní dobu, plnit pokyny nadřízených, řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem apod. Porušení nebo nesplnění těchto povinností může mít za následek výpověď z pracovního poměru.**

Neplatné rozvázání pracovního poměru

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. **Nový ZP přinesl zásadní změnu spočívající v tom, že zaměstnavatel při neplatném skončení pracovního poměru bude muset poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy po celou dobu, kdy jeho pracovní poměr trval. Dosud se tato povinnost vztahovala pouze na šest měsíců. Přesahovala-li tato doba šest měsíců, mohl soud na žádost zaměstnavatele výši náhrady snížit.**

Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou.

Bez nabídky nového zaměstnání

Nový ZP zrušil ustanovení § 47, jehož dodržení bylo podmínkou pro platnost výpovědi ze strany zaměstnavatele. Odpadá tedy povinnost zaměstnavatele např. pomáhat zaměstnanci při hledání zaměstnání, pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby i zaměstnancům se zdravotním postižením, kteří nejsou zabezpečeni důchodem apod.

Zaměstnavatel nebude povinen nabízet zaměstnanci jinou práci v místě výkonu práce, ani v místě bydliště a nebude muset zajišťovat případnou dopravu na jinou práci nebo prokazovat, že zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci. **Tím se postup zaměstnavatelů pro rozvázání pracovního poměru značně zjednoduší.**

Dohoda o skončení pracovního poměru

Mezi nejčastější způsoby skončení pracovního poměru bude i podle nového zákoníku práce patřit dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (§ 49 ZP). Právě proto, že při dohodě musí s rozvázáním pracovního poměru souhlasit oba, jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, je třeba předpokládat, že takto dohodnuté skončení pracovního poměru odpovídá zájmům obou účastníků pracovního poměru. **K platnosti dohody nestačí pouhé prohlášení jednoho z nich, že „končí pracovní poměr dohodou.“** Touto formou se mnohdy v podnikatelské praxi „řešily“ případy, kdy zaměstnanec nepřišel do práce a „vzkázal“ zaměstnavateli, že již nepříjde. **Nová úprava však uvádí, že dohoda o skončení pracovního poměru musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Např. dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem ústně na skončení pracovního poměru dohodou a ve sjednaný den zaměstnanec nepříjde do zaměstnání, jde o porušení pracovní kázně. Dohoda nebyla sjednána platně. Při posuzování důsledků neplatnosti bude rozhodující zjištění, kdo neplatnost dohody zavinil.**

Kdo nemůže dostat výpověď

Nový ZP uvádí případy, kdy zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď (tzv. zákaz výpovědi). Pracovní poměr může však i v těchto případech skončit výpovědí ze strany zaměstnance nebo dohodou.

Zákaz výpovědi z pracovního poměru se nevztahuje (zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď) např. pro objektivní organizační změny, např. zrušení nebo přemístění zaměstnavatele. **Podle nového zákoníku práce platí však výjimka. Zákaz výpovědi platí však v případech, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána. Bude-li se zaměstnavatel např. přemísťovat v jedné obci, např. z Prahy 2 na Prahu 4 nebo v rámci jiné obce, kde má zaměstnanec místo výkonu práce, zákaz výpovědi se na tyto případy vztahuje a zaměstnavatel nemůže zaměstnanci dát výpověď z pracovního poměru,**

Výpověď nemůže rovněž dostat zaměstnanec, který poruší tzv. léčebný režim práce neschopného.

JUDr. Ladislav Jouza

Co je to kogentní a co dispozitivní?

V souvislosti s novým zákoníkem práce, který nabude účinnosti 1. ledna 2007 se řada našich členů zamýšlí nad obsahem terminologií, které z díkce nového zákona vyplývají.

Mezi výrazy, které si je nutné osvojit a pracovat s nimi, patří i termín kogentní a dispozitivní norma. Aplikace těchto norem ovlivní možnost užití zákoníku práce ve prospěch zaměstnanců, které náš odborový svaz zastupuje.

Dispozitivní normy nebyly v zákoníku práce dosud zvýrazněny, protože zákoník práce byl postaven na principu: „je zakázáno vše, co v zákoně není dovoleno.“

Vzhledem k skutečnosti, že tento princip nebyl zcela v souladu s Listinou lidských práv a svobod, a s Ústavou České republiky, byl i v zákoníku práce přijat princip: „je dovoleno vše, co není v zákoně zakázáno.“ Z tohoto důvodu je nutné rozlišovat právní normy, které jsou kogentní a které jsou dispozitivní.

Které právní normy jsou dispozitivní? Jsou to také právní normy, které používají díkce jako např.: „pokud se zaměstnavatelem nedohodne jinak“ nebo „pokud mezi účastníky nedošlo k jiné dohodě“.

Dispozitivní právní normy mají v právu nezastupitelné místo. Umožňují vyřešit případy, kdy účastníci pracovněprávního vztahu příslušnou záležitost smluvně neupravili.

Kogentní norma je naopak norma nařizující, tedy kategorická, je tedy pro účastníky pracovního vztahu bezpodmínečně závazná. To znamená, že v záležitostech, které jsou upraveny kogentní právní normou, se účastníci pracovněprávního vztahu nemohou dohodnout odlišně, než upravuje zákon. Pokud by se přesto takto dohodli, byla by taková smlouva, nebo její část neplatná.

Jak v novém zákoníku práce poznáme kogentní právní úpravu? Která norma neumožňuje odchýlit se od zákona?

Kogentní v novém zákoníku práce jsou normy, které jsou uvozeny slovy jako: „zakazuje se“, „nesmí se“, „lze jen“, apod. Za kogentní lze tedy považovat normy, které stanoví

- vyslovený zákaz,
 - z povahy věci vyplývá, že se nelze odchýlit,
 - ustanovení odkazující na občanský zákoník,
 - náhrada škody, pokud zákon neupravuje jinak,
 - ustanovení vyjmenovaná v § 363 zákoníku práce,
 - definice právních pojmů,
 - základní zásady pracovněprávních vztahů,
 - ustanovení, kterými jsou zmocněny ústřední orgány vydat vyhlášku.
- Vzhledem k tomu, že odbory jako celek byly pro liberalizaci pracovního práva, lze jen vítat, že v novém zákoníku práce převažují normy dispozitivní nad kogentními.

JUDr. Pavel Sirůček, svazový právník

PŘEHLED PŘECHODNÝCH OPATŘENÍ V OBLASTI VOLNÉHO POHYBU PRACOVNÍCH SIL PO 1. KVĚTNU 2006

Po rozšíření EU v květnu 2004 měly původní členské státy možnost zavést přechodná opatření pro omezení volného pohybu pracovních sil z nových členských států. Podle přístupových smluv jde o maximálně sedmileté přechodné období (2+3+2), jehož využití i délka je ponechána na vůli členských států.

Po první dva roky platil tzv. národní režim - úprava se řídila národní legislativou daného státu a nikoli *acquis*. Po jejich uplynutí - tedy do 30. dubna 2006 - měly státy povinnost informovat Komisi, zda miní v uplatňování přechodných opatření pokračovat. Pokud ano, mohou prodloužit uplatňování národního režimu - a tedy přechodných opatření - o tři roky, tedy do 30. dubna 2009.

Po tomto datu budou státy moci ve výjimečném případě - tedy při ohrožení národního trhu práce - rozhodnout o prodloužení přechodných opatření o další dva roky. Všechna případná prodloužení musí být věrohodně podložena.

Z vyrozumění, která Komise od členských států obdržela, vyplývá, že od 1. května 2006

- trh nově plně otevírá Španělsko, Portugalsko, Finsko a Řecko. Spolu s Británií, Irskem a Švédskem, které neuplatňovaly žádná přechodná období v této oblasti, tak bude možné volně pracovat již v 7 původních členských státech;
- Nizozemsko zřejmě otevře svůj trh práce k 1. lednu 2007. Toto rozhodnutí podléhá schválení parlamentu;
- Francie, Belgie, Itálie, Dánsko a Lucembursko zavedou určité úlevy a zjednodušení, případně zvýší kvóty přijímaných pracovníků;
- Německo a Rakousko přechodné období prodlouží o dané tři roky.

Integrační tým ČMKOS

Otázky k bydlení



Otázka: Ještě jsme nedostali nový výměr nájemného na rok 2007. Dokdy ho máme dostat a jak máme postupovat v případě našeho nesouhlasu?

Odpověď: Pronajímatel má možnost podle zákona č. 107/2006 zvýšit jednostranně „regulované nájemné“ z bytu v období od 1. ledna 2007 do 31. 12. 2010. Oznámení o zvýšení musí nájemci doručit nejpozději tři měsíce před zvýšením. To znamená, že pokud by pronajímatel chtěl zvýšit nájemné od 1. ledna 2007, musel oznámení doručit nájemci do 30. září 2006. Pokud se opozdil, bude možné nájemné zvýšit teprve do tří měsíců od doručení. Nájemce má možnost v případě chybného postupu pronajímatele obrátit se na soud žalobou na určení neplatnosti nájemného. Žalobu je nutno podat do doby, než vznikne povinnost nové nájemné po uplynutí uvedené tříměsíční lhůty platit. Od okamžiku podání žaloby nemůže pronajímatel až do pravomocného rozhodnutí soudu vyšší nájemné požadovat. Dosavadní nájemné je však nájemce povinen platit a musí též doplatit rozdíl nájemného zpětně, pokud soud rozhodne ve prospěch pronajímatele a uzná žalobu nájemce za neoprávněnou.

Otázka: Máme nový výměr nájemného na příští rok. Nemáme možnost jet do vaší poradny, můžete nám sdělit, zda je na internetu nějaká kalkulačka, nebo alespoň soustředěné předpisy, podle kterých si můžeme sami přepočítat výši nájemného?

Odpověď: Způsob výpočtu zvýšeného nájemného je dán v zákoně č. 107/2006 Sb. a ve sdělení č. 333/2006 Sb. (sbírka zákonů částka 102). Sdělení je i na internetu www.mmr.cz. Tam také naleznete tzv. kalkulačku pro výpočet konkrétního zvýšeného nájemného. Kalkulačka je též na internetové adrese Sdružení nájemníků ČR: www.son.cz

Otázka: Přítel dcery si bez našeho vědomí nechal udělat trvalé bydliště do našeho domu, kde skutečně bydlí. Dověděli jsme se o věci až následně z vyrozumění obecního úřadu. Zakládá tento trvalý pobyt nějaký právní nárok na bydlení u nás, případně na bytovou náhradu?

Odpověď: Adresa trvalého pobytu je jen evidenčním údajem. Sama o sobě žádný právní nárok na bydlení nezakládá. Podrobnější odpověď by byla možná pouze se znalostí dalších podrobnějších informací o domě a způsobu bydlení Vaší dcery a jejího přítele v tomto domě.

Otázka: V našem družstevním domě bude probíhat rekonstrukce stoupaček a s tím související výměna sanitárního zařízení. Družstvo bude hradit standardní zařízení, kdo chce nadstandard, musí si ho celý hradit sám. Zdá se mi, že bych měl platit jen rozdíl ceny, zástupce družstva mi tvrdí, že ne. Je to správné?

Odpověď: Považují za logické, aby členové družstva dopláceli za nadstandardní vybavení rozdíl proti vybavení standardnímu. Pokud však k tomu oprávněný orgán družstva rozhodl jinak, musel by člen družstva, který s takovým rozhodnutím nesouhlasí, vznést na jednání připomínku a následně žalovat u místně příslušného soudu na neplatnost usnesení.

ing. Milan Taraba, Sdružení nájemníků ČR SON

Pracovní poměr na zkoušku?

Změny ve zkušební době

Úprava zkušební doby v novém zákoníku práce v § 35 je, v porovnání s dosavadním stavem, zjednodušena.

Instit ut zkušební doby by měl v celém rozsahu sloužit k vzájemnému ověření vhodnosti nově uzavřeného pracovního vztahu, pracovních schopností zaměstnance i existujících pracovních podmínek u zaměstnavatele. Napříště se nemohou do zkušební doby zahrnovat žádné překážky v práci, pro které zaměstnanec nemůže konat práci, protože v této době nedochází k výkonu práce. O dobu strávenou překážkami v práci by se proto měla zkušební doba vždy prodloužit. V zájmu právní jistoty zaměstnavatele i zaměstnance zákon stanoví, že zkušební dobu je nezbytné pod sankcí neplatnosti sjednat písemně, a to nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance a takto sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodloužována.

Nová právní úprava by měla zabránit dosavadní praxi, kdy se zkušební doba nesprávně prodlužuje. Např. zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem zkušební dobu na jeden měsíc a po uplynutí této doby se s ním dohodl na jejím prodloužení o další měsíc. Nebo: sjednaná zkušební doba v délce šesti týdnů uplynula dnem 30. dubna. Dnem 1. května sjednal zaměstnavatel se zaměstnancem další zkušební dobu do 30. června. V obou případech je sjednání o protiprávní a neplatná dodatečná ujednání, neboť ZP v § 35 nepřipouští její dodatečné prodloužování.

JUDr. Ladislav Jouza, MPSV ČR

V systému nemocenského pojištění se chystají změny



Vláda ČR rozhodla, že se sazba pojistného na sociální zabezpečení, která platí pro zaměstnavatele, bude od příštího roku snižovat postupně a ne skokově.

V roce 2007 se pro zaměstnavatele z hlediska financování dávek nic nezmění. Sazba bude nadále 3,3 % a výdaje na náhradu mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance jim bude Česká správa sociálního zabezpečení ČSSZ plně refundovat.

V roce 2008 sazba pojistného klesne na 2,3 % a ČSSZ bude zaměstnavatelům refundovat polovinu výdajů na vyplacenou náhradu mzdy.

V roce 2009 pak budou firmy odvádět na nemocenské pojištění už jen 1,4 % z yměřovacího základu a ČSSZ jim bude refundovat už jen polovinu z náhrady mzdy, kterou vyplatily zaměstnancům se zdravotním postižením (za ostatní zaměstnance už nebude refundovat nic).

Výdaje zaměstnavatelů na dávky související s nemocenským pojištěním budou v roce 2007 stejné jako při zachování současného právního stavu. V roce 2008 firmy ušetří 5 mld. Kč oproti dnešnímu stavu a v roce 2009 se očekává, že ušetří téměř 10 mld. Kč. Administrativní výdaje, které musí zaměstnavatelé vynaložit v důsledku změny jakékoli právní úpravy (v oblasti daňové, pracovního práva, účetnictví apod.), stát nehradí.

Tuto navrženou úpravu musí ještě schválit Parlament ČR a podepsat prezident republiky.

V případě osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) se nic nemění a zůstává zachován stav, který už je schválen s účinností od 1. ledna 2007. OSVČ budou od tohoto data odvádět na nemocenské pojištění místo současných 4,4 % pouze 2,5 %.

zdroj MPSV

zpracovala Bc. Jindřiška Petříčková

Některé zajímavosti v souvislosti se změnami v nemocenském

Snížení ochranné lhůty ze 42 na 14 kalendářních dnů



Nárok na dávky nemocenského pojištění i nadále vzniká, jestliže podmínky pro vznik nároku na dávku byly splněny v době pojištění. Nově však dávky nemocenského pojištění nenáleží pouze z titulu, že se podmínky pro nárok na dávku sice nesplnily v době pojištění ani v ochranné lhůtě, ale splnily se v době, kdy je pobírána jiná dávka nemocenského pojištění. Tato skutečnost již nárok na dávku nezakládá.

Podmínky pro nárok na nemocenskou a peněžitou pomoc v mateřství se mohou splnit podle stávající i podle nové právní úpravy též v ochranné lhůtě. **Ochranná lhůta se snižuje ze 42 na 14 kalendářních dnů** ode dne skončení zaměstnání (pojištění). I nadále platí, že **pokud zaměstnání, resp. pojištění, trvalo kratší dobu, trvá ochranná lhůta pouze tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění trvalo** (může tedy být ještě kratší, než 14 dnů).

Ochranná lhůta ženy, **jejíž zaměstnání (pojištění) skončilo v době těhotenství, je 180 kalendářních dnů** (či-li stejně jako dosud 6 měsíců), **ale nově jde o její maximální délku. I u těhotné ženy podle nového zákona o nemocenském pojištění totiž platí, že ochranná lhůta může být dlouhá jen tolik dnů, kolik trvalo její poslední zaměstnání (pojištění).**

V kolektivní smlouvě vyšší míru náhrady

V kolektivní smlouvě lze dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit náhradu mzdy nad uvedenou výši (tedy nad 30 %, resp. 69 % průměrného výdělku pro pracovníprávní účely), **nejvýše však do výše průměrného měsíčního čistého výdělku** (tj. do 100 % průměrného čistého výdělku zaměstnance).

Náhrada mzdy se naopak snižuje o 50 %, jde-li o případy, kdy se podle předpisů o nemocenském pojištění snižuje nemocenské na polovinu (např. při vzniku pracovní neschopnosti zaviněnou účastí ve rvačce nebo jako následek opilosti).

Kontrola zaměstnance a krácení dávek

Zaměstnavatel je oprávněn požadovat od ošetřujícího lékaře informaci o místě pobytu zaměstnance v době pracovní neschopnosti a o rozsahu a době povolených vycházek. Tyto údaje potřebuje znát pro provedení kontroly zaměstnance.

Zaměstnavatel je podle zákoníku práce oprávněn kontrolovat, zda práce neschopný zaměstnanec dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasné práce neschopného.

Zaměstnanec je povinen umožnit mu kontrolu, tzn. otevřít mu, aby zaměstnavatel viděl, že se zaměstnanec skutečně zdržuje v době, kdy nemá povolené vycházky, v místě, které sdělil ošetřujícímu lékaři jako místo svého pobytu v době pracovní neschopnosti. Při této kontrole je zaměstnanec povinen prokázat svou totožnost a předložit rozhodnutí o vzniku pracovní neschopnosti.

Jestliže zaměstnanec nebyl při kontrole zastižen doma a nebylo to v čase povolených vycházek, je zaměstnavatel povinen vyhotovit písemný záznam o kontrole práce neschopného zaměstnance a doručit stejnopis záznamu zaměstnanci, OSSZ a ošetřujícímu lékaři.

Jestliže zaměstnanec poruší v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti **povinnosti,** které jsou součástí režimu dočasné práce neschopného (zdržovat se v místě pobytu, dodržovat čas a rozsah povolených vycházek), **může zaměstnavatel** podle závažnosti porušení těchto povinností zaměstnanci **náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout.** A to za celou dobu trvání pracovní neschopnosti, bez ohledu na to, v kterém dni bylo zaměstnavatelem zjištěno, že zaměstnanec není doma (zda hned na začátku pracovní neschopnosti nebo třeba až ve 14 kalendářním dni jejího trvání). Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel musí přihlídnout při rozhodování o postihu zaměstnance k závažnosti porušení, je nezbytné, aby také zjistil důvod, pro který nebyl zaměstnanec v době kontroly doma.

Zaměstnavatel má vedle svého práva kontroly také oprávnění požádat OSSZ, aby zkontrolovala dodržování léčebného režimu u práce neschopného zaměstnance nebo aby zkontrolovala u ošetřujícího lékaře oprávněnost uznání pracovní neschopnosti zaměstnance. Rovněž je oprávněn dát příslušnému orgánu nemocenského pojištění (OSSZ) podnět ke kontrole důvodnosti trvání dočasné pracovní neschopnosti a ke kontrole dodržování režimu práce neschopného pojištěnce, jde-li o jeho zaměstnance.

Pokud jde o práce neschopného zaměstnance, chrání ho zákon ustanovením, že zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v prvních 14 kalendářních dnech trvání pracovní neschopnosti zaměstnance.

JUDr. Zdeněk Hájek

Co je nového v sociální oblasti???

Od 1. července 2006 změnila některé právní předpisy, které spadají do kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí.

V sociální oblasti se změnilo hned několik předpisů. Při posuzování sociální potřeby lidí, kteří se musí dietně stravovat, se od července zvýšila částka životního minima potřebná k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb občana (2400 Kč pro dospělého jednotlivce). U diety nízkobílkovinné stoupne o 850 Kč, u diety při dialýze o 850 Kč, u diety pankreatické o 900 Kč, u diety nízkocholesterolové při hypercholesterolemii nebo hyperlipoproteinemii o 900 Kč, u diety diabetické o 1000 Kč, u diety při onemocnění fenylketonurii o 2000 Kč, u diety při onemocnění celiakií o 2400 Kč.

Lidé včetně dětí, kteří uvedenými nemocemi trpí a nemají dostatek prostředků k úhradě nákladné diety, se mohou obrátit na příslušné pověřené obecní úřady podle místa trvalého bydliště a tam požádat o dávku sociální péče.

Od července 2006 stát vyplácí novou dávku státní sociální podpory - příspěvek na školní pomůcky ve výši 1000 Kč

Od 1. července 2006 už nerozhodují o přiznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné příslušné okresní správy sociálního zabezpečení, ale úřady práce. Změna souvisí s novým zákonem o sociálních službách a jeho doprovodným zákonem, který mění některé další právní normy včetně zákona o zaměstnanosti.

Občané, kteří žádají po 1. 7. 2006 o přiznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné, musí žádost podat na příslušném úřadu práce. Ten posoudí na základě lékařského vyšetření jejich zdravotní stav a rozhodne, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou či nikoli. O odvolání pak bude rozhodovat Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Současně s výše uvedenými změnami dochází k reorganizaci posudkové služby sociálního zabezpečení, někteří posudkoví lékaři budou převedeni z okresních správ sociálního zabezpečení na úřady práce a vznikne lékařská posudková služba úřadů práce. Lékaři úřadů práce budou posuzovat mimo jiné zdravotní stav i pro účely přiznání dávek státní sociální podpory a sociální péče.

V oblasti mzdové je podstatný růst minimální mzdy o 5,1 % na 7955 Kč. Tímto dochází k ztraktivnění pracovních příjmů před příjmy ze sociálních dávek. Minimální mzda je nejnižší peněžitě plnění, které je zaměstnavatel podle zákoníku práce povinen poskytnout zaměstnanci za vykonanou práci. Vzrostly i minimální mzdové tarify, a to o stejné procento. Sazba minimálního mzdového tarifu 1. tarifního stupně odpovídá minimální mzdě.

zdroj MPSV

zpracovala Bc. Jindřiška Petříčková

Dávky prvňákům neboli „pastelkovné“

Od července 2006 stát vyplácí novou dávku státní sociální podpory - příspěvek na školní pomůcky ve výši 1000 Kč.

Dávka je určena dětem nastupujícím do první třídy základní školy, a to od příštího školního roku. Příspěvek vyplácí, stejně jako ostatní dávky státní sociální podpory, příslušné úřady práce (v Praze úřady městských částí).

Důvodem pro zavedení této dávky je skutečnost, že se na začátku školního roku kumulují u rodin s dětmi, které začínají plnit povinnou školní docházku, mimořádné výdaje. Příspěvek, který bude určen na nákup školních pomůcek a potřeb, umožní rodinám s dětmi se s takovou situací lépe vyrovnat.

Podmínkou nároku na tuto dávku je zápis dítěte do první třídy základní školy, a skutečnost, že do konce měsíce května v roce, ve kterém má dítě nastoupit do školy, nedošlo k odložení povinné školní docházky. V případě, že dojde k odkladu nástupu do školy, přiznají úřady nárok na příspěvek až v roce, kdy dítě do školy nastoupí.

Nárok na dávku vznikne vždy 1. června příslušného roku a každé dítě může dostat tento příspěvek jen jednou. Příspěvek budou dostávat pouze ty děti, na které jejich rodiče pobírají přídavek na dítě.

zdroj MPSV

Valorizace důchodů a redukčních hranic pro výpočet důchodů v roce 2007

Od ledna 2007 budou starobní důchody v průměru o 500 Kč, tj. o 6,2 %, vyšší. O stejné procento vzrostou i ostatní druhy důchodů (plně invalidní, částečně invalidní, vdovské, vdovecké a sirotčí). O 6,1 % se zvýší příplatky k důchodu účastníků odboje a politických vězňů.

Schválený nárůst zlepšil relaci průměrného starobního důchodu k průměrné mzdě ze 40,9 % na 41,2 %. Průměrný starobní důchod se od příštího roku zvýší ze současných 8190 Kč na 8690 Kč. Reálná hodnota průměrného starobního důchodu bude v roce 2007 činit 109,1 % reálné hodnoty starobního důchodu vypláceného v roce 1989.

Podle zákona o důchodovém pojištění se každý důchod skládá z procentní a základní výměry. Základní výměra důchodu se zvedne o 100 korun na 1570 Kč. Vzhledem k tomu, že výše základní výměry důchodu je jednotná pro všechny důchodce, bude se její nárůst týkat i důchodů přiznaných po 31. prosinci 2006.

Od 1. ledna 2007 se zvýší všeobecný vyměřovací základ a redukční hranice nutné pro výpočet výše důchodu. Všeobecný vyměřovací základ za rok 2005 činí 18 809 Kč (za rok 2004 činil 17 882 Kč). Schválená úprava odpovídá průměrné hrubé měsíční mzdě v roce 2005 (podle Českého statistického úřadu). K tomu, aby upravené vyměřovací základy pojištěnce odpovídaly mzdové úrovni v kalendářním roce, který bezprostředně předchází roku, kdy mu byl přiznán důchod, je třeba použít ještě přepočítací koeficient. V příštím roce bude jeho hodnota činit 1,0707.

Podle zákona o důchodovém pojištění se procentní výměra starobních, plných invalidních a částečně invalidních důchodů stanoví příslušnou procentní sazbou z výpočtového základu (ten se zjišťuje z hrubých ročních příjmů od roku 1986 do roku, který předchází přiznání důchodu). Přitom se bere v potaz to, jak dlouho člověk během svého života odváděl pojištění a v jaké výši. Započítávají se i náhradní doby pojištění (např. péče o dítě do čtyř let věku, doba nemoci nebo výkon základní vojenské služby).

Doba pojištění se započítává nejen před vznikem nároku na důchod, ale v případě přesluhování i po vzniku nároku. Pokud člověk odejde do důchodu při dosažení důchodového věku, započítává se mu 1,5 % výpočtového základu za každý celý rok pojištění. Pokud dále pracuje a nepobírá důchod, započte se mu ještě 1,5 % výpočtového základu za každých 90 kalendářních dnů odpracovaných po dosažení věkové hranice. Rozhodne-li se pro předčasný starobní důchod, pak se výše procentní výměry důchodu naopak snižuje, a to o 0,9 % výpočtového základu za každých i započítých 90 kalendářních dnů předčasného odchodu do starobního důchodu.

Vláda rozhodla o změně redukčních hranic následovně: částka 9100 Kč se zvyšuje na 9 600 Kč, částka 21 800 Kč stoupne na 23 300 Kč.

Od roku 2007 se pro výpočet důchodu započítává částka do 9600 Kč plně. Pokud se vyměřovací základ pojištěnce pohybuje v rozmezí 9600 Kč až 23 300 Kč, započítává se částka, která převyšuje 9 600 Kč, z 30 %. V případě, že je vyměřovací základ vyšší než 23 300 Kč, z částky, která převyšuje horní redukční hranici, se započítává 10 %.

Zvýšení redukčních hranic přibližuje naplnění ustanovení Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 128 o invalidních, starobních a pozůstalostních dávkách, kterou je Česká republika vázána. Ratifikovaná část Úmluvy požaduje, aby podíl výše nově přiznaného starobního důchodu po 30 letech pojištění k průměrné čisté mzdě kvalifikovaného dělníka v roce, který předchází roku odchodu do důchodu, činil alespoň 45 %.

zdroj MPSV

Úprava vdovských důchodů

■ Upravovat vdovské důchody začala ČSSZ v září na základě podaných žádostí.

Úpravu vdovských důchodů umožňuje novela zákona č. 267/2006 Sb., o důchodovém pojištění. Účinná je od 1. července 2006. Nárok na úpravu vdovských důchodů mají podle novely zákona ty ženy, jejichž manžel zemřel před 1. lednem 1996 a celkový úhrn dvou důchodů, na které měly nárok (např. vdovského a starobního), překračoval pevně stanovené maximum. Tyto ženy pak dostávaly buď nižší vdovský důchod nebo na vdovský důchod vůbec neměly nárok vzhledem k tomu, že jejich samotný starobní nebo invalidní důchod, dosahoval maxima určeného pro úhrn dvou důchodů.

Další podmínkou, kterou je třeba splnit proto, aby ČSSZ mohla vdovský důchod přepočítat či nově začít vyplácet je, že k 1. červenci 2006 má žadatelka po manželovi, k jehož úmrtí došlo před 1. 1. 1996, na vdovský důchod stále nárok.

O úpravu či obnovení výplaty vdovského důchodu je třeba písemně požádat Českou správu sociálního zabezpečení. ČSSZ připravila speciální formulář – „Žádost o uvolnění důchodu vdov dle zákona č. 267/2006 Sb.“, který je dostupný na webových stránkách ČSSZ na adrese <http://www.cssz.cz/tiskopisy/duchodove.asp>. Žádost lze sepsat přímo na příslušné OSSZ/PSSZ či jí poslat na adresu: ústředí ČSSZ, odbor rozhodování o dávkách důchodového pojištění, Křížová 25, 225 08 Praha 5.

Vdovský důchod se upravuje, případně obnovuje, od splátky důchodu v červenci 2006.

Jak fungují inspektoráty a úřady práce ?

V případě nedodržování pracovních podmínek ze strany zaměstnavatelů mají zaměstnanci možnost obrátit se v takovém případě na Státní úřad inspekce práce se sídlem v Opavě (www.suip.cz) a jemu podřízené inspektoráty práce a také na úřady práce.

Dodržování pracovních předpisů patří mezi základní povinnosti zaměstnavatelů, ne všichni se tím však řídí. Úřady práce i jednotlivé inspektoráty práce mají pravidelně provádět kontroly v této oblasti, a to nejen na základě plánu kontrolní činnosti, ale také na základě podnětů občanů. V případě, že inspektoři či kontroloři prokážou zaměstnavateli porušení pracovních předpisů, mohou mu uložit pokutu až do výše 2 milionů korun.

Pokud se člověk setká s porušováním pracovních předpisů na pracovišti, měl by v první řadě žádat nápravu tohoto stavu u svého zaměstnavatele. Když nepochodí, může se obrátit na nejbližší inspektorát práce a podat podnět ke kontrole. Aby byla kontrola opravdu účinná, je potřeba, aby dotyčný předal inspektorům důkazy. Mnohdy se lidé bojí vystoupit proti svému zaměstnavateli a není pak možné jakkoli prokázat, že daná firma skutečně určitý pracovní předpis porušila.

Inspektoráty práce kontrolují dodržování právních předpisů v oblastech uzavírání, změn a ukončování pracovního poměru, pracovní doby, doby odpočinku, dovolené, překážek v práci, mzdy nebo platu, náhrady mzdy nebo platu, náhrady cestovních výdajů. Dále pak v oblasti bezpečnosti práce a právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti a těch zaměstnanců, kteří především sami dlouhodobě pečují o převážně nebo úplně bezmocnou osobu. V kompetenci inspektorátů práce je také kontrola dodržování právních předpisů upravujících povolenou činnost dětí a dodržování zákazu dětské práce.

Úřady práce kontrolují dodržování zákona o zaměstnanosti a zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Stručně řečeno, zabývají se nelegálním zaměstnáváním, diskriminací zájemců o zaměstnání z jakýchkoli důvodů, tzv. „švarcsystémem“, zprostředkováním zaměstnání a kontrolou dodržování dalších povinností zaměstnavatelů vyplývajících jim ze zákona o zaměstnanosti a zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Ani jeden z uvedených státních orgánů není oprávněn řešit či vymáhat individuální nároky zaměstnance (např. vyhotovení pracovní smlouvy, peněžní plnění).

V konkrétním případě je proto vždy nezbytné rozlišovat případy, kdy zaměstnavatel jednal v rozporu s právními předpisy, což řeší výše uvedené kontrolní orgány, a kdy se jedná o pracovní právní spor mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky vyplývající z pracovního vztahu. Tyto spory pak projednávají soudy a také o nich rozhodují.

zdroj MPSV

Stránku připravila Bc. Jindřiška Petříčková



Jižní Afrika: Tisíc nových členů se dalo dohromady během pouhých pár týdnů!

UNI Telecom s pomocí centra solidarity AFL-CIO rozjel v Africe projekt na pomoc odborům při sestavování mobilních operátorů Vodacom a MTN. Tyto projekty obsahovaly různé semináře a nyní přišel čas na akci, která by udeřila přímo do ulic ve městech Jižní Afriky. CWU se vrhlo na nábor nových členů a výsledek byl přímo fenomenální. Během pouhých pár týdnů se přihlásilo více než tisíc nových členů, což je v dané odborové organizaci rekordní počet, který byl kdy zaznamenán. Ukazuje to na fakt, že při troše pomoci může nábor fungovat.

Malajsie: NUTE nyní může organizovat všechny zaměstnance telekomunikací

Pobočka UNI – NUTE Malajsie – změnila svůj název (NUTE) a rozšířila rozsah svých působností. Název se změnil z původního „Národní odbory zaměstnanců Telecomu“ na „Národní odbory zaměstnanců telekomunikací“. Znamená to, že tato odborová organizace nyní reprezentuje celý telekomunikační sektor v Malajsi. NUTE je nyní ve fázi nabírání nových a organizování stávajících členů ze všech odborů telekomunikací od operátorů pevných linek až po mobilní operátory a další společnosti v oboru telekomunikací.

Botswana plánuje privatizaci Telecomu – odbory hledají pomoc

BTEU (pobočka UNI v Botswaně) žádá o pomoc UNI, aby byla schopná poradit si s plánovanou privatizací Botswanské telekomunikační společnosti. Bohužel pro BTEU privatizace je nyní v Botswaně nový obchodní koncept a BTEU se bude muset naučit základní kroky, jak v takových případech postupovat a vyjednávat. BTEU má stejné obavy jako i mnoho jiných poboček UNI v Africe, protože privatizace zde vede ke ztrátě odborových členů. UNI se rozhodlo postavit tomuto problému a zvláštní pozornost mu bude věnovat na konferenci UNI-Africa Telecoms, která se bude konat 7.-8. prosince v Tanzánii. Do té doby by měly odbory, které mají zkušenosti s privatizací, kontaktovat UNI anebo přímo BTEU a poskytnout jim radu nebo alespoň informaci, o které si myslí, že by mohla pomoci jejich kolegům v Botswaně.

Změny v regulaci změnily zaměstnanost a posunuly ji směrem k bezdrátovému průmyslu

Aktuální zpráva Amerického úřadu pro statistiku zaměstnanosti a nezaměstnanosti ukazuje na přímý vztah mezi regulací a zaměstnaností v telekomunikačním průmyslu. Tento úřad vyzoroval přímou závislost změny počtu zaměstnaných vzhledem k rozhodnutím o federální telekomunikační regulaci. Ukazuje se, že došlo k dramatickému snížení zaměstnanosti v sektoru pevných linek a k růstu zaměstnanosti v bezdrátovém sektoru s předpokladem dalšího prohlubování rozdílu mezi těmito sektory. Celková zaměstnanost v telekomunikačním průmyslu ovšem poklesla a i v budoucnu se předpokládá její pokles.

USA: Protest ve společnosti Verizon ve Filadelfii kvůli omezení odborů

Členové odborové organizace „Philadelphia's Jobs with Justice“ (PJWJ) spolu dalšími odborovými organizacemi se připojili k protestu CWA (Americký pracovníci v komunikacích) proti Verizonu a jeho nelegálním praktikám při omezování a zastrahování odborů. Tato akce přivedla do jednoho z obchodů Verizon ve Filadelfii více než 150 protestujících, kteří dali vedení Verizonu jasně najevo, že takové chování nehodlají tolerovat. PJWJ má jednoroční zkušenost s kampaní, která navádí zákazníky, aby odmítali služby Verizonu, protože odmítají respektovat práva pracovníků. Po akvizici s MCI se Verizon přesunul do nové obchodní jednotky s názvem Verizon Business, kde pracovníci dělají stejnou práci jako členové CWA, ale bez možnosti vstoupit do odborů a bez patřičných výhod. Verizon se samozřejmě snaží postupně vytlačit členy CWA ze svého podniku a nahradit je pracovníky bez příslušnosti k některé z odborových organizací. CWA je odhodlána bojovat proti takovému chování a v nejbližší době plánuje další akce protesty proti Verizonu.

Zaměstnanci společnosti Telus v Quebecu ratifikují novou dohodu

Asi tisíc zaměstnanců společnosti Telus v Quebecu schválilo novou dohodu, která pro některé z nich bude znamenat prodloužení pracovního týdne. Dále by tato dohoda měla přinést nově definovaný penzijní plán pro nové zaměstnance. 69 % zaměstnanců se vyslovilo pro zvýšení mezd na základě výsledků celé společnosti. Zaměstnanci společnosti Telus navíc v roce 2006 získají jednorázový nárůst mezd o 1,75 % a v roce 2007 o 1 %. Avšak u 200 pracovníků zákaznických služeb dojde ke zvýšení týdenní pracovní doby z 35 na 37,5 hodiny.

Širokopásmé vysílání...Promiňte jste příliš starý?

Sedmdesátiletý paní byl nedávno odmítnut kontrakt na používání širokopásmového vysílání se společností Carphone Warehouse (Velká Británie). Bylo jí řečeno, že si ho může objednat pouze tehdy, pokud přijde do obchodu s nějakým mladším členem rodiny. Zaměstnanci CW mají naordinováno, aby se

zákazníky staršími 70 let nepodepisovali smlouvy, protože „staří“ lidé by tu smlouvu nepochopili. UNI se domnívá, že takové chování ještě více zvětšuje digitální propast mezi mladší a starší generací.

Devět evropských provozovatelů pošt společně vyzývá ke zvýšené pozornosti vzhledem k reformě poštovních služeb v roce 2009

Následně po vydání studie společnosti PWC „Dopad zavedení tržních mechanismů v poštovním sektoru na univerzální službu“, zástupci pošt ze zemí Belgie, Kypr, Francie, Řecko, Itálie, Maďarsko, Lucembursko, Polsko a Španělsko vyslovili svůj nesouhlas s touto studií a apelují na Evropskou komisi, aby si udržela objektivní postoj při zavádění nové legislativy v poštovním sektoru. Výše uvedená studie došla k závěru, že otevření trhu v poštovním sektoru bude mít významný dopad nejen na provozovatele pošt, ale i na univerzální službu samotnou. Dopad takového rozhodnutí se bude lišit podle specifické situace v každé zemi. Tato studie tedy navrhuje, že všechny země by měly učinit určité kroky k tomu, aby zajistily udržitelnost univerzální služby v liberalizovaném prostředí. Tyto kroky se dají rozdělit do 3 kategorií:

- Přínosy v efektivitě a produktivitě, které by měly kompenzovat dopad liberalizace. Tento bod v sobě zahrnuje i snížení počtu poboček.
- Snížit poskytování univerzální služby, aby došlo ke snížení nákladů a aby se zvýšily ceny pro drobné uživatele.
- Poslední bod se skládá z přímých státních dotací.

Odpůrci této studie se ale domnívají, že tyto kroky by většinu uživatelů poškodily. Neexistuje totiž důkaz, že by se opravdu zvýšila efektivita. Tento postup, který je uvedený ve studii PWC nezaručuje financování univerzální služby a poškozuje rozsah, kvalitu a přístupnost služeb, které jsou momentálně nabízeny v EU.

Komise se pořád obává toho, že bude dána v sázku ekonomická a sociální škoda, která by vznikla při neúspěšné liberalizaci poštovních služeb. Studie společnosti PWC nedává žádnou jasnou odpověď na ekonomický dopad snížení rozsahu univerzální služby (především pro malé a střední podniky) a na sociální dopad ve společnosti. Tato studie navíc neodpovídá na explicitní požadavek Evropského parlamentu, podle kterého mělo být jasně stanoveno vhodné financování univerzální služby. Podle odpůrců této studie by za prvé mělo být jasně stanoveno financování univerzální poštovní služby a za druhé by k implementaci nových pravidel mělo dojít před tím, než budou zrušeny staré instituce, které se doposud osvědčily.

Kolumbie ruší veřejné poštovní služby

25. srpna v 18:30 znovu udeřil kolumbijský prezident Á.U. Vélez proti odborovému hnutí v Kolumbii. V tento přesný čas zveřejnil prezident své výkonné rozhodnutí o tom, že zruší Administración Postal Nacional (Národní poštovní administrativa – Adpostal), která byla založena jako veřejná služba před sto lety. Ve stejnou dobu dorazila na úřady pošt i policie a přinutila zaměstnance opustit své úřady. Zrušení Adpostal znamená, že jejich 935 zaměstnanců přijde o práci. Mezi nimi je i 7 invalidů a nějaké těhotné ženy. V roce 1994 patřilo Adpostal 80 % poštovního trhu, ale v posledních letech mělo po privatizacích a liberalizaci trhu pouhých 20 %. Ovšem z 800 společností ve veřejných službách pokaždé polovina funguje legálně. Pád Adpostal začal postupně tím, že státní podniky a instituce začaly zadávat zakázky jiným soukromým operátorům. V poslední fázi se dokonce uchýlil k rušení stávajících smluv s odvoláváním se na nízkou kvalitu služeb, což byla dobrá výmluva pro privatizaci a zavádění další konkurence. Po zrušení Adpostal převezme její pracovní závazky společnost SPN (Národní poštovní servis), která je dceřinou společností Adpostal a původně vznikla za účelem doplňování služeb své mateřské společnosti Adpostal. UNI se rozhodla tuto kritickou situaci řešit a napsala dopis prezidentovi Vélezovi, ve kterém R. Benítez (tejmník UNI-Americas) řekl: „Je zřejmé, že v Kolumbii stejně jako v ostatních zemích tohoto regionu, vládní politika je řízena k převádění základních státních odpovědností na soukromé subjekty, a to přes různé mechanismy jako je restrukturalizace, změna názvu, fúze a likvidace, které dlouhodobě nejsou ničím jiným než kamufláží privatizací, ospravedlněním propouštění a ničením odborů a kolektivních dohod“.

USA: Odbory národních poštovních operátorů začínají vyjednávat dohodu

Odbory národních poštovních operátorů (NPMHU) začaly oficiálně vyjednávat o kolektivní smlouvě s společností Poštovní služby Spojených států. NPMHU zastupuje více než 50 tisíc poštovních doručovatelů a poslední vyjednávání se konaly před šesti lety, ale současná kolektivní smlouvy byly prodlouženy o dva roky v roce 2003. J. Hegarty (předseda NPMHU) řekl, že jim jde především o férové zvýšení mezd svých členů, a že obě dvě strany by se měly snažit o férovou a rovnocennou dohodu.

Náš fejeton

Jo, bejvávalo...

Ach ta paměť! Skleróza – skleněná nemoc, jak se jí často posměšně říká – je snad s přibývajícím věkem nezadržitelná. Co dělat. Člověk se s tím musí smířit, prostě stárne a – s odpuštěním – blbne... Manželku občas rozčílím, když se jí i několikrát zeptám, jakou krmí připraví zítra k obědu. Co bylo včera v poledne, si často také už nevzpomenu.

Někdy se ale ty moje šedé mozkové buňky zavlní a vyskočí nějaké vzpomínky z dosavadního života. Spíš ale z těch mladších, než z pozdějších let. Tohle asi čeká každého seniora.

Například můj „slavný“ gól. Nikdy v životě jsem si fotbal neoblíbil. Dodnes nikomu nefandím. I letošní mistrovství světa v kopané mi mohlo být „ukradený“. Ještě jako kluka mě spolužáci přemluvíli, abych jim šel na nějaký jejich zápas alespoň fandit. Nakonec jim nepřišel jeden jejich spoluhráč, a tak mě stáhli jako náhradníka do hry. Žádnou vydatnější posílou jsem samozřejmě během zápasu nebyl. Už se zápas – zatím s nerozhodným skóre – blížil ke konci. Stál jsem poblíž soupeřovy branky, když jsem náh-

le ucítil silnou ránu do hlavy, která mne málem omráčila. Vzpamatoval jsem se, až když mě kluci odnášeli na ramenou z hřiště. Vykopnutá střela protihráče se mi tenkrát v poslední sekundě zápasu odrazila od hlavy a skončila, věřte, nevěřte, naší vítěznou brankou. Kluci to hodnotili jako mou skvělou hlavičku, která tak mistrně rozhodla náš zápas. Samozřejmě jsem je tenkrát v přítom nechal – neudělal by to snad kdokoliv jiný?

Dnes se mohu snad přiznat i k tomu, že jsem občas chodil i „za školu“. Bylo to především ve třetím ročníku obchodní akademie (už je tomu přes šedesát let). To jsme chodili s kamarádem Vládou do malé hospůdky „U Lišků“ a hrávali tam kulečník. Nebyli jsme sami, komu se občas vyučování znelíbilo. Nakonec v tom roce dostali ze školy vyhazov dva spolužáci a další dva to odnesli ředitelskou důtkou s výstrahou. Ti první dva byli nacytáni v nějaké restauraci v centru města, další pak v parku. Na nás s Vládou, bohudík, nepřišli. Ale v podezření, že chodím „za školu“ jsem byl. Jednou mi hrozila špatná známka z obchodního práva. Profesor vyhlásil pro třídu možnost oprav špatných známek z opakování probírané látky. Podařilo se mi přesvědčit matku, aby mě nechala tři dny doma, že si to „nadřu“. Tehdy k nám vyslali školníka, aby zjistil, zda jsem skutečně doma. Měl jsem na obličej nějaké ty pubertácké vídečky, které mi

máti čimsi namazala, a tak jsem jako marod vypadal i dost věrohodně. No, měl jsem tehdy opravdové štěstí.

A kdy jsem měl v životě největší strach? Bylo to v květnu 1945. To mi bylo jednadvacet let a samozřejmě hned jsem se hlásil jako dobrovolník. Skupina samých mladých kluků, vedená záložním podporučíkem či poručíkem (to už si přesně nepamatuji), jsme byli umístěni ve strážním domku kasáren na kraji města. Odtud jsme po skupinkách odváděli německé vojáky, kteří se vzdali, na shromaždiště do centra, odkud pak byli deportováni do Německa. Jednou pozdě večer jsem měl stráž u hlavní brány. Najednou přiběhl náš velitel. Nedalekou vesnici projížděla skupina obrněných vozů a vojáci z nich občas vystřelili. Blíží se po silnici, která vede kolem našeho objektu. Zpozvzdáli už bylo slyšet dunění obrněnců, když přijelo před bránu auto, ve kterém byli jacísi důstojníci. Velitel mi nařídil otevřít bránu, sám se postavil s pistolí v jedné a granátem ve druhé ruce za cihlový sloup u brány. Otvíral jsem v zář reflektorů automobilu a po silnici právě hřměly obrněné vozy Němců. S hrůzou jsem čekal, kdy dostanu do těla salvu z jejich zbraní. Projeli však bez výstřelu...

Napřesrok jsem nastupoval na vojenskou službu jako náhradní záložník, protože jinak bych už měl – nebyť války a nacistické okupace – vojnu dávno za sebou. To už ale byly jiné vzpomínky. Jed-

nou jsme museli čistit zbraně. Pušku pěkně rozebrat, vyčistit, především hlavěň, a zase složit. Dozorčí službu měl jakýsi rotmistr, kterému jsem se zřejmě znelíbil. Přišel kontrolovat, jak jsme se úkolu zhostili a mne seřval, že jsem lajdák, že hlavěň není dostatečně čistá. Tak jsem se pustil do práce znovu. Při další kontrole se vše opakovalo s tím, že jestli neumím uposlechnout rozkaz, nechá mě zavřít až zčernám. Chtěl jsem se pustit do čištění hlavně potřetí. Jeden mazák se šel na mou pušku podívat a pak prohlásil: „Nenech se dál už buzerovat, on si na tebe zasedl. Vždyť to máš v pořádku!“ Poslechl jsem ho a trnul, jak to dopadne. Pan rotmistr se znovu podíval do hlavně mé pušky a spokojeně prohlásil: „Vidíte, že když se chce, dokážete to udělat nakonec pořádně.“ Mazák měl tedy pravdu. O sobotách probíhal v kasárnách velký úklid. Podle zoru, co je mokré, to je čisté, se vždy vychrstí kbelík vody na chodbu a kaluž se postupně stahovala dále. Atd. atd. U pluku sloužil také podporučík, prezenčák, který v prvním roce vojenské služby prošel kurzem pro záložní důstojníky a ve druhém roce už si - dost nezvykle - vysloužil hodnost. Když měl v sobotu dozorčí službu, chodil s nataženými bílými rukavičkami. Jimi zjišťoval například, zda není na skříních ještě prach. Za jeho dozoru byly sobotní vycházky v nedohlednu.

Tož tak... Čestmír Berka

KŘÍŽOVKA O CENY

Tajenka z minulého čísla: . . . musí s tím začít už v mládí.

Knižku posíláme třem vylosovaným luštělům: Jaroslava Šauerová z Pardubic, Olga Tůnová ze Želetavy a Marie Szczotková z Modřic.

	dlaždice na zdech	trik	zakavkazská vesnice	2. část tajenky	německá dvojhláska		odplaty	dýmky	nigerijské sídlo	1. část tajenky	bulharské přímořské letovisko	velké poleno (nářeč.)	záporová spojka	3. část tajenky	odporovací spojka	velká místnost
žirafovitý savec						pracka					turecký četník					
cyklón						indián						znudění				
barva v kartách					tichý zvuk pomalý člověk						pražská čtvrť					
označení bulharských letadel			pěnka-vovitý pták						nosnosti			předložka			založit	zkr. mistrovství světa
chem. zn. hliníku			sladkosti						indián				alkoholický nápoj severočeské město			
			přelomy						vyčerpání							
dopady							prolog					cizí divčí jméno diskontní prodejny				
	60 kusů	nauka					kyt					lupen				léčivá bylina
		resort					usušená tráva					vazelíny				
promenády						hrad Jana Roháče					ženské jméno					
						sada					vidina					
ochrana zboží					lovecký pes větná spojka					česká televizní režisérka předložka						
povlečená									nedělat problémy							
plošné míry				anglická univerzita					staré vztahné zajmeno			část odstavce				

E. Hubbard - Pesimista je člověk, který ... (dokončení v tajence)

Vy a peníze

TEST

Bez peněz se v životě neobejdete. Potřebujeme je všichni. To však neznamená, že všichni roli peněz přikládáme všichni stejnou váhu. Pro někoho jsou peníze středobodem jeho mikrokosmu, jiný raději utrácí než vydělává a někdo je bere jako nutné zlo, bez něhož to holt nejde. Dnešní test vám dá odpověď, jak jste na tom ve vztahu k penězům vy osobně.

1. Využíváte systému nákupů na úvěr?

- a) Jistě, jsou velice výhodné, beru si úvěr i tehdy, když mám peníze.
- b) Jen pokud vím, že jsem schopen splácet a že je skutečně výhodný.
- c) Bojím se mít v dnešní době dluhy, tak raději ne.

2. Změníte zaměstnání jen proto, že vám jinde nabízejí vyšší plat?

- a) Okamžitě, bez dlouhého přemýšlení.
- b) Jen pokud by mě nová práce taky bavila a pokud by mi vyhovoval kolektiv.
- c) Asi ano, i když za vyšším platem se někdy skrývají vyšší nároky.

3. Toužíte být milionářem a proč?

- a) Určitě. Abych si mohl užívat.
- b) Netoužím, ale je pravdou, že by mi peníze pomohly leccos vyřešit.
- c) Nejspíš ano, je to fajn pocit, být milionářem.

4. Změnil(a) byste jako milionář(ka) zásadně svůj způsob života?

- a) Okamžitě a od základů.
- b) Pochybují, ten můj mi totiž vyhovuje.
- c) Zcela jistě ne, protože dnes člověk peníze má a zítra je mít nemusí.

5. Toužíte po luxusním zboží?

- a) Ano, dost často obhlížím výklady a je mi líto, že si to nemohu dovolit.
- b) Jen výjimečně, pokud někde uvidím věc, která by mi opravdu ve všem vyhovovala mnohem více než levnější druh zboží.
- c) Ne, ke svému životu luxus nepotřebuji.

6. Vybíráte z potravin raději ty levnější druhy?

- a) Při běžném nákupu ano.
- b) Někdy, pokud jsou zároveň zdravé a kvalitní.
- c) Ano, jen tak se dá něco ušetřit.

7. Dopřejete si někdy koupit věci, která vás potěší, i když ji nepotřebujete?

- a) Dost často, pokud je koupě výhodná.
- b) Ano, když chci sobě nebo někomu nebo někomu jinému udělat radost.
- c) Ne, snažím se nakupovat racionálně, jen to, co potřebuji.

8. Jak utrácíte za „potravu pro duši“?

- a) Kupuji časopisy, občas lístky do kina a videokazety pro domácí kino.
- b) Utratím dost peněz za knížky.
- c) Stačí mi rozhlas a televize.

9. Máte finanční rezervy?

- a) Ne, spíš dluhy.
- b) Ano, v rozumné míře na nepředvídané výdaje.
- c) Ano, ale mnohem menší než bych chtěl(a).

10. Kupujete svým blízkým raději dárky nebo jim prostě dáte peníze?

- a) Peníze do obálky, ať si raději sami koupí, co potřebují.
- b) Peníze bych považoval za urážku.

c) Raději dárky, protože vím, kolik mohu utratit.

Převažují odpovědi a): Máte určitě větší potřebu peněz, než kolik jich dokážete vydělat. Jste ochotní pro ně i leccos podstoupit, dokonce i pracovat, když to jinak nejde. Ale nejvíc ze všeho vás baví peníze utrácet. Tak se nedivte, že jich nikdy nebudete mít dost a že vám nakonec nezbudou na skutečně potřebné věci.

Převažují odpovědi b): Peníze jsou pro vás nutné zlo, nezbytný prostředek k životu. Dokážete vyjít téměř s každou sumou, aniž byste pocítovali nějaké zvláštní příkoří. Vycházíte z přesvědčení, že ty opravdu cenné a důležité věci si stejně za žádné peníze nemůžete koupit.

Převažují odpovědi c): Máte v sobě něco ze strýčka Skrblíka, ne-li vůbec z Harpagona. I když by jiní vaše finance považovali za dostatečné, vy budete mít pocit, že máte málo. Nejhorší ovšem je, že je ani neumíte utratit tak, abyste si tím obohatili život. Pro vás jsou peníze smyslem života, a pokud je nemáte, považujete to za tragédii.

(p.p.)



Kříž

Foto Jitka Masárová

DIVADLA A MUZIKÁLY nabídka vstupenek

Nyní zamluvte, později se rozhodnete

Muzikály: Kleopatra, Golem, Elixír života, Excalibur, Láska je láska, Obraz Doriana Graye, Jesus Christ Superstar, Tajemství, Noc na Karlštejně, Zpívání v dešti, West Side Story, Jekyll a Hyde, Producenti.

Snad budou pokračovat Bídníci.

Na rok 2007: Angelika, Děti ráje, Jack Rozparovač

Divadla: R. Brzobohatého, Metro, U Hasičů, Na Jezerce, Bez Zábradlí, Fidlovačka, Komorní Fidlovačka, Národní a Stavovské divadlo.

Minimální objednávka 10 vstupenek

Zájemcům pošleme 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