



Vaši podporu potřebujeme



Koncem jara se konaly akce proti nespravedlivým reformám, připravovaným pravcovou vládou. Na přelomu května a června jsme čtyřikrát demonstrovali před úřadem vlády a náš nesouhlas vyvrcholil 24. června celokonfederační hodinovou výstražnou stávkou.

Demonstrace před úřadem vlády probíhaly ve všedních pracovních dnech, ale sešli jsme se vždy v dostatečném počtu a hlavně nás bylo vidět a slyšet. Také jsme se připojili k bezmála 1 milionu účastníků celokonfederační hodinové výstražné stávky od 13 do 14 hodin.

Chtěl bych jménem nás všech poděkovat Vám všem, kteří jste uvedené akce podpořili ať již osobní účastí, stužkou nebo podpisy. A nebylo to zbytečné! Reforma zdravotnictví se svými nevratnými dopady nebyla do parlamentu předložena a vládní koalice již netvoří (i z jiných důvodů) jednotný šik.

Letní měsíce bývají většinou klidné, ne však v letošním roce. Česká pošta zahájila optimalizaci počtu zaměstnanců i přesto, že projednání s námi nebylo ukončeno. Zaměstnavatel nás mimo jiné nedokázal přesvědčit, že snížením počtu zaměstnanců nebo jejich úvazků nedojde ke zhoršení pracovních podmínek a kvality poskytovaných služeb.

A znovu! Díky Vaší masové podpoře podpisové akce a stálými jednáními našich funkcionářů jsme dosáhli pozitivních výsledků. Například část uspořádaných mezd půjde do provozů, kde byla optimalizace naplněna.

Ministerstvo práce a sociálních věcí zahájilo přípravu novely zákoníku práce, která výrazně zhorší postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. A zde budeme v podzimních měsících Vaši podporu opět potřebovat. Vždyť v návrzích je zaměstnavateli dána možnost propustit zaměstnance bez udání důvodu, a to dokonce do 1 měsíce. Až tak se má zkrátit výpovědní doba! Právní ochrana před soudem pro neplatnost výpovědi by tak byla prakticky nemožná!

Vláda dělá vše pro flexibilitu pracovního trhu. Jde na ruku zaměstnavatelům. Ochrana zaměstnanců ji nezajímá a snaží se ji minimalizovat.

Nedopustíme to!

Stanislav Kačer, předseda OS ZPTNS

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

5 ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

ROČNÍK 15

CENA 6 Kč

8. 10. 2008

PŘEČTĚTE SI:

● Vaši podporu potřebujeme	str. 1
● SOUČASNÁ SITUACE V ČESKÉ POŠTĚ, s.p. – OPTIMALIZACE A CO DÁL	str. 1 a 3
● Optimalizace v regionech	str. 3-5
● Kdy?Co?Kde?	str. 4-10
● Odbory a jejich pozice ve společnosti	str. 5
● Z regionů	str. 6-7
● Skončení pracovního poměru v souvislosti s optimalizací	str. 10-11
● Novinky v sociální oblasti	str. 11-12

SOUČASNÁ SITUACE V ČESKÉ POŠTĚ, s.p. – OPTIMALIZACE A CO DÁL

V minulých číslech našeho svazového časopisu ECHO byly vývoj a výsledky celé této akce podrobně popisovány. Dnes se tedy dostáváme k celkovému hodnocení projednávání, výsledků jednání, dopadů celého projektu. V dalších číslech pak budeme následně hodnotit a popisovat již v praxi uskutečňovanou optimalizaci, včetně konkrétních chyb a nedostatků.



Není dnes žádných pochyb o tom, že na důsledné projednání a následné vyhodnocení celého návrhu nebyl dostatek času, ani prostoru pro využití všech připomínek. Hospodářské vedení od samotného počátku pojalo celý projekt jako naprosto perfektní a nezpochybnitelnou věc. S takto nastaveným pohledem postupovalo při jednáních s odbory, včetně neakceptování našich připomínek. Dnes je již zcela jasné, že projekt dokonale není a jeho uvedení v praktický život sebou přinese mnoho problémů. V závěrečných etapách projednávání se hospodářské vedení plně zaštitilo podporou ze strany liniových vedoucích, a to na všech úrovních. Původně tedy zcela direktivní rozhodnutí ve směru shora dolů, se postupem času stalo rozhodnutím podporovaným a vlastně navrhovaným liniovými vedoucími. Tím dostalo vše obrácenou podobu, byl tedy nastaven postup zdola nahoru. Po protestech a jednáních byl snížen pouze počet rušených míst, a tím i procentuální vyjádření. I to však byl úspěch odborových zástupců. Za zcela pro odbory nepřijatelné a nekonkrétní je i nadále považováno

jednostranné ukončení projednávání a to bez přihlídnutí k návrhům odborů. Nadále platí, že považujeme systém CO3 za nedokonalý, že celá optimalizace měla být rozložena do několika etap a že mělo dojít ke shodě především při projednávání v regionech. Ve všech případech došlo v regionech stejně jako při centrálním projednávání, k zásadní neshodě smluvních stran. Ze strany PKOV byly pak odeslány dopisy na ministra vnitra, náměstka ministra vnitra, ministra práce a sociálních věcí, předsedu Českého telekomunikačního úřadu, příslušný úřad práce a všechny členy dozorčí rady. Následně odpovědi všech oslovených měly jednu společnou myšlenku – v těchto záležitostech může jen těžko dojít ke shodě a navíc je to vždy otázka především smluvních partnerů v rámci podniku. Pro objektivní posouzení je nutno konstatovat, že na požadavek třístranného jednání reagovalo ministerstvo vnitra a tato jednání byla vedena.

Ve směru k zaměstnancům podniku bylo pak odborovými partnery vydáno společné Prohlášení a zahájena podpisová akce na podporu dalších kroků odborů. Podpisová akce měla velice pozitivní výsledek a odborovým orgánům se dostalo

(Pokračování na straně 3)

**Ústavní soud změnil zákoník práce!
Chcete se spolehlivě vyznat
v aktuálních změnách?**

OBJEDNEJTE SI

NOVINKU

Z

Edice
PARAGRAFY DO KAPSY

NOVINKA

JUDr. Marcela Kubínková a kol.

AKTUÁLNÍ DODATEK ZÁKONÍKU PRÁCE

Technická novela k 1. lednu 2008

Výklad aktuálních změn paragrafů
vyplývajících z nálezu
Ústavního soudu

Edice
PARAGRAFY DO KAPSY

Objednávejte již dnes na adrese: **SONDY, s.r.o.**, nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3
tel.: 234 462 319, fax: 234 462 313, e-mail: sondy-odbyt@cmkos.cz

SOUČASNÁ SITUACE V ČESKÉ POŠTĚ, s.p. . .

(Pokračování ze strany 1)

velice významné podpory. Celá akce však trvala vzhledem k letním prázdninám příliš dlouho a tak bylo nutno hledat další východiska. Jako naplnění záměrů třístranných jednání bylo dosaženo dohody o navrácení části uspořené mzdy, potvrzení požadovaného objemu mzdových prostředků pro zvládnutí situace v SPU a při balíkovém doručování ve výši požadované jednotlivými řídicími pracovníky. Celá realizace, která bude uplatněna do konce roku, bude uskutečňována za účasti odborových partnerů. Jako další významný krok je nutno vnímat zahájení prací na optimalizaci systému CO3, s cílem dosažení takového systému, který bude uznáván všemi smluvními partnery. Projekt se uskuteční v rámci podniku, za účasti zástupců odborů a poradenské firmy. Termín pro zpracování výstupů je konec letošního roku.

Jaká jsou tedy skutečná čísla Optimalizace. Celkový počet fyzických pracovních míst dotčených Optimalizací je 5332. Z toho je 468 neobsazených míst, 2302 míst je rušeno a 3030 míst se týká změna pracovní doby. Rušením je dotčeno 1834 zaměstnanců a změnou pracovní doby je dotčeno 3030 zaměstnanců. Ve většině případů, včetně i dalších případů vlastního podnětu zaměstnanců k ukončení pracovního poměru, nebo ke změně pracovní doby dochází ke shodě. Nejde o shodu názorů obou stran, ale o prosté vyjádření současné situace na pracovním trhu. Tedy tam, kde práce není, platí, že i méně je lépe než nic. Tam, kde naopak pracovní příležitosti jsou, platí pravý opak. V celé řadě případů jsou postiženi i dlouholetí zaměstnanci našeho podniku. Tady je situace dvojnásob trapná. Nemůže ji vyřešit ani poměrně solidní odstupné, vyplácené na základě Podnikové kolektivní smlouvy. Jako odborový funkcionář nejsem ochoten respektovat názor, že v důsledku nějakých krizí a nedostatku práce propouští v dnešní době převážná většina podniků. Pokud není snižování počtu zaměstnanců podloženo jasnou racionalizací, jasným zefektivněním pracovních postupů, jasným snížením objemu zpracovávaných zásilek a dalšími opatřeními, pak se musí jevit každému jako naprosto nesystémové a navíc i neobjektivní. Česká pošta má svým plánem pro letošní rok nastaven významný posun v oblasti objemu zpracovávaných zásilek. Je docela složité pochopit, jak chce hospodářské vedení

zajistit zpracování daleko větších objemů, s daleko menším počtem lidí. To by bylo možné v případě již výše zmíněných racionalizačních opatření, případně dalších opatření ke snížení nutného podílu lidské práce na vlastní zpracovatelské činnosti. Nic takového však nenastalo. Pokud bude práce nadále zajišťována přesčasy a nadúzkou prací, případně formou různých dohod a brigádnických akcí, pak je možno již dnes říci, že se stal veliký omyl.

Snížením počtu zaměstnanců dojde k zvýšení produktivity práce, neboť výpočet objemu výkonů (pokud zůstane zachován, nebo je navýšen) je plně poplatný počtu lidí, kteří práci vykonávají. V žádném případě nemůže za této situace dojít k dosažení vyšší kvality poskytovaných služeb.

Závěrem považuji za nutné zopakovat již několikrát zmíněnou formulaci. Odbory včera, ani dnes, nepovažují Optimalizaci za dobrý krok. Nesouhlasí s ní a nadále požadují objektivní přehodnocení tohoto procesu. Pokud se ukáže, že vstupní údaje nejsou pravdivým vyjádřením skutečnosti, bude nutno hledat cestu zpět.

Děkuji všem členům odborů, i všem ostatním zaměstnancům, za výraznou podporu naší práce. Naše aktivity nekončí, budeme pokračovat v nasazení a dosažení spravedlnosti.

Česká pošta musí být zaměstnavatelem, který má plnou důvěru svých zaměstnanců. V opačném případě je totiž podnik odsouzen pouze k přežívání, nikoliv k prosperitě.

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

Optimalizace na jihu Čech a Vysočině



Můj původní záměr byl popsat její průběh, ale domnívám se, že kdo měl zájem o informace, ten nestrádal.

Optimalizace je na stole čtyři měsíce a stále je část zaměstnanců, kterých se změny netýkají, a proto situaci přecházejí mávnutím ruky (nemají důvod se problémem ostatních zabývat.) To, že je projekt z pohledu lidí z provozu špatný, už bylo taky napsáno. Zkusím popsat jiné postřehy.

Došlo k nejvážnější konfrontaci názorů odborových funkcionářů nejen se zaměstnavatelem, ale taky se samotnými zaměstnanci. Náš region patří tradičně k těm méně revolučnějším a tentokrát se také ve velkém ukázalo, jak malé jsou znalosti zaměstnanců o vlastních právech a nárocích. Zase se nejednou stalo, že nejdříve se podepíše papír a pak se dotyční ptají, co jsme podepsali. Vědět, že odborová organizace je

vlastní servisní firmou zejména pro tyto záležitosti se opět neztratilo. Nejtěžší rozhodnutí jednoznačně je, jestli něco řešit a ukazovat na sebe, nebo být raději zaměstnaný a ticho. Závažnost znamenala, že zejména telefonátů bylo nakonec opravdu hodně. Na začátku byl nejčastější dotaz: „Co budete (odbory) dělat“. Dnes věřím, že když zavolají lidé znova, většina řekne „Co budeme dělat“. Cestu si našlo taky dost těch, které před Optimalizací nechávalo členství v odborech chladnými. Dokonce kontakt předávají samotní odboráři, tak doufám, že jejich aktivity vydrží při získávání nových členů.

Je toho ještě mnohem víc, ale pro mne je to dohromady určitě další životní zkušenost. Vyhodnocení naší práce je na samotných zaměstnancích, ale akce ještě neskončila. Budeme s kolegy v regionu ještě důsledněji kontrolovat dodržování nároků zaměstnanců. Děkuji touto cestou za aktivitu při podpisové akci, která je pro mne zavazující. (ŠG)

Optimalizace na Jižní Moravě



Českou poštu, s.p. nazvaná „optimalizace zaměstnanců“ – podle odborářů a většiny zaměstnanců však direktivní snížení počtu zaměstnanců, mělo v regionu Jižní Morava tento vývoj.

Direktivní oznámení ředitele regionu JM a následně vedoucích Obvodních pošt vedoucím řídicích, samostatných a satelitních pošt proběhlo příkazem rychle, bez jejich časových možností navržený záměr objektivně posoudit. Po zásahu

odborů, že jsou prováděny kroky v rozporu s ustanovením PKS, byl tento krok překvalifikován na „průzkum možností“. Tak to většina vedoucích pošt také brala a v časovém nátlaku předkládala návrhy, aniž by věděla, že tyto budou podkladem pro vydání Rozhodnutí GR č. 31/2008.

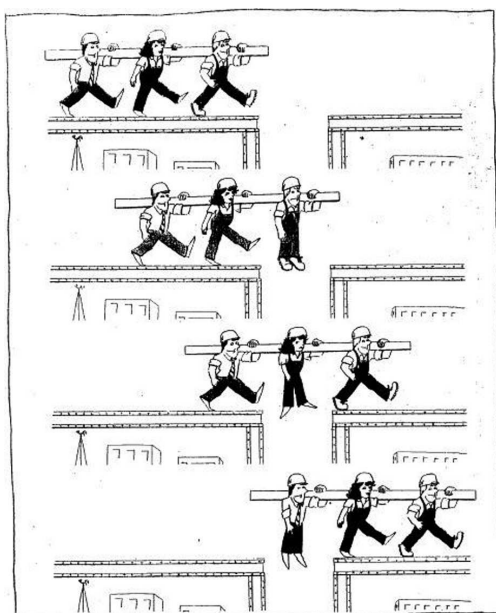
Při jednání PKOV a GR bylo dohodnuto pokračovat v jednání až po následných jednáních na úrovni regionů. Takové jednání se na Regionu Jižní Morava uskutečnilo dne 2. 7. 2008. Původně dohodnutý scénář jednání za účasti vedení Regionu JM, vedoucích Obvodních pošt a předsedů ZO byl jednostranně obchodním ředitelem Regionu JM regulován na jednání bez účasti vedoucích Obvodních pošt. Zde se jeví role vedoucích Obvodních pošt jako problematická, zavání nekompetentností, případně nepříjemností.

Na jednání nám vedení Regionu JM sdělilo čísla snížení počtu zaměstnanců na regionu a to: o 266,24 přepočtených zaměstnanců v provozu pošty (6 %), o 36 zaměstnanců u SPU Brno 02 (6 %) a o 6 zaměstnanců (11,5 %) u Postservisu Brno.

Po výměně informací a názorů mezi oběma stranami odboráři sdělili následující stanovisko:

Po výměně informací mezi oběma stranami KOV ČP, s.p. nesouhlasí s navrženým snížením počtu zaměstnanců v hodnotě 266,24 zaměstnance z následujících důvodů:

(Pokračování na straně 4)



rajsmichu.cz

Kdy? Co? Kde?

3. června 2008

Telefónica O2 – se konalo 8. jednání PKOV Telefónica O2. Jednání se zabývalo především volbami do Dozorčí rady společnosti a formami připojení k aktivitám vyhlášených ČMKOS.

červen 2008

Telefónica O2 – zástupci PKOV projednávali pro zaměstnance prodejnu změnu poměru mezi individuální a kolektivní provizí ve prospěch kolektivního dílu. Změna posílá možnost ocenění úspěšných prodejců.

5. června

3. mimořádné jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p. Program: Zahájení, projednání a schválení programu. Protestní akce odborů. Prohlášení Sněmu Českomoravské konfederace odborových svazů. Akce odborů před Úřadem vlády a Výstražná stávka. Výstražná stávka. Diskuse. Různé. Předání písemných materiálů. Závěr.

11. června

4. mimořádné jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p. Program: Zahájení. Předání písemných materiálů. Diskuse, různé. Závěr.

16. června

Společné jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., a zástupců Generálního ředitelství České pošty, s. p. Program: Zahájení. Optimalizace počtu zaměstnanců České pošty, s. p. Diskuse. Závěr.

20. června 2008

Telefónica O2 – byl uzavřen 3. dodatek Podnikové kolektivní smlouvy obsahující změny poměru mezi základní mzdou a výkonostní odměnou ve prospěch základní mzdy.

26. června

21. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p. Program: Zahájení a program jednání. Kontrola Zápisů. Kontrola Zápisu z 20. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., konaného dne 2. června 2008. Kontrola Zápisu ze 3. mimořádného jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., konaného dne 5. června 2008. Kontrola Zápisu ze 4. mimořádného jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., konaného dne 11. června 2008. Kontrola Zápisu ze Společného jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., a zástupců Generálního ředitelství České pošty, s. p., konaného dne 16. června 2008. Odborové otázky: Prohlášení Českomoravské konfederace odborových svazů po výstražné stávce. Další informace. Aktuální dodatek zákoníku práce. Řešení

Optimalizace na Jižní Moravě

(Pokračování ze strany 3)

1) Počet zrušených pracovních míst (eventuální snížení pracovních úvazků) nevychází z objektivních dat, způsob výpočtu byl použit pouze u Regionu JM jako celku, nikoliv u jednotlivých pošt, vedoucí řídicích a samostatných pošt se systémem výpočtu a výstupem z něho nepracovali při posuzování možnosti snížení zaměstnanců, protože jej neměli k dispozici

2) S předloženým snížením většina řídicích a samostatných pošt nesouhlasí – KOV má k dispozici jejich vyjádření.

3) Ze strany vedení Regionu Jižní Morava a vedoucích Obvodních pošt není zabezpečeno, že uvažovaným snížením počtu zaměstnanců nedojde k:

- zhoršení rozsahu a kvality poskytovaných služeb
- zhoršení pracovních podmínek zaměstnanců
- nárůstu počtu přesčasových a nadsmluvních hodin
- vytvoření podmínek pro čerpání dovolené podle ustanovení PKS a pro řešení ostatních absencí
- zvýšení nákladů
- zhoršení současného pohledu veřejnosti na činnost pošty

4) Uplatnění navrhovaného počtu snížení počtu zaměstnanců (eventuálně snížení úvazků) může vést ke skončení pracovních poměrů zaměstnan-

ců z jejich vůle, protože jejich další znevýhodnění pracovních podmínek spolu se sníženou výší odměny je nebude motivovat k takové práci u České pošty. Nahrazení těchto zaměstnanců, při současném vývoji na trhu práce nebude možné zaměstnanci stejné nebo lepší kvality. Přitom jejich případné nahrazení bude mít za následek zvýšení nákladů na zapracování apod.

Závěr: Po výsledku jednání KOV ČP, s.p. konstatuje, že na předložený počet snížení zaměstnanců pro rok 2008 mají obě strany odlišný názor, a proto toto jednání nevedlo k dosažení shody. Nelze vyloučit postupné sbližování stanovisek po doložení reálnosti záměru.

Na závěr tohoto jednání byli přítomní odboráři ubezpečeni obchodním ředitelem Regionu Jižní Morava, že provedená organizační změna byla navržena objektivně, nebude mít negativní vliv na kvalitu poskytovaných služeb ani pracovní podmínky zaměstnanců.

Proto využívám této možnosti a vyzývám všechny zaměstnance, aby informovali odborové organizace o případných nedostatcích, na jejichž vznik má vliv právě tato chaotická organizační změna.

V závěru mého příspěvku musím konstatovat snad všeobecně známou skutečnost, že odbory, a myslím, že i většina zaměstnanců České pošty, s.p. není a ani nechce být proti opti-

malizaci zaměstnanců, protože ani naše firma nežije ve vzduchoprázdnu, na její činnost má vliv realita globálního světa. Optimalizace však musí být realizována na základě shody vedení firmy a zástupců zaměstnanců, podle dohodnutého jednotného a objektivního principu měření množství a tempa práce. Podle takového principu maximálně objektivní výstup musí být prioritně k dispozici vedoucím pošt, kteří proces optimalizace zaměstnanců budou realizovat při využití tohoto výstupu, ale i při použití svého pohledu na změnu. Tuto zásadu dnes prováděná „optimalizace“ postrádá. Použití opačného postupu, který byl nyní zvolen, jistě povede ke zhoršení kvality poskytovaných služeb a dnes již tak ze všech stran kritizovaný rozsah služeb. Povede také ke zhoršení pracovních podmínek zaměstnanců, což bude mít za následek jejich dobrovolný odchod od firmy, nebude možnost je nahradit novými zaměstnanci ve stejné nebo lepší kvalitě, protože současný trh práce toto neumožňuje. Mohl by vést možná i k negativnímu vlivu na hospodářství České pošty, s.p.. A toto vše si, doufám, nikdo nepřeje. Já určitě ne.

O změnu způsobu provádění optimalizace zaměstnanců, podle tohoto nastíněného principu, bude KOV usilovat a k tomu potřebuje Vaši podporu. Věřím, že ji v dostatečné míře budou všichni zaměstnanci poskytovat.

Jan Řezník
předseda KOV
Regionu Jižní Morava

Optimalizace ve Východních Čechách



Podle výsledků měření CO3 se zjistilo, že je nutné snížit počet pracovníků o 8,2 %. Zrušená pracovní místa, celkem 294, z toho neobsa-zených míst 38, a zůstalo ke zrušení 256 pracovních míst přičemž 34 zrušených míst je double (např. MD apod.).

K tomuto direktivně nařízenému úkolu se přistupovalo různě, někde se zrušilo systemizované pracoviště a jinde se krátily pracovní úvazky.

Na rok 2008 se dojednal solidní mzdový nárůst (ale i tak nedostatečný) a najednou po půl roce firma bude krátit mzdu (vazba na zkrácené úvazky) a to dokonce o víc nežli bylo přidání k 1. dubnu 2008. Věc dosud nevídaná v celé historii kolektivního vyjednávání!

K dnešnímu dni nepřijalo návrh na zkrácení pracovního úvazku celkem 68 zaměstnanců.

Zrušená pracovní místa - nedořešeno k datu 12. 9. 2008 celkem 65 pracovníků.

Dopady Optimalizace jsou podle mého názoru bohužel jasné.

Největší šok je rušení administrátorů, střídačů. Vzhledem k tomu, že v průměru měsíčně je až 20 % absencí (dovolené, nemoci, školení) bude mít rušení těchto profesí jednoznačný dopad, a jaký, to si umí představit každý pošťák, který pracuje v provozu. Opakovaně několik let jsme žádali řešení nedostatků střídačů a administrátorů. ŘEŠENÍ je snížení počtu těchto pracovníků. Připomíná to u nás v Kocourkově. Největší problém je především u doručovací služby, kdy se neustále musí rozebírat doručovací okrsky...

Ano i u nás jsou tzv. ulejšáci, kteří si radši odpočívají na kontrolkách, ale mnohem více je pocitových pracovníků, kteří celé roky přecházeli nemoci a nyní to má za následek závažné a dlouhodobé nemoci.

Jistě by nebylo fér tvrdit, že všude jsou jenom přetížená pracoviště, ale taky by se mělo rádně dokladovat a následně řešit. Vedoucí pracovníci by měli mít k dispozici veškeré údaje, aby

mohli dokladovat svému podřízenému pracovníku, proč se mu má krátit úvazek. Vedoucí pracovník by měl mít možnost se naučit a pracovat s údaji, které ovlivňují vytížení jím řízeného pracoviště.

Asi nelze zpochybňovat záměr, aby pošty stejné kategorie byly zhruba stejně vytížené. Zvolit ovšem koeficient přepočtu vytížení výše nežli nejvýše vytížený region v dané kategorii, je ale opravdu úkol dle mého názoru nad možností těchto provozoven.

Uvidíme, jak bude veřejnost posuzovat uzavírání dalších přepážek, neboť se ruší systemizovaná pracoviště u přepážek, jak budou schopni pracovníci plnit všechny úkoly atd.

Dalo by se psát dlouze o všech problémech, které máme již nyní a které v daleko větší míře nás čekají!

Závěrem musím konstatovat, že se takto prováděnou Optimalizací v žádném případě nemohu souhlasit.

Marta Matyková
region Východní Čechy

Optimalizace v Západních Čechách

Naše stanovisko k započaté optimalizaci počtu pracovníků v Regionu západní Čechy:

- Jedná se o hromadné propouštění, které vyvolává samozřejmě odpor odborů a samotných rušených zaměstnanců – viz rozpor s ujištěním generálního ředitele, že se změny nedotknou poštovních doručovatelů a pracovníků přepážek.

- Rozhodnutí vyvolává odpor i vedoucích pošt, vzhledem k permanentnímu snižování typových pozic a snižování úvazků v rámci Regionu a s přihlédnutím ke komplikacím spojeným se zajiš-

ťováním stávajícího rozsahu provozu s nižším počtem pracovních pozic. S přihlédnutím na procento snižování počtu zaměstnanců v předešlých letech u našeho Regionu jsou tato čísla značně neadekvátní (počet zrušených míst 234) oproti ostatním Regionům.

- Rozhodnutí vyvolá omezení aktivity vybraných zaměstnanců po dobu upozornění do ukončení výpovědní lhůty a v další řadě náklady spojené s odstupným pro tyto zaměstnance.

- Případné odvolávání se na výstupy z CO3 apod. není seriózní

ní. Samotný sběr údajů pro měření zátěží a jejich přiřazování obsahuje tak obrovskou míru subjektivity, že skutečně záleží hlavně na náročnosti přístupu jednotlivých zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců k samotnému pořizování těchto údajů.

- Určitým paradoxem zůstává, že snížení zaměstnanosti bude vydáváno za efekt optimalizace, a to přesto, že z 80 % úspor bude dosaženo u provozních pozic.

*Bohumila Mäsiarová
předsedkyně KOV ZČ*

Odbory a jejich pozice ve společnosti



Po několika letech klidu po roce 1989, kdy se většina zaměstnanců v božské naitivitě domnívala, že nastal

čas, kdy začnou firmy konečně prosperovat a jim se bude skvěle dařit, začala část z nich postupně vnímat, že to funguje nějak jinak. Probíhalo období tunelování a likvidace řady firem a dopady na jistoty a životní úroveň zaměstnanců/občanů byly poměrně tvrdé. Nicméně to však byla doba jakéhosi nevyhlášeného smíru mezi politiky, zaměstnavateli a odbory, kdy se zaměstnanci/odboráři chovali velmi neodborově či naivně a názorově přikláněli spíše k zájmům té podnikatelské či pravostředové politické sféry, nechápajíce, že tam nepatří a že zájmy zaměstnanců jsou a budou jinde. Že se musí naučit obhajovat své vlastní zájmy, protože druhá strana to bude umět velmi rychle a že ve vztahu zaměstnanec a zaměstnavatel je tím silnějším zaměstnavatel – ten rozhoduje. Obecně nepochopení faktu, že odbory jsou sdružením zaměstnanců zřízeném zaměstnanci k jejich vlastní ochraně a skutečnosti, že mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci nic jiného než odbory není, však mělo a má dodnes dalekosáhlé důsledky. Negativní pohled na funkci odborů zatížený minulostí a obecná ochota odbory likvidovat vedla k tomu, že spolu s nesmysly a politickou podřízeností odborů z dob komunistických se z vaničky se špinavou vodou vytilo i to pověstné dítě. Zaměstnanci/odboráři se nesnažili poučit z fungování odborů v západních demokraciích a místo zbavení se

Na aktuální téma

špatných funkcí, špatných návyků a samozřejmě i své velké nezkušenosti, oslabili vlastní ochranu. Samozřejmě zůstala část zaměstnanců/odborářů, kteří uvažovali přece jen jinak a pouze díky nim existují odbory v dnešní „síle“ a podobě. Problém odborů však přes určitý pozitivní posun zůstává v jejich malé společenské vážnosti a to je jednou ze základních příčin nejen stále trvajícího odlivu členů, v současné době však způsobeného asi zejména stárnutím členské základny, ale zejména velmi nízkému přílivu členů z řad mladých zaměstnanců. Bez mladých a vzdělaných lidí však nemožno dlouho existovat. Zaměstnanci za uplynulých 18 let nedokázali vytvořit odbory, které by měly obecnou důvěru či vážnost a přetrvávající příčiny tohoto stavu jsou, mimo jiné, v nedostatku či nekalitě či chybné medializaci odborů. Z vystupování odborů by mělo být jednoznačně patrné, že zastupují všechny, ale zejména těch 80 % zaměstnanců, kteří ani zdaleka nedosahují na úroveň celostátní průměrné mzdy a seznamovat je s tím, co je ohrožuje a co by znamenalo např. další okleštění zákoníku práce. Svým vystupováním přesvědčit veřejnost, že bez odborů by asi nebyl ani zákoník práce, rozhodně ne v současné podobě, který slouží všem a že zaměstnanci existenci odborů potřebují a ne naopak. Že vládou a touto zejména, navrhovaná novela ZP není cílena na zlepšení pozice běžných zaměstnanců, ale k posílení pozice zaměstnavatelů. Na jednoduchých příkladech ukazovat a objasnit zaměstnancům, že vládou prezentovaná větší

„svoboda a volnost“ v pracovních vztazích neznamená větší svobodu či výhodu pro zaměstnance, ale naopak, že se stanou poslušnou, manipulovatelnou a také možná dost vystrašenou pracovní jednotkou. Odbory, ale zejména jejich vrcholné orgány, zcela určitě nevyužívají všech možností, jak odbory zviditelnit a také zvolená forma je často nešťastná. Veřejnost není ochotna akceptovat a naslouchat příliš hlasitým výkřikům a někdy až přehnaným prognózám o katastrofách, které občany a zaměstnance čekají, ale pravdivou, správně podanou a objektivní informaci o možných dopadech nejrozumnějších změn pochopí a akceptuje velmi dobře a je to jediná cesta k získání širšího společenského respektu. Z toho pak vyplývá i podpora či alespoň pochopení práce odborů, ale i eventuelních stávek či protestních akcí odborů, veřejností. Příliš silně vykřikovaná a bojovná hesla s někdy dost žalostným výsledkem odborům rozhodně neprospívají. K získání společenského respektu a do skutečně seriózní a objektivní prezentace práce a smyslu odborů je však třeba trvale investovat jak energii, tak i účelně vynaložené finance, a pokud to bude dobře prováděno, bude zajištěn i příliv nových mladých členů a posílení odborů. Touto úvahou/názorem však nechce být řečeno oni to nedělají dobře, ale neděláme to dobře, a jen malou mírou míří na základní organizace, kde je to skutečně velmi obtížné, ale hlavně pokusme se to zlepšit, pokud odpovídá skutečnosti.

*za VZO Vegacom
Tomáš Vevera*

otázky balíkových doručovatelů – realizace dohody. Optimalizace počtu zaměstnanců. Stanovisko k Prezentaci z 16. června 2008. Další postup při řešení dané problematiky. Připomínky k materiálům, předloženým vedením České pošty, s. p., k Optimalizaci počtu zaměstnanců. Požadavek na změnu organizační struktury. Zajištění provozu České pošty, s. p., v období letních prázdnin a dovolených, čerpání dovolených, přesčasová práce atd. Hodnocení Podnikové kolektivní smlouvy České pošty, s. p., za rok 2007 (konečný text dokumentu a návrh způsobu projednání). Prověry BOZP 2008 – postup prací. Hospodářský výsledek České pošty, s. p., za období 1. až 5. 2008. Počet zaměstnanců a průměrné mzdy. Různé: Materiály předané dne 5. května 2008. Dopis od Ing. Ladislava MUSILA, náměstka generálního ředitele pro ekonomiku a správu majetku, č. j.: 160413/2008 NE ze dne 2. 6. 2008 Odpověď na materiál „Připomínky k Rozhodnutí generálního ředitele č. 23/2008“. Opatření náměstka generálního ředitele Č. 11/2008 jmenování regionálních škodních komisí ze dne 25. 4. 2008. Opatření náměstka generálního ředitele Č. 9/2008 příděl, čerpání a účtování FKSP v roce 2008 ze dne 18. 4. 2008. Materiály předané na jednání dne 16. června 2008: Pozvánka na 21. řádné jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p., které se uskuteční dne 26. června (čtvrtek) 2008. Text dopisu předsedy Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p., pana Karla KOUKALA, ze dne 12. 6. 2008 o jednání s generálním ředitelem České pošty, s. p., o výstražné stávce. Text dopisu Ing. Ivana FENINCE MBA, personálního ředitele České pošty, s. p., č.j.: 159775/08 – PERS ze dne 12. 6. 2008 o postupech pomoci nichž pracovalo vedení České pošty na problematice optimalizace počtu zaměstnanců České pošty. Text dopisu předsedy Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p., pana Karla KOUKALA, ze dne 13. 6. 2008, odpověď na dopis Ing. Ivana FENINCE MBA, personálního ředitele České pošty, s. p. Návrh textu Vyhodnocení plnění Podnikové kolektivní smlouvy České pošty, s. p., na rok 2006 – 2010 za období roku 2007. Materiály zasláné dne 17. června 2008: Dopis 159812/08-PERS ze dne 16. 6. 2008 od Ing. Ivana FENINCE MBA, personálního ředitele ve věci optimalizace počtu zaměstnanců České pošty, s. p., zaslání materiálů. Dopis předsedy Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p., zaslání podkladů pro jednání 26. června 2008. Materiál „Optimalizace sys-

Když se letos přihlásil poslední měsíc školního roku a s ním i Mezinárodní den dětí, opět vstal problém, co dětem k jejich svátku připravit. Volba padla na koupání, vždyť vodu mají rády všechny děti – od těch nejmenších až po ty patnáctileté. A tak v sobotu 24. 5. a následně 7. 6. 2008 vyjždělo postupně šest autobusů plných dětí z různých koutů jižní Moravy, Zlínska a Vysočiny do termálních lázní v rakouské vesničce Laa a.d. Thaya. Před námi byly příjemné tři a půl hodiny plné koupání. Čekaly na nás bazény s mořskou vodou, vířivky, masážní bazény, tobogán a řada dalších atrakcí. Počasí nám přálo, což přispělo k celkové pohodě.

Po celou dobu se nás usmívalo sluníčko, které nás neopustilo ani na naší další cestě, která vedla z lázní na státní hrad Bítov. Zde na nás po úmorné cestě čekalo občerstvení ve formě zmrzliny a studených nápojů a pak už hurá na hrad. Někteří z nás neodolali a navštívili nejen hradní komnaty se vzácným inventářem a zoologickou sbírkou hradních pánů, ale i podzemí hradu, kde přebývají vodní strašidla. Odpoledne na Bítově uteklo jako voda a přiblížila se pátá hodina. A tak jsme zamířili na parkoviště k našim autobusům. Ke svým domovům jsme se vraceli sice unavení, ale zato plni krásných zážitků.

Podle reakcí dětí i jejich rodičů se domnívám, že se základní odborné organizaci v Brně podařilo připravit dětem k jejich svátku pěkný program a že se sobotním dnem byli spokojeni všichni – ti malí, ale i ti velcí.

Hana Záděrová, předsedkyně ZO Brno, Telefonica O2



Po koupání a prohlídce hradu odpadla na cestovatele při návratu domů pořádná únava. Foto: autorka

Čtenáři nám píší

K současné situaci

Opravdu parádní dovolená a velké zklamání, mé ženě zkracují úvazek na 5 hodin, z platu 18 000 klesne na 12 000, tak za těch 30 let práce opravdu výsledek. Vzhledem k tomu, že neutáhne ani domácnost, už na to ostání nezbyvá. Co se bude týkat mne, nevím, nepříliš dobrými pracovními podmínkami utrpělo mé zdraví a jen díky Maruše Samekové s její lékarnou se držím. Co si však nezorganizují sám, a také neprosadím, to není. Letáky stále rovnám doma odpoledne a s manželkou rozděláme večer, abych se svou kolegynkou jednavacetiletou Martinou zvládl to ostání a přijeli jsme domů trochu včas. Když se něco nepovede, trápí nás to oba stejně, jinak jsme opravdu parťáci. Mám sice hodnou vedoucí, ale jak to na ní dolehne, tak panikaří každý. A tak se jinak hodný Aleš

musí také ozvat. Minulý rok jsme přibírali Přimdu a šéfkou to hodně stálo, aby tamní doručovatelky přišly k nám do Boru a začali spolupracovat v opravdu dobrém kolektivu. Když se to povedlo, plánují další přesun do Tachova. Ale Tachovská pošta není zrovna nejpříznivější budova pro centralizaci, už to, že stojí na vodě, prostor pro autopark minimální. Pro zajištění kamionů složitý průjezd městem. Akční radius pro okres byl nevhodnější výjezd z dálnice Nová hospoda. Jediné pozitivní - dostali jsme nového Forda. Martina ho řídí lépe než já, hlavně umí couvat, zkušenost, kterou získala při střídání balíkového doručovatele v zimě, zvládla svozy v nejhorších sněhových podmínkách přes Přimdu. Asi bych i já měl hodně starostí. Nový Ford má mnohá vylepšení, která by v zimě měla pomoci.

S pozdravem Aleš Rejchrt

Postřeh k "optimalizaci"

Na téma optimalizace jsem byla v kolektivech osobně, nekonečné telefonické řešení apod. - vždy to je jenom zklamání, nevysvětlené pracovní postupy a obava o čas budoucí. Vždy, když jsem přijela ze setkání kolektivu, byla jsem plna emocí. Jistá změna zákonitě musí nastat - ale aspoň trochu logická. Chovat by se měli hlavně dobře a spravedlivě vedoucí pracovníci, ať na nižším či vyšším stupni. Někteří se chovají jako vlastníci a k tomu mají opravdu moc daleko. Oni by měli mít ten hlavní záměr situaci obhájit a lidem vše řádně vysvětlit. A pokud před svým nadřízeným vše chápou, tak podřízení je prostě a jednoduše nechápou. A moc se bojí přímo zeptat, když už najdou tu odvahu, tak bylo lepší se neptat. Toto má do firemní kultury velmi daleko. Navíc odbory jsou neuvěřitelně přehlíženy a to se těžko obhajuje - lidé rádi vidí pouze to pozitivní a nyní se vše dobré nějak rychle ztrácí v pojmu - optimalizace. V konečné rovině se dokonce vše svádí na odbory, to je totiž jednoduchá berlička pro ty, kdo se v plné míře na této situaci podílejí.

Libuše Hodinová
Šumperk



Na začátku léta jsme se účastnili i v regionech protestních akcí, někde alespoň nástěnkou.

temizovaných pracovních míst dle CO3 v jednotlivých Obchodních regionech a pracovních profesí. Materiál „Postup pro stanovení minimální zátěže v jednotlivých kategoriích pošt“. Materiál „Postup při uvolňování zaměstnanců České pošty, s. p., z pracovního poměru“. Materiál „Optimalizace systemizovaných míst“. Materiály zasláné dne 18. června 2008: Čerpání FKSP za období leden až září roku 2007. Zápis z 20. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., konaného dne 2. června 2008. Materiály zasláné elektronickou poštou dne 20. června 2008: Optimalizace pracovníků – souhrn výsledků Praha 16. a 17. 6. 2008 (souhrn optimalizace v úseku NESM). Optimalizace souhrn výsledků a zdůvodnění Praha 16. 6. 2008 (Přehled optimalizace systemizovaných míst úseku Logistiky a IT podpory (v přepočtených počtech systemizovaných míst). Přehled optimalizace systemizovaných míst úseku Logistiky a IT podpory, přehled po jednotlivých sekcích a odborech (v přepočtených počtech systemizovaných míst). Optimalizace v sekci ICT rozvoj. Optimalizace v odboru Sdílených služeb a podpory. Optimalizace v sekci procesní podpory a optimalizace 1/2. Optimalizace v sekci procesní podpory a optimalizace 2/2. Optimalizace v sekci ICT provoz 1/3. Optimalizace v sekci ICT provoz - v odboru PCS 2/3. Optimalizace v sekci ICT provoz - v odboru PKU 3/3. Optimalizace v sekci provozu aplikačních technologií (PAT) – odboru zpracování platebního styku 1/2. Optimalizace v sekci provozu aplikačních technologií (PAT) – odboru zpracování centrálních úloh 2/2. Optimalizace v SPU. Optimalizace v sekci interní logistiky v SPU 2/3. Optimalizace v sekci interní logistiky – v odboru hybridní pošty 3/3 / Informace z tisku. Závěr.

27. června 2008

Telefonica O2 – se konalo 9. jednání PKOV Telefonica O2. Jednání se zabývalo především změnami v odměňování od 1. 7. 2008, variabilním odměňováním na prodejních TO2 a výsledky voleb do Dozorčí rady.

červenec 2008

Telefonica O2 – zástupci PKOV projednávali připravované změny v odměňování telefonních prodejců Telesales (Ostrava a Ústí), bezpečnostními přestávkami na call centrech, novým pracovním oblečením pro terénní zaměstnance.

3. července I. část

5. mimořádné jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p. Program: Zahájení a program jednání. Kontrola Zápisu z minulého jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p. Odborové otázky:

Společenská kronika

S velkým zármutkem sdělujeme, že nás dne 8. 5. 2008 ve věku 58 let opustil náš dlouholetý spolupracovník Ladislav Andoga. Ztrácíme v něm odborníka znalého své věci, který dokázal na pracovišti zastat se podřízeného, byl vždy ochotný mu pomoci jak v teoretické, tak i praktické rovině v poštovním provozu. Bylo nám ctí s kolegou Ladislavem Andogou spolupracovat.

spolupracovníci z České pošty Bruntál

Den s Poštovní spořitelnou

Každý ví, co je liga a extraliga, ale víte, co tohle znamená u Poštovní spořitelny? Je to soutěž pro nás všechny, kteří pracujeme na poště. První kolo již proběhlo a vítězi ze západních Čech byli pozváni dne 25. 9. 2008 do Kalikovského mlýna v Plzni, kde pro nás (i mě se podařilo uspět a být mezi 450 z celé ČR) byl připraven program. Odvoz tam i zpět byl zajištěn pracovníky PS a jejich auty. Takže si přijeli pro každého až domů a po celé akci nás zase rozvázeli zpět. Po příjezdu byla kávička a zákusečky. Po krátkém úvodu a prezentaci PS a jejich produktů a akcí, které teď běží, jsme dostali výborný oběd. A mohla začít zábava. Rozdělili jsme se na dvě poloviny, jedna šla na bowling a druhá byla svědkem barmanského show. Všichni jsme dostali koktejly podle našeho přání a co bylo skvělé, sami jsme si je mohli umíchat pod dozorem a radami barmana. Dokonce jsem si jako jediná vyzkoušela i to zonglování z lahve (napoprvé to nebylo

Za hranicemi všedních dnů

"Svět byl fajn, svět byl náš, léta prázdnin, slunce, pláž ..." Tak je to v jedné písni, a tak i my máme za sebou sice ne prázdniny, ale čas letních dovolených, i když průběh tohoto léta byl příliš "rozmarný". Doufám, že i přesto si každý z nás tu svou dovolenou užil a odpočinul si a načerpal síly do další čim dál tím náročnější práce na poště. I skupinka nás "pošťáků" z Plzeňského regionu vyrazila za hranice všedních pracovních dnů k moři



nejhorší, musím hodně trénovat!). Poté došlo k výměně skupin, aby nebyl nikdo o nic ochuzen. Ani jsem netušila, že jsem členem vítězného týmu v bowlingu a malý dárek pro vítěze od PS mě doopravdy potěšil. Následovalo malé občerstvení v podobě rautu na posilňovnu po náročném programu a už jsme se pomalu chystali na přesun. Šli jsme do kina. Bylo pro nás nachystáno filmové představení v

Cinema city v areálu Plaza a to film Bathory. Myslím si, že tento film na každého zapůsobil a bylo po cestě zpátky domů o čem přemýšlet. A den pro první vítěze ligy byl za námi a bylo to moc fajn, soutěž běží dál a za půl roku jsem zvědavá, co pro nás zase PS vymyslí za program. Třeba tam zase budu anebo jiný z vás nám o tom napíše.

*Růžena Nekolná
OP Cheb*



Nezbytné foto před poštou.

chodí. Ale nějak jsem si nevšimla, že by měli modré či červené týdny, ale za to mají doručovatelé skvělé skůtíky se zamykatelným boxem na poštu, no prostě mají to tam jiné než u nás. A tak nám ten týden utekl jako voda a vrátili jsme se zpět domů a zase můžeme čekat na další léto a další čas prázdnin. Takže doufáme, že průběh příštího léta nebude "poněkud rozmarný", tak jako letos. Ale to si povíme až za rok.

*text a foto: Růžena Nekolná
OP Cheb*

Skůtíky se zamykatelným boxem na poštu v akci.

Adresář Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p., k 1. červenci 2008. Hodnocení výstražné stávky. Požadavky představitelů zastupujících ZO Odborového svazu dopravy a SOS – 21 Nezávislého odborového sdružení pracovníků České pošty. Optimalizace počtu zaměstnanců: Informace z jednání Regionálních koordináčních odborových výborů vedených na základě závěrů z projednávání této problematiky na 21. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru, České pošty, s. p. Příprava na Společné jednání Hospodářského vedení České pošty, s. p. a Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p. Hodnocení Podnikové kolektivní smlouvy České pošty, s. p., za rok 2007 - současný stav. Prověrky BOZP 2008-další informace. Projednání odložených bodů z minulého jednání. Rozbory předložené generálním ředitelstvím. Různé. Informace z tisku. Závěr.

3. července II. část

Společné jednání Hospodářského vedení České pošty, s. p. a Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p. Program: Zahájení a program jednání. Optimalizace počtu zaměstnanců – diskuze. Závěr.

11. srpna

6. mimořádné jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p. Program: Zahájení a program jednání. Odborové otázky: Činnost ZO OS. Společné jednání zástupců Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p., Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb, představitelů zastupujících ZO Přepravy a dopravy České pošty OSD a SOS – 21 Nezávislého odborového sdružení pracovníků České pošty. Příští rádné jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p. Další informace. Metodický materiál pro členy OS ZPTNS a zaměstnance. Hodnocení výstražné stávky. Žádost o dodání seznamu členů odborové organizace. Přehled úředních hodin Regionálních poradenských center pro zaměstnance od 1. 7. – 31. 8. 2008. Odeslaná pošta 18. 7. 2008: Zápis z 5. mimořádného jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p., konaného dne 3. července 2008. Reporting pro odbory leden až květen 2008. Adresář Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p. Písemná odpověď na připomínky členů Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p., k optimalizaci systemizovaných pracovních míst. Rozbory předložené generálním ředitelstvím. Různé: Propozice ČSOB

PF Stabilita turnaje beach volejbalu: „O pohár předsedy představenstva“. Novelizovaná Směrnice BOZP. Smrtný pracovní úraz na Severní Moravě. Informace z tisku. Závěr.

12. srpna

Společné jednání zástupců Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb, představitelů zastupujících ZO OSD a SOS – 21 České pošty, s. p. Program: Projednání Společného prohlášení odborových organizací působících v České poště, s. p. Informace o volbách do Dozorčí rady České pošty, s. p. Diskuze. Závěr.

22. srpna

22. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p. Program: Zahájení a program jednání. Kontrola Zápisu z 5. mimořádného jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., konaného dne 3. července 2008. Informace z 6. mimořádného jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., konaného dne 11. srpna 2008. Informace z jednání se zástupci ZO Odborového svazu dopravy a SOS – 21 Nezávislého odborového sdružení pracovníků České pošty, konaného dne 12. srpna 2008. Odborové otázky: Přehled Regionálních poradenských center pro zaměstnance 2008. Informace. Rozpočet Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p. za 1. – 6. 2008. Rozhodnutí generálního ředitele Č. 31/2008 – situace. Hodnocení Podnikové kolektivní smlouvy České pošty, s. p., za rok 2007, stav prací. Provoz v letních měsících – situace v Regionech. Prověrky BOZP 2008 – postup prací. Volby do Dozorčí rady – postup prací. Směrnice (nová) „Zajištění BOZP“ – postup prací. Hospodářský výsledek České pošty, s. p., za období 1. až 6. 2008. Reporting pro odbory leden až červen 2008. Hospodářský výsledek České pošty, s. p., za období 1. až 7. 2008. Různé: Optimalizace stavu zaměstnanců ČP + FAQ. Ekonomické údaje. Čerpání FKSP za období leden až červen 2008. Novelizace Pracovního řádu České pošty, s. p. Další informace. Diskuze. Informace z tisku. Závěr.

26. srpna dopoledne

Společné jednání zástupců Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb, představitelů zastupujících ZO Přepravy a dopravy České pošty OSD a SOS – 21 Nezávislé odborové sdružení pracovníků České pošty. Program: Informace. Závěr.



Hodnocení a efekty odborových protestů proti vládním reformám
8. 7. 2008

Poslanecká sněmovna schválila dne 25. června 2008 novely zákona o důchodovém pojištění, o nemocenském pojištění a zákoníku práce s tím, že hlasy „vládní většiny“ odmítla většinu pozměňujících návrhů směřujících ke zmírnění vládních reforem. Jak aktivity ČMKOS, včetně Celokonfederáční jednohodinové výstražné stávky, ovlivnily konečnou podobu vládních reforem?

1) ČMKOS si uvědomuje a souhlasí s provedením změn (reforem) v řadě oblastí ekonomiky i v sociální oblasti, ale zásadně se liší v názoru na jejich obsah a řazení potřebnosti (stabilizovat finance, ale ne snižovat daně bohatým ze zisku s přenesením rozhodující zátěže na občany s průměrnými a nižšími příjmy atd.)

2) Analýzy ČMKOS byly a jsou podkladem pro širší veřejnou diskusi, pro opozici i pro některé poslance vládní koalice při jejich odmítání některých kroků vládních reforem.

3) Analýzy ČMKOS jsou důležitým zdrojem informací pro sdělovací prostředky i nevládní organizace zabývající se ochranou zájmů jednotlivých skupin obyvatelstva. ČMKOS je nejkomplexnější kritik reforem.

4) ČMKOS je jediný subjekt zastupující velké skupiny obyvatelstva, který zorganizoval akce k vysvětlování hrozících dopadů a také protesty proti nim.

5) Společným úsilím a pod tlakem ČMKOS a dalších subjektů

a) byly zmírněny poplatky ve zdravotnictví,

b) byla rozdělena zamýšlená zdravotní reforma na dvě etapy,

c) prohlásil předseda vlády Mirek Topolánek, že nebude k transformaci nemocnic a jejich následné privatizaci použito privatizačních zákonů z I. poloviny 90. let,

d) přislíbil ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas, že navrhne posílení systému penzijního připojištění, popř. jiné řešení jako kompenzaci za zrušení důchodové kategorie a k zajištění možnosti předčasného odchodu do důchodu pro některé kategorie zaměstnanců,

e) při postupném prodlužování důchodového věku na 65 let se má prodlužovat až na 5 let možnost předčasných odchodů do důchodu,
f) došlo ke zbrzdění záměru zavedení dobrovolného částečného vyvázání se z povinného důchodového pojištění (opt - outu, původně v rozsahu 8% sazby pojistného na cca 3%), které ČMKOS zcela odmítá s ohledem na ohrožení financování důchodů.

6) Účast ve stávce a podpora její oprávněnosti u veřejnosti řadu našich oponentů překvapila. Podpora protestních akcí a postojů ČMKOS zjištěná nezávislými institucemi mezi 60% - 70% je významným úspěchem a silným argumentem při pokračování současného přístupu ČMKOS k vládním reformám.

Je zřejmé, že i když politici prohlašují, že je protesty odborů neovlivňují, s blížícími se volbami je budou nutit stále více se ohlížet na veřejné mínění. Z tohoto pohledu byla stávka velice úspěšná a její efekt je potřeba vnímat z pohledu budoucnosti. Stávka rovněž posílila vyjednávací pozice odborových svazů a základních organizací pro budoucí období zejména tam, kde se podařilo získat širokou podporu členů pro její konání a přinesla řadu důležitých informací o situaci uvnitř odborů.

Rada ČMKOS: kováři, policisté, hasiči máte naši podporu!

26. 8. 2008

Solidarita českých zaměstnanců různých profesních skupin v obhajobě jejich legitimních práv je v současné době velmi důležitá. Dnes podpoříme vás, příště budeme vaši solidaritu potřebovat sami. Tato slova zaznívala na jednání Rady ČMKOS 25. srpna v souvislosti s diskuzí o akcích odborářů OS KOVO ve společnosti Siemens kolejová vozidla Praha a chystanou protestní akcí Odborového svazu hasičů a Nezávislého odborového svazu Policie ČR.

Zatímco odboráři v Siemensu úspěšně bojují za adekvátní odstupné a odškodné, pokud se nepodaří závod prodat strategickému zájemci, příslušníci bezpečnostních sborů jsou doslova nuceni uspořádat protestní akce, protože vláda je stále i po několika jednáních doslova hluchá k neutěšené situaci v propadu reálných platů hasičů a policistů. Lidé, kteří s nasazením života chrání naše životy, se musí svého důstojného ohodnocení domáhat protestní akcí.

Rada ČMKOS vyjádřila jednoznačnou solidaritu a aktivní podporu všem těmto oprávněným krokům odborářů.

Ze společného prohlášení
Meziregionální odborové rady
Labe-Nisa "Evropa musí být
sociálnějsí!"
17. 7. 2008

Meziregionální odborová rada Labe-Nisa, jejímiž členy jsou odboráři ze sousedících území České republiky, Polska a Německa, přijala na svém zasedání konaném 11. července 2008 v Bad Muskau společné prohlášení, z něhož vyjímáme:

"Vývoj v uplynulých měsících ukázal, že Evropská unie je stále více vnímána jako ohrožení stávajících sociálních standardů, a ne jako hnací síla sociálního a hospodářského pokroku.

Výrazně se zostřila dumpin-
gová konkurence mezi členskými státy o co nejnižší úroveň sociální ochrany a ochrany zaměstnanců, co nejnižší mzdy a daně, v oblasti privatizace veřejných služeb a podkopávání práva odborů na spolurozhodování. Výprodej zdravotnictví a pohrdání sociálním dialogem v České republice vyvolávají obavy, že tyto negativní tendence během českého předsednictví v Radě EU v prvním pololetí 2009 dále zesílí. Úspěšná výstražná stávka v České republice konaná dne 24. 6. 2008 jasně ukázala nespokojenost občanů s vývojem v jejich zemi.

Sociální balíček Evropské komise ze dne 2. července 2008 nedokáže kompenzovat chybný vývoj v uplynulých měsících.

Návrh novely směrnice o pracovní době, předložený Evropskou komisí, je krokem zpět, směrnice o navrácení nelegálních přistěhovalců neodpovídá našim představám o lidské důstojnosti a rovněž návrh směrnice o evropských podnikových radách musí být nutně přepracován. Rozsudky Evropského soudního dvora (ESD) ve věcech Viking, Laval, Ruffert a ve sporu proti Lucembursku zpochybňují právo odborů na stávku, ochranu vyslaných pracovníků a rovné zacházení s nimi i kontrolní práva členských států.

Základní sociální práva zaměstnanců se stávají obětí neomezeného vnitřního trhu. Tímto způsobem se však Evropské unii nepodaří získat zpět ztracenou důvěru občanů. Irské NE k Lisabonské smlouvě a následné reakce na toto rozhodnutí v České republice a v Polsku jsou na jedné straně jasným příznakem ztráty důvěry v řadách občanů, na druhé straně se jedná o pokus euroskeptiků, využít tyto nálady na prosazování svých cílů."

7. 10. 2008 - Světový den akcí za důstojnou práci

Mezinárodní odborová konfederace (MEOK), která sdružuje 311 organizací ze 155 zemí a zastupuje tak 168 miliónů odborářů, vyhlásila 7. říjen 2008 Světovým dnem akcí za důstojnou práci.

Většina světové populace nepocituje zlepšení své životní úrovně. Vedle velkého počtu nezaměstnaných lidí je také rostoucí počet těch, kdo pracují v nejistotě nebo nedostávají za svou práci odpovídající odměnu.

- Polovina pracovníků na celém světě vydělává méně než 2 dolary za den!

- 12,3 miliónů žen a mužů pracují v podmínkách otroků!

- 200 miliónů dětí ve věku do 15 let pracuje, namísto toho, aby chodily do školy!

- 2,2 miliónů lidí každoročně zemře následkem pracovních úrazů nebo nemocí z povolání!

Pouze mezinárodní systém důsledně založený na solidaritě a dodržování lidských práv, která jsou garantována v úmluvách Organizace spojených národů a Mezinárodní organizace práce, může změnit tento vývoj. Základním dokumentem v tomto směru je Deklarace MOP o základních principech a právech v práci, přijatá již v roce 1998, která zavazuje všechny členské státy MOP dodržovat základní práva zakotvená v úmluvách MOP.

K zajištění důstojné práce je mj. třeba změnit nespřavedlivá pravidla ve světovém obchodě, ochraňovat a prosazovat práva zaměstnanců na základání odborů a na vstup do odborů, ratifikovat a uplatňovat v praxi úmluvy Organizace spojených národů a Mezinárodní organizace práce o ochraně práv migrujících pracujících, zlepšovat situaci žen,

zajistit sociální ochranu většině světové populace, která ji dosud postrádá.

Mezinárodní obchod by měl být podle světových odborů nastaven tak, aby umožnil snížit nerovnosti mezi zeměmi a přispěl k lepší životní úrovni pracujících a boji proti chudobě. Odbory považují za nezbytné, aby se podmínky světového obchodu změnila ve prospěch sociální spravedlnosti, důstojné práce, práv pracujících, udržitelného ekonomického a sociálního rozvoje a kvalitních veřejných služeb.

V rámci Světového dne akcí odbory také naléhavě upozorňují na hrubé porušování lidských a odborových práv ve světě; k nejkrvavějším případům dochází v Barmě, Kolumbii, Guatemale, Zimbabwe, Guineji a Íránu, kde pracující platí i životem za svou odborovou činnost.

Také Evropská odborová konfederace plně podporuje Světový den akcí. Hlásí se k hlavnímu naléhavému požadavku, aby byl změněn proces globalizace a byla zajištěna důstojná práce po celém světě. Evropské odbory se tak přidávají k odborům z ostatních kontinentů, aby tak byl zaručen světový rozměr akce. EOK připomíná, že Světový den akcí za důstojnou práci zcela zapadá do celkové situace v Evropě, kde klesá kupní síla, mění se rámec pracovních vztahů a jedná se o zásadních směrnících, jako např. o směrnici o pracovní době.

V rámci francouzského předsednictví EU francouzské odborové ústředny organizují spolu s EOK evropské odborové shromáždění v Paříži 7. října pod heslem „Za důstojnou práci a důstojné mzdy a platy“.

podle cmkos.cz

Některá rizika tzv. koncepční novely zákoníku práce

Připravovaná koncepční novela zákoníku práce překračuje podle názoru ČMKOS změny požadované Ústavním soudem a znamená velkou liberalizaci vztahů v neprospěch zaměstnanců. Odbory se přípravy novelizace zákoníku práce účastní jako experti, ale mají obavu, že vůbec nebude přihlédnuto k jejich připomínkám.

- Prodloužení doby, v níž lze **volně řešit pracovní poměry na dobu určitou**, ze dvou na tři roky a umožnit uzavírat pracovní poměry na dobu určitou nad tuto hranici v podstatě z jakýchkoli důvodů, přičemž teprve soudy mají svou rozhodovací praxi určit, co je ještě odůvodnitelné a co již nikoli.

- Stávající úprava skončení pracovního poměru se má doplnit o **výpověď bez uvedení důvodu**.

- **Zkrácení základní výpovědní doby na jeden měsíc** nebo alternativně se má zohledňovat délka pracovního poměru vztahu zaměstnance k zaměstnavateli odstupňovanou výší odstupňeho.

- Navrhuje se, aby jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec měli **možnost zrušit pracovní poměr okamžitě**, je-li zde vážný důvod, na jehož základě nelze po zrušujícím spravedlivě požadovat pokračování pracovního poměru až do uplynutí výpovědní doby.

- Podle předkladatelů je třeba při úpravě podmínek pro ukončování pracovního poměru vztahu vycházet se samého smyslu zaměstnavatelské činnosti, která nutně musí zaměstnavateli přinášet zisk převyšující jeho náklady. Nemůže-li se zaměstnanec podílet na plnění úkolů zaměstnavatele, nebo není-li tato činnost efektivní (popřípadě není tak efektivní, jak by mohla být), je zde vždy legitimní důvod k ukončení pracovního poměru.“

- **Má se zkrátit týdenní odpočinek na jedenáct hodin a tudíž prodloužit denní pracovní dobu až na 13 hodin,**

- Má se zavést nová definice zaměstnance pracujícího v noci, mělo by jít o zaměstnance, který nejméně třetinu své roční pracovní doby odpracuje v noci (dnes je chráněn i zaměstnanec, který pravidelně odpracuje třeba jen jednu noční směnu týdně),

- **Má se upravit tzv. práce na zavolání** (předpokládá se, že za určitých podmínek by se zaměstnavatel mohl se zaměstnancem dohodnout na tom, že zaměstnanec bude zaměstnavateli k dispozici v místě, které si sám určí a nastoupí práci, když ho bude zaměstnavatel potřebovat) - jde nejen o skrytou formu pracovní pohotovosti (dosažitelnosti), ale zároveň o nejhorší formu zaměstnání zcela v rozporu s požadavkem Evropské unie na sladování rodinného a pracovního života, kdy zaměstnanec nebude vědět dne ani hodiny, kdy by měl pracovat, nebude moci plánovat svoji spotřebu v důsledku nejisté mzdy, přitom pracovní poměr bude trvat, což mu bude ztěžovat možnost obstarat si prostředky k živobytí jinde. Přestože se navrhuje stanovit v tomto případě povinnost zaměstnavatele přidělovat práci alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby, nezaručuje to zaměstnanci stálý příjem v dostatečné výši.

- **Možnost využít minimální mzdy jako základu pro stanovení příplatků za noční práci a za práci v sobotu a v neděli, včetně odměny za pohotovost.**

- Připustit možnost **sjednání mzdy s přihlédnutím k veškeré případné práci přesčas u všech zaměstnan-**

ců, což ve svém důsledku povede k faktickému prodloužení pracovní doby nad zákonné limity a snižování mezd v přepočtu na skutečně odpracovanou dobu.

- Zaměstnavateli by vznikaly povinnosti vůči odborové organizaci až v případě, že u něj bude mít odborová organizace alespoň tři členy, to by postihlo členy odborové organizace vzniklé na regionálním principu, které sdružují zaměstnance více zaměstnavatelů.

- Odebrat odborovým organizacím oprávnění zástupce zaměstnanců v oblasti informování a projednání pokud by u zaměstnavatele působili volení zástupci zaměstnanců (rady zaměstnanců, zástupce pro oblast BOZP)

- Navrhuje se **zavést hranici reprezentativnosti odborové organizace** jako zástupce všech zaměstnanců bez ohledu na jejich odborovou organizovanost, a to formou požadavku nadpoloviční většiny členů odborové organizace z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

- Současná práva odborové organizace na spolurozhodování (pracovní řád, neomluvená absence, výjimka ze zákazu na řetězení pracovních poměrů na dobu určitou apod.) by měla být nahrazena právem na projednání.

- U rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně, **návrh zvažuje úplné zrušení možnosti rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně** nebo každý jednotlivý zaměstnavatel nebo odborová organizace, která u něho působí, by měla mít právo podat návrh soudu, aby rozhodl, že kolektivní smlouva vyššího stupně pro ně není závazná, a to z důvodu uznatelných ekonomických nebo sociálních podmínek.

-kd-

26. srpna odpoledne

Společné jednání představitelů zastupujících Podnikový koordináční odborový výbor České pošty, s. p., a ZO Přepravy a dopravy České pošty OSD a SOS – 21 Nezávislé odborové sdružení pracovníků České pošty, a zástupců Generálního ředitelství České pošty, s. p. Program: Prezentace návrhu Organizační struktury HR a Schéma přechodu na novou organizační strukturu v úseku personálního ředitele. Prezentace Rozhodnutí generálního ředitele Č. 70/2008 Změna systemizace pracovních míst úseku náměstka generálního ředitele pro ekonomiku a správu majetku – centralizace investičních účtáren. Závěr.

srpen – září 2008

Telefónica O2 – zástupci PKOV se zabývají dodržováním vztahů na linii podřízený – nadřízený z pohledu Etického kodexu a vnitřní i vnější legislativy. Prohlašovala příprava vstupních podmětů pro kolektivní jednání k roku 2009 (oblast mezd, odměňování, změny v systému nemocenské).

4. září

9. jednání Redakční rady Časopisu OS ZPTNS PTN ECHO. Program: Zahájení a program jednání. Kontrola plnění úkolů vyplývajících ze zápisu z 8. jednání Redakční rady PTN ECHO konaného dne 15. května 2008. Vyhodnocení čísla 3 – 4/2008 PTN ECHO. Příprava čísla 5/2008 PTN ECHO. Různé, diskuse. Závěr.

15. září

Společné jednání zástupců Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p., Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb, představitelů zastupujících ZO Přepravy a dopravy České pošty OSD a SOS – 21 Nezávislé odborové sdružení pracovníků České pošty. Program: Informace. Závěr.

18. a 19. září

7. jednání Rady Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb. Program: Kontrola plnění usnesení z minulého jednání Rady OS ZPTNS. Informace o akcích OS ZPTNS. Měsíc občanské neposlušnosti, zapojení členů OS, informace z regionů, čerpání prostředků ze stávkového fondu. Školení a semináře: hospodaření ZO OS, BOZP, pro nově zvolené funkcionáře. Zpráva o hospodaření OS ZPTNS za 1. pololetí 2008. Informace o základních organizacích. Informace odborového svazu: hlášení o stavu členské základny na ČMKOS k 30. 6. 2008, složení členské základny k 1. 9. 2008, přehled ZO OS, které se opožďují v odvodu inkasa na OS ZPTNS, přehled ZO, které poslaly evidenční list k 1. 7. 2008. Informace z regionů. Stabilizace členské základny: hlášení ZO o

nově přijatých členech. Propagační a náborové materiály, oslovující dopisy. Informace o kolektivním vyjednávání: podnikové kolektivní smlouva, odvětvová kolektivní smlouva. Aktuální informace o situaci v České poště, s.p. Informace o přípravě novely zákoníku práce. Různé: informace ze zahraničních cest. Byty Černý Most. Informace OS ZPTNS. Přesunutí termínu jednání Zastupitelstva na 19. listopad 2008.

18. září 2008

T-Mobile - proběhlo setkání zástupců odborové organizace a vedení společnosti pro vyhodnocení nastavených standardů vzájemných vztahů, zároveň byly podány informace dle ustanovení kolektivní smlouvy.

22. září

23. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p. Program: Zahájení a program jednání. Kontrola Zápisu z jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., konaného dne 25. srpna 2008. Informace z jednání se zástupci ZO Odborového svazu dopravy a SOS – 21 Nezávislého odborového sdružení pracovníků České pošty, konaného dne 26. srpna a 15. září 2008. Odborové otázky: Prohlášení Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb. Rozhodnutí generálního ředitele Č. 31/2008 – situace. Optimalizace – sledování ukončení pracovního poměru – legenda k tabulce. Návrh na změnu organizační struktury úseku personálního ředitele (Přednes. Organizační struktura HR. Rozhodnutí generálního ředitele Č. XX/2008 Změna organizační struktury úseku personálního ředitele. Opatření personálního ředitele Č. XX/2008 Změna organizační struktury úseku personálního ředitele. Program jednání 24. 9. 2008. Prověry BOZP 2008 – situace. Novelizovaná Směrnice Č. ... zajištění BOZP (připomínky). Zasláné materiály z Generálního ředitelství (připomínky). Hospodářský výsledek České pošty, s. p., za období 1. až 7. 2008. Reporting pro odbory – leden až červenec 2008. Ekonomické údaje, tabulky. Různé: Vyhodnocení plnění podnikové kolektivní smlouvy České pošty, s. p. na rok 2006 – 2010 za období roku 2007. Dohoda k uplatňování vybraných ustanovení zákoníku práce a Podnikové kolektivní smlouvy České pošty, s. p. na rok 2006 až 2010 v podnikové praxi České pošty, s. p. Informace z tisku. Závěr.

Kateřina MUSILOVÁ
Jiří HENEBERK

-JP-

PRÁVNÍ PORADNA

Skončení pracovního poměru v souvislosti s "Optimalizací"

V současné době prožívá řada zaměstnanců České pošty s.p. obtížné období. V rámci restrukturalizace mnozí z nich řeší situaci své další profesní existence.

Řada našich členů se obrací na náš odborový svaz se žádostí o radu, jak mají se zaměstnavatelem jednat, jaké jsou povinnosti zaměstnavatele vůči nim a jaká práva a povinnosti mají oni jako zaměstnanci. Ze vznesených dotazů vyplývá, že ne vždy je pro naše členy právní situace jasná. Je pochopitelné, že není možné paušalizovat a poskytnout vždy všeobjímající radu, neboť situace každého jedince je odlišná.

Ukazuje se však, že je nutné znovu připomenout a vyjasnit právní rámec, ve kterém se skončení pracovního poměru odehrává.

V dané situaci se budeme zabývat rozvázáním pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele a to ve smyslu § 52 odst. 1, písm. c). K takovéto výpovědi může dojít na základě Rozhodnutí GR České pošty, s.p. č. 31/2008 "Optimalizace počtu zaměstnanců České pošty, s.p."

Převzetí výpovědi

Úvodem je nutné konstatovat, že výpovědní doba je dvouměsíční (před přijetím nového zákoníku práce - zákona č. 262/2006 Sb., - byla tříměsíční) a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Výpověď musí být dána písemně a podepsána statutárním orgánem nebo jím pověřeným zaměstnancem a doručena do vlastních rukou. Obvyklým místem doručení je pracoviště. Prakticky však může být doručena na kterémkoli místě. Není proto úplnou výjimkou, že zaměstnavatel zastihne s výpovědí zaměstnance v bytě mimo pracovní dobu, nebo např. na dovolené.

Nebezpečným a často mylně zažitým omylem je představa zaměstnance, že jeho nesouhlas s výpovědí vyjádřený odmítnutím převzetí výpovědi zabrání skončení pracovního poměru. Odmítnutí převzetí výpovědi situaci zaměstnance naopak zhoršuje. Zaměstnavatel snadno svědecky dokáže, že zaměstnanec převzetí výpovědi zmařil. Navíc zaměstnanec pak nezná přesné znění výpovědi a její zdůvodnění. To mu může komplikovat situaci, pokud se bude chtít soudit o neplatnost rozvázání pracovního poměru.

V případě, že zaměstnavatel nemohl zaměstnanci výpověď doručit osobně, může ji zaslat poštou a to doporučeně s doručenkou „do vlastních rukou“. Jestliže zaměstnanec písemnost nepřevzme do 10 pracovních dní, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty. Jestliže zásilku zaměstnanec

odmítne převzít, pokládá se za doručenu dnem tohoto odmítnutí. Zaměstnanec však musí být o důsledcích tohoto nepřevzetí zásilky doručovatelem poučen. O tomto poučení musí být proveden písemný zápis.

Pokud by zaměstnavatel chtěl dát výpověď členu orgánu odborové organizace, musí požádat tento orgán o předchozí souhlas s výpovědí. Tato zvýšená ochrana se na funkcionáře vztahuje po celé funkční období a navíc celý jeden rok po jeho skončení. Důležité je, aby odborová organizace vyjádřila svůj případný nesouhlas **písemně** ve lhůtě 15 dní ode dne, kdy byla o souhlas požádána. Pokud tak v této lhůtě neučiní, má se zato, že s výpovědí souhlasí. Při nesouhlasu odborového orgánu je výpověď neplatná. Ovšem o potvrzení této neplatnosti výpovědi rozhoduje soud.

Odborová organizace projednává předem všechna skončení pracovního poměru výpovědí, a to u všech zaměstnanců, nejenom u odborových funkcionářů. Nesouhlas s těmito výpověďmi, nebo jejich neprojednání však nemá na skončení pracovního poměru vliv.

Ochranná doba

Zákoník práce stanovuje i případy, kdy nelze dát zaměstnanci výpověď. Zaměstnanec nelze dát výpověď v tzv. ochranné době a to:

- v době, kdy je dočasně práce neschopným, pokud si neschopnost nepřivodil sám opilství nebo zneužitím omamných látek
- v době od podání návrhu na ústavní ošetření; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná lhůta prodlužuje o 6 měsíců od

propuštění z ústavního ošetření

- v době od nástupu na lázeňské léčení až do jeho ukončení

- při výkonu vojenského cvičení až do uplynutí 2 týdnů po propuštění z těchto cvičení

- v době, kdy je zaměstnankyně těhotná

- v době, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou

- v době, kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou

- v době, kdy byl zaměstnanec uznán dočasně nezpůsobilý k práci v noci.

Pozor - ve všech těchto výše uvedených případech je však možné, aby zaměstnanec sám skončil pracovní poměr výpovědí nebo dohodou se zaměstnavatelem

Při nesouhlasu s výpovědí

Pokud zaměstnanec nesouhlasí se skončením svého pracovního poměru, protože má vážné pochybnosti, zda mu byla dána výpověď v souladu se zákonem, je nutné aby učinil dvě věci:

- Neprodleně, a to nejpozději před skončením výpovědní doby, **písemně** oznámil zaměstnavateli, že pokládá výpověď z pracovního poměru za neplatnou a že nadále požaduje, aby byl zaměstnáván podle své pracovní smlouvy.

- Ve lhůtě dvou měsíců od dne, co měl pracovní poměr skončit, podat u soudu žalobu na neplatné skončení pracovního poměru. Člen odborového svazu může podat žalobu na základě doporučení základní organizace a to ve spolupráci se svazovým právníkem prostřednictvím příslušného Regionálního poradenského centra ČMKOS.

Je nutno upozornit, že dvouměsíční lhůta pro podání žaloby je tzv. lhůta hmotně právní – žaloba v této lhůtě již musí být registrována na příslušném soudě. Navíc je prekluzivní, tedy propadná, to znamená, že její nedodržení vede k zániku nároku. Soud by k tomuto nedodržení lhůty přihlédl z úřední moci, protistrana ani nebude muset promlčení nároku namítat. Proto je třeba, při zvažování případné žaloby, poskytnout právníkovi odborového svazu a právníkovi Regionálního poradenského centra dostatečný časový pros-

tor jak na přípravu žaloby, tak shromáždění důkazů. Prostě nenechávat věc na poslední chvíli.

Dvuměsíční lhůta nemusí ani končit uplynutím celého měsíce. Počítání času je delegováno zákoníkem práce na občanský zákoník § 122. Dle tohoto paragrafu konec lhůty určené podle měsíců připadá na den, který se číslem shoduje se dnem, na který připadá událost od níž lhůta počíná. Na příklad, kdyby pracovní poměr měl skončit 30. listopadu 2008, tak dvuměsíční lhůta k podání žaloby nebude končit „po dvou měsících“ tedy 31. ledna 2009, ale již 30. ledna 2009.

Výše odstupného

Pokud zaměstnanec nechce žalovat o neplatné rozvázání pracovního poměru a s výpovědí z organizačních důvodů je smířený, nastupuje nárok na odstupné dle Podnikové kolektivní smlouvy České pošty s.p., na roky 2006–2010. V její části VI bodu 3 je stanoveno odstupné ve vztahu jak k odpracovaným rokem v České poště s.p., tak ve vztahu k ukončení pracovního poměru před uplynutím výpovědní lhůty.

Všichni zaměstnanci mají nárok na odstupné ve výši pětinašobek průměrného měsíčního výdělku (3násobky dle zákona + 2 navýšení).

Zaměstnanci, kteří ke dni skončení pracovního poměru odpracovali v České poště s.p. (a jejich právních předchůdců) 20 a více let, mají nárok na navýšení o další dva průměrné výdělky – tedy početně vyjádřeno (3 + 2 + 2) sedm průměrných výdělků.

Další dva resp. jeden průměrný výdělek je možné získat k výše uvedeným pěti nebo sedmi v případě skončení pracovního poměru před uplynutím výpovědní doby. Při optimálních podmínkách může zaměstnanec získat jako odstupné až devět průměrných výdělků.

Ztráta zaměstnání je vždy tíživá a pokud to jde, je nutné se jí vyhnout. Přesto výše odstupného, která byla v rámci kolektivního vyjednávání našim svazem se zaměstnavatelem dohodnuta, alespoň částečně může pomoci traumatizující situaci ulehčit.

Hledání nového místa

Pokud zaměstnanec nehodlá pracovní poměr skončit dohodou a trvá na dodržení výpovědní lhůty, má ve smyslu Přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., právo na pracovní volno s náhradou mzdy na 1 půlden v týdnu po dobu odpovídající

výpovědní době v délce dvou měsíců a to na hledání nového zaměstnání. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat, např. 1 den za dva týdny. Nutno však upozornit na skutečnost, že o toto pracovní volno je třeba předem požádat a překážku v práci na požádání zaměstnavatele zdokladovat.

Zaměstnavatel se v Podnikové kolektivní smlouvě zavázal, že bude aktivně pomáhat uvolněným zaměstnancům nabídkou volných míst a to ve spolupráci s příslušným úřadem práce.

Poznámka - Stejný nárok na volno k hledání nového zaměstnání je i v jiných případech rozvázání pracovního poměru výpovědí. V těchto případech se však jedná o náhradní volno bez náhrady mzdy.

Podpůrčí doba

Pokud zaměstnanec nesežene okamžitě zaměstnání, je nutné přihlásit se na Úřadě práce jako uchazeč o zaměstnání.

Podpůrčí doba v nezaměstnanosti je odstupňována dle věku následujícím způsobem:

- do 50 let věku 6 měsíců
- od 50 do 55 let 9 měsíců
- nad 55 let věku 12 měsíců

Přitom na výši podpory resp. její délku nemá výše odstupného vliv.

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 3 měsíce podpůrčí doby 50 % průměrného čistého měsíčního výdělku. Po zbytek podpůrčí doby pak 45 %. Pokud se ale uchazeč requalifikuje, činí tato procentní sazba podpory 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, předcházejícímu kalendářní rok v kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. V případě requalifikace je to pak 0,65 z výše uvedeného období.

Ve svém článku jsem se pokusil reagovat na nejčastější dotazy našich členů. Článek pochopitelně nemůže být vyčerpávající. Proto se členové našeho svazu musí v případě nejasností nebo nesnází dále obracet s dotazy a žádostmi o pomoc na své základní organizace, Podnikový koordinační výbor nebo na Svaz.

Cílem musí být minimalizovat finanční a psychické ztráty, které tzv. „Optimalizace počtu zaměstnanců České pošty, s.p.“ přináší.

V Praze dne 26. 9. 2008

JUDr. Pavel Sirůček
svazový právník

Novinky v sociální oblasti

Nemocenské pojištění od 1. 1. 2009



1. ledna 2009 vstoupí v platnost nový zákon o nemocenském pojištění (zákon č. 187/2006 Sb.), který bude platit pro všechny pojištěnce (zaměstnance, OSVČ, příslušníky).

Přehled nejdůležitějších změn:

- ✓ Zvyšuje se hranice příjmu, který je podmínkou účasti na nemocenském pojištění (rozhodný příjem), z dnešních 400 Kč v kalendářním měsíci na částku 2000 Kč v kalendářním měsíci.
- ✓ S ohledem na existenci karenční doby při dočasné pracovní neschopnosti se od 1. ledna 2009 snižuje u zaměstnanců a OSVČ pojistné na nemocenské pojištění o 0,1 %.
- ✓ Nárok na nemocenské má nově pouze zaměstnanec, jehož pracovní neschopnost (karanténa) trvala déle než 14 kalendářních dnů; pokud by trvala kratší dobu, nárok na nemocenské nemá. Po dobu prvních 14 dnů bude zaměstnanec, kterému trvá pracovní poměr, zabezpečen náhradou mzdy, kterou bude poskytovat zaměstnavatel.
- ✓ Zaměstnavatelům se v roce 2009 bude refundovat formou odpočtu od odváděného pojistného polovina z náhrady mzdy, kterou zaměstnancům vyplátí za prvních 14 dnů trvání pracovní neschopnosti. Od roku 2010 se mohou zaměstnavatelé, kteří nezaměstnávají více než 50 zaměstnanců, přihlásit do systému, založeném na refundaci poloviny náhrady mzdy a vyšší sazbě pro odvod pojistného na nemocenské pojištění, než 1,4 %.
- ✓ Nemocenské pojištění provádějí pouze orgány nemocenského pojištění. Zaměstnavatelé nebudou již podle nového zákona o nemocenském pojištění poskytovat nemocenské dávky.
- ✓ Při souběhu nároků na tutéž dávku z více zaměstnání zakládajících účast na nemocenském pojištění se poskytnou ze všech zaměstnání pouze jedna dávka, která se vypočte z příjmů dosažených ve všech těchto zaměstnáních.
- ✓ Podle nového zákona nemocenské náleží až od 15. dne trvání pracovní neschopnosti (dále jen PN) za kalendářní dny.
- ✓ Za prvních 14 kalendářních dnů trvání PN náleží náhrada mzdy podle zákoníku práce – za pracovní dny a v nich za počet hodin, na které byla rozvržena pracovní doba. Náhrada mzdy náleží za pracovní dny a to při dočasné pracovní neschopnosti od čtvrtého pracovního dne a při karanténě od prvního pracovního dne. Neposkytuje se za dobu po skončení zaměstnání.
- ✓ Základ, z něhož se vypočítává nemocenské (denní vyměřovací základ), se zjišťuje z hrubých příjmů dosažených zpravidla ve 12 předcházejících kalendářních měsících v průměru na jeden kalendářní den.
- ✓ Základ, z něhož se vypočítává náhrada mzdy (průměrný výdělek), se zjišťuje z hrubých příjmů dosažených zpravidla v předchozím čtvrtletí na jednu odpracovanou hodinu.
- ✓ Takto vypočtený základ pro určení náhrady mzdy a nemocenského se redukuje podle redukčních hranic stanovených podle zákonem stanoveného postupu.
Do konce roku 2008 jsou 2 redukční hranice, nově jsou 3 redukční hranice.
- ✓ Nové redukční hranice budou vyhlášeny ve Sbírce zákonů sdělením MPSV.
Redukční hranice pro rok 2009 jsou:
786 Kč - 1178 Kč - 2356 Kč pro nemocenské pojištění
137,55 Kč - 206,15 Kč - 412,30 Kč pro náhradu mzdy.
Do první redukční hranice se započítává vypočtený základ ve výši 90 % pro nemocenské a ošetřovné a náhradu mzdy
100 % pro peněžitou pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství
Z částky mezi první a druhou redukční hranicí se započítává 60 % pro všechny dávky a náhradu mzdy.
Z částky mezi druhou a třetí redukční hranicí se započítává 30 % pro všechny dávky a náhradu mzdy.
K částce nad třetí redukční hranicí se nepřilíží.
U všech dávek se projeví zavedení 3 redukčních hranic. Změna se dotýká pojištěnců s příjmy vyššími než 18 500 Kč.
- ✓ Maximální roční vyměřovací základ pro odvod pojistného činí 1130 640 Kč (48násobek průměrné měsíční mzdy), maximální vyměřovací základ činí v průměru měsíčně 94 220 Kč (4násobek průměrné mzdy).
- ✓ Maximální výše dávek nemocenského pojištění (vypočtená z denního vyměřovacího základu před jeho redukcí 2356 Kč) činí:
nemocenské ve výši 72 % od 61. dne trvání PN: 934 Kč za kalendářní den,
za 30 dnů 28 020 Kč, (v roce 2008 maximum 13 830 Kč)
peněžitá pomoc v mateřství ve výši 70 %: 963 Kč za kalendářní den,
za 30 dnů 28 890 Kč (v roce 2008 maximum 14 366 Kč).

(Pokračování na straně 12)

Novinky v sociální oblasti

(Pokračování ze strany 11)

- ✓ U peněžité pomoci v mateřství se zvyšuje sazba pro výpočet výše z 69 % na 70 % a zavádí se možnost vystřídání nároku na dávku mezi ženou, která dítě porodila, a otcem dítěte nebo jejím manželem po uplynutí 6 týdnů po porodu.
- ✓ U ošetřovného se zavádí možnost jednoho vystřídání mezi oprávněnými.

Novela zákona o zaměstnanosti

Poslanecká sněmovna v pátek 22. srpna 2008 schválila novelu zákona o zaměstnanosti a změnu dalších souvisejících zákonů. Pokud projde legislativním procesem, měla by být účinná od 1. 1. 2009.

V Zákoně o zaměstnanosti došlo k těmto změnám:

Všem uchazečům o zaměstnání bude umožněno požádat úřad práce o vypracování individuálního akčního plánu na podporu jejich uplatnění na trhu práce. Úřadu práce je nově stanovena povinnost vypracovat individuální akční plán všem uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců. Uchazečům o zaměstnání se zároveň rozšiřuje povinnost poskytovat úřadu práce součinnost nejen při vypracování individuálního akčního plánu, ale i při jeho aktualizaci a vyhodnocování. V této souvislosti se také zpřísňuje ustanovení umožňující vyřadit uchazeče o zaměstnání, který bez vážných důvodů nesplní výše uvedené povinnosti, z evidence uchazečů o zaměstnání. Stejně tak bude moci být z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen ten, kdo po 5 měsících vedení v této evidenci odmítne bez vážných důvodů nabízenou rekvalifikaci.

Podpora v nezaměstnanosti by se měla zásadně změnit. Po dobu prvních dvou měsíců bude poskytována podpora v nezaměstnanosti ve výši 65 % průměrného měsíčního výdělku dosaženého v posledním zaměstnání, po dobu dalších dvou měsíců ve výši 50 % a po zbytek podpůrní doby ve výši 45 % (dnes platí, že první tři měsíce je 50 % a po zbytek podpůrní doby 45 %). Podpůrní doba se zkracuje o 1 měsíc. To znamená, že do 50 let bude činit 5 měsíců, mezi 50 – 55 lety 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců. Uchazeči o zaměstnání, který v posledních šesti měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážných důvodů opakovaně, tj. nejméně dvakrát, sám ukončil vhodné zaměstnání, které mu zprostředkoval úřad práce, nebude přiznána podpora v nezaměstnanosti.

Zpřísnění postihu nelegální práce, a to zvýšením pokuty za umožnění výkonu nelegální práce, a to ze 2 mil. Kč na 5 mil. Kč.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením bude poskytován na zaměstnané plně invalidní osoby, jejichž schopnost vykonávat soustavnou výdělečnou činnost poklesla nejméně o 66 %, nejvýše v částce 2700 Kč, na ostatní zaměstnané osoby se zdravotním postižením nejvýše v částce 8000 Kč. Příspěvek však nebude poskytován na ty zaměstnance, jejichž délka sjednané týdenní pracovní doby ve více pracovních poměrech u zaměstnavatelů, kteří budou žádat o příspěvek, v souhrnu přesáhne 40 hodin týdně. Dále nebude příspěvek poskytován na zaměstnance, kteří jsou osobami závislými na pomoci jiné fyzické osoby ve IV. stupni (plná závislost).

Zelené karty – tento projekt byl zapracován do novely zákona o zaměstnanosti. Novelou zákona o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, bude zaveden nový druh povolení k dlouhodobému pobytu cizinců na území České republiky za účelem zaměstnání ve zvláštních případech, tzv. „zelená karta“. Bude mít tzv. duální charakter, tzn., že se bude jednat zároveň o povolení k zaměstnání i o povolení k pobytu.

Změny zákona o pomoci v hmotné nouzi

Zákon o pomoci v hmotné nouzi upravuje poskytování pomoci prostřednictvím dávek osobám, které nemají dostatečné prostředky k získání obživy a tyto prostředky si nemohou z objektivních důvodů zvýšit. Navrhované změny se týkají především dvou oblastí, a to výše příspěvku na živobytí a způsobů výplaty dávek pomoci v hmotné nouzi.

Valorizace důchodů od 1. ledna 2009

Ministerstvo práce a sociálních věcí navrhuje od 1. ledna 2009 zvýšit průměrný vyplácený důchod o 330 Kč, tj. o 3,4 %. Výše základní výměry důchodu, která činí 2170 Kč, se nezmění. Za období leden 2008 - leden 2009 dojde po třech valorizacích k celkovému zvýšení průměrného starobního důchodu o 1150 Kč. Reálná hodnota průměrného samostatně vypláceného starobního důchodu se v roce 2009 meziročně zvýší o 3,7 %.

Vláda schválila koncepci

Národní politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ČR

Snížení počtu pracovních úrazů o čtvrtinu v příštích pěti letech si klade za cíl národní koncepce, kterou dne 23. 7. 2008 schválila česká vláda. Materiál vyplývající ze strategie Evropské unie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na léta 2007 až 2013 předložil kabinetu ministr práce a sociálních věcí.

Zdroj: MPSV, ČSSZ

Bc. Jindřiška Petříčková

Evropský sociální dialog

Autonomní rámcové dohody evropských sociálních partnerů

Po roce 2001 začaly být projednávány a schvalovány v rámci evropského sociálního dialogu tzv. autonomní rámcové dohody, které se na rozdíl od dohod předchozích nestávají směrnici, ale povinnost jejich provedení leží na samotných sociálních partnerech, a to v rámci kolektivního vyjednávání na všech úrovních. Dosud byly přijaty tři - Rámcová dohoda o práci na dálku, Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací a Autonomní rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti.

Rámcová dohoda o práci na dálku (2002)

Podle dohody je práce na dálku formou organizace, výkonu práce využívající informačních technologií v kontextu pracovní smlouvy, kdy závislá práce, která by mohla být také vykonávána v prostorách zaměstnavatele, je prováděna mimo tyto prostory. Za pracovníka na dálku je považována každá osoba provádějící práci na dálku, jak je definována výše. Práce na dálku je pro pracovníka i daného zaměstnavatele dobrovolná. Může být vyžadována jako součást pracovní smlouvy pracovníka, nebo může být včleněna následně jako dobrovolná dohoda. Není-li práce na dálku součástí pracovní smlouvy a zaměstnavatel nabízí práci na dálku, může pracovník tuto nabídku přijmout nebo odmítnout. Jestliže pracovník vyjádří přání zvolit si práci na dálku, zaměstnavatel může tento požadavek akceptovat nebo odmítnout. Ustanovení dohody se dále týkají podmínek zaměstnání; ochrany údajů; zachování soukromí; vybavení (zařízení); bezpečnosti práce a ochrany zdraví; organizace práce; vzdělávání a výcviku; kolektivních práv a provádění dohody a následných kroků. Dohoda zaktovuje základní zásadu, že pracovník na dálku má stejná práva garantovaná příslušnou legislativou a kolektivními smlouvami jako srovnatelný pracovník pracující v prostorách zaměstnavatele, současně však bere v úvahu zvláštnosti práce na dálku.

Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací (2004)

V dohodě se konstatuje, že stres může postihnout kterékoli pracoviště a kteréhokoli pracovníka, bez ohledu na velikost podniku, oblast činnosti, či formu pracovní smlouvy či poměru. Řešení stresu při práci může vést k větší výkonnosti a zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví, s následným ekonomickým a sociálním přínosem pro podniky, pracovníky a společnost jako celek. Při řešení problémů stresu spojeného s prací je důležité vzít v úvahu různorodost pracovní síly. Cílem dohody je zvýšit u zaměstnavatelů, pracovníků a jejich zástupců povědomí a porozumění stresu spojenému s prací a zaměřit jejich pozornost na příznaky, které by mohly naznačovat

problémy stresu spojeného s prací. Dohoda poskytuje zaměstnavatelům a pracovníkům rámec pro identifikaci, prevenci a případně zvládnutí problémů stresu spojeného s prací.

Dohoda rovněž obsahuje společně dohodnutou definici stresu při práci - stres je podle ní stav, který je doprovázen fyzickými, psychickými či sociálními potížemi nebo dysfunkcemi a který je výsledkem toho, že se člověk necítí schopen vyrovnat se s požadavky či očekáváními do něj vkládanými. Ke změnám chování a snížení efektivity práce však může vést i stres vznikající mimo pracovní prostředí a všechny projevy stresu v práci nelze považovat za stres s prací spojený. Stres spojený s prací může být způsoben různými faktory, jako je náplň práce, organizace práce, pracovní prostředí, špatná komunikace apod. Dohoda o stresu obsahuje popis stresu a stresu při práci; identifikaci problémů stresu spojeného s prací; odpovědnosti zaměstnavatelů a pracovníků; prevenci, odstraňování či zmenšování problémů stresu při práci; provedení a následné kroky.

Autonomní rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti (2007)

Dohoda se zabývá formami obtěžování a násilí, které spadají do pravomoci sociálních partnerů, a jejím cílem je zvýšit porozumění zaměstnavatelů, zaměstnanců a jejich zástupců problematice obtěžování a násilí na pracovišti a povědomí o ní. Dohoda chce poskytnout zaměstnavatelům, zaměstnancům a jejich zástupcům v všech úrovních rámec možných akcí zaměřených na rozpoznávání, předcházení a vypořádávání se s problémy obtěžování a násilí na pracovišti. Dohoda popisuje obtěžování a násilí na pracovišti takto: k obtěžování dochází, je-li jedno nebo více zaměstnanců nebo vedoucích zaměstnanců opakovaně a úmyslně zneužíváno, je jim vyhrožováno, jsou ponižováni za okolností souvisejících s prací; k násilí dochází, je-li jeden nebo více zaměstnanců nebo vedoucích zaměstnanců napaden za okolností souvisejících s prací. Dohoda obsahuje i náměty jak předcházet a řešit obtěžování a násilí.

Bc. Jindřiška Petříčková

Francie: UNI podpořilo demonstraci proti plánu na privatizaci La Poste

23. září podpořila odborová organizace UNI francouzské pracovníky v poštovních službách, kteří demonstrovali proti privatizaci La Poste. Zástupci UNI se v pařížských ulicích přidali k 3000 demonstrantů, mezi kterými nechyběli pracovníci pošt, uživatelé poštovních služeb, zvolení zástupci a odboráři. Mnohem více demonstrantů protestovalo napříč celou Francií. V La Poste dokonce proběhla i stávka, které se podle odborů zúčastnilo asi 40 % všech zaměstnanců La Poste. „Privatizace La Poste je hrozbou. Hrozbou nejen pro zaměstnanost, ale také pro uživatele poštovních služeb tím, že by došlo ke zhoršení dostupnosti poštovních služeb obzvláště v méně osídlených oblastech. Navíc vzhledem ke krizi, která vládne na kapitálových trzích, nedává privatizace La Poste žádný smysl“, řekl Philip Jennings, generální tajemník UNI.

Plán na privatizaci byl ohlášen v červenci generálním ředitelem La Poste Jean-Paul Baillym, který prezentoval tento plán francouzské vlády. Francouzské odbory se rozhodly dát najevo svůj nesouhlas tím, že zorganizovaly jednodenní stávku a demonstraci proti této privatizaci. Odbory se rovněž rozhodly sepsat petici proti privatizačnímu plánu. Diskutuje se i tom, že by mohlo být využito referendum. Francouzská vláda zřídila komisi, která má za úkol zhodnotit budoucí vývoj La Poste. Nyní je teprve začátek vyjednávání a diskusí.

Odborářská práva jsou prioritou, říká Barack Obama APWU

22. srpen

Přes video linku promluvil Barack Obama na konferenci Odborové organizace amerických poštovních pracovníků (APWU) a prohlásil, že prioritou jeho programu je prosazení zákona o volném výběru. Tento zákon by podle něj měl poskytnout americkým pracovníkům tolik potřebná odborářská práva. Pana Obama přivítali účastníci konference s nadšením, když skandovali „ano můžeme, ano můžeme“ v reakci na otázku, zda mohou dostat zástupce demokratů do Bílého domu. Barack Obama dále řekl, že mezi hlavní priority patří obrácení negativního vývoje americké ekonomiky a zajištění slušných životních standardů a práv, která jsou tolik narušená díky prohnilé legislativě. Kandidát na prezidenta dále řekl, že by snížil daně pracujícím rodinám a podpořil tak hospodářství. Obama taky dodal, že privatizace a deregulace poštovních služeb není součástí jeho programu. Na konci svého video přenosu měl B. Obama možnost vidět, jak ho za hlasitého potlesku zástupci APWU zvolili za svého preferovaného prezidentského kandidáta.

Poštovní doručovatelé požadují ukončení plánů na privatizaci a předávání kontraktů

15. srpen

Národní odborová organizace poštovních doručovatelů (NPMHU) na svém čtvrtém výročním zasedání jednohlasně odsoudila ukončování kontraktů na doručování poštovních zásilek a privatizaci pošt, která tak negativně ovlivňuje pracovní místa v poštovním sektoru. Účastníci zasedání se dozvěděli, že v amerických poštovních službách existuje kontinuální tlak na předávání poštovních služeb jiným subdávatelům a zbavení pracovních míst ochrany pomocí kolektivního vyjednávání. Neil Anderson, předseda UNI Post & Logistics sdělil delegátům na zasedání, že k ukončování kontraktů a privatizaci poštovních služeb dochází na celém světě a pracovníci v poštovních službách by měli požadovat jistotu zaměstnání a slušné mzdy.

N. Anderson delegátům dále řekl, že oceňuje jejich kampaň na přesvědčení americké vlády, že volný trh pro poštovní služby není správným řešením a že kvalita poštovních služeb závisí na dobře trénovaném personálu. Při privatizaci a ukončování kontraktů by však kvalitně trénovaný personál chyběl. Účastníci shromáždění se rovněž usnesli, že budou nadále pokračovat ve svém politickém lobbování.

Zdravotní plán AT&T Mobility se dostává k arbitrážnímu soudu

12.9. 2008

Vyjednávání nové dohody o zdravotní péči pro 40 tisíc členů odborové organizace CWA pracujících v AT&T Mobility vstoupilo do arbitráže poté, co se obě strany nedokázaly dohodnout na závěrečném znění dohody. Vedení společnosti trvá na tom, aby se významná část nákladů tohoto zdravotního plánu přesunula na zaměstnance. CWA sdělila tento týden nezávislému arbitrovi, že AT&T je finančně zdravá společnost a její požadavek na převedení dalších nákladů na zaměstnance je neopodstatněný. Na podporu svého tvrzení povolala CWU i několik expertů. Arbitr by měl rozhodnout do konce listopadu. Viceprezidentka CWU, Annie Hill, řekla: „Postoj společnosti je nepřijatelný a je velmi špatným příkladem při hledání celonárodního řešení zdravotní péče. Chceme najít řešení, které smete vyjednávání o zdravotní péči ze stolu, a které by zároveň snížilo náklady zaměstnavatelů, ale ne na úkor zaměstnanců“.

Protestní akce zaměstnanců BT přináší výsledky

8.9. 2008

Odborová organizace Connect, která je pobočkou UNI ve Velké Británii, oznámila, že její protestní akce v létě zasáhla všechny divize společnosti BT napříč celou Velkou Británií. Je to totiž jediný způsob,

ODBORY A SVĚT



jak přimět BT k přijetí férové mzdové nabídky pro její členy. Zástupci Connect rovněž připomněli, že je důležité, aby zaměstnanci mezi sebou komunikovali a navzájem se v této protestní akci podpořovali, protože jen tak mohou nakonec uspět.

Členové CWA schvalují kontrakt ve Verizonu

22.9. 2008

Členové odborové organizace amerických pracovníků v komunikacích (CWA) ratifikovali kontrakt ve společnosti Verizon Communications, když své „ano“ vyslovilo více než 90 % členů. Dohoda obsahuje klíčové požadavky pracovníků včetně vytvoření více než 2500 nových pracovních míst a konverze dočasných pracovních míst na permanentní. Dohoda dále zajišťuje pracovníkům 10,87% nárůst mezd během trvání tohoto kontraktu a poskytuje kvalitní zdravotní péči jak pro aktuální zaměstnance tak pro bývalé zaměstnance v důchodu. Dohoda se vztahuje na více než 50 tisíc členů CWA pracujících ve Verizonu. Předseda CWA, Larry Cohen, nazval tuto dohodu jako „průlomovou v mnoha směrech“ a pochválil vedení Verizonu za jejich odhodlání spolupracovat s CWA.

Deutsche Telekom chce zavřít 39 call center

22.8. 2008

Pobočka UNI v Německu, Ver.di, oznámila, že společnost Deutsche Telekom plánuje zavřít 39 call center a soustředit se pouze na zbývajících 24 poboček. Podle této německé odborové organizace by mohl tento záměr ovlivnit 8 tisíc pracovních míst. Člen vedení Ver.di, Lothar Schröder řekl: „Využijeme všechny dostupné prostředky k tomu, abychom zabránili Deutsche Telekom implementovat tento plán“. Mluvčí Deutsche Telekom odmítl tuto zprávu komentovat, ale před několika dny tento německý telekomunikační gigant potvrdil své plány na zavření některých call center.

Telstra – skvělý výsledek, nyní diskutujeme

18.9. 2008

Zaměstnanci australské telekomunikační společnosti Telstra předvedli úžasné odmítnutí, když odmítli dvě dohody připravené za neúčasti odborů. Tím, že volili „ne“, dali najevo, že jednoduše nedůvěřují vedení Telstra v tom, že by se snažilo dát svým zaměstnancům co nejlepší nabídku. Zaměstnanci Telstra se tím zároveň ptají, proč byly při vyjednávání vynechány odbory. Vedení by si mělo uvědomit, že tento postup při vyjednávání není podezřelý pouze odborářům, ale i ostatním zaměstnancům. Není tedy žádným překvapením, že všichni, včetně australského premiéra, kritizovali obsah této dohody. Pracovníci Telstra poslali vedení společnosti úplně stejný vzkaz i minulý rok, kdy odmítli přijmout dohodu o pracovních v call centrech. Vedení Telstra ale na tuto zprávu nezareagovalo. Je na čase, aby vedení společnosti začalo nasouchat svým zaměstnancům a navrátilo se k vyjednávacímu stolu, za účelem dosažení dohody, která nabídne férový růst mzdy a záruku zapojení odborů do všech fází vyjednávání. Australská odborová organizace CEPU je připravena obnovit vyjednávání a nyní čeká na vyjádření vedení společnosti Telstra.

Stanovisko EOK

k Obnovené sociální agendě Evropské komise z 2. července 2008

Zveřejněný sociální balíček obsahuje některé dobré záměry, ale nebude stačit k tomu, aby získal srdce a mysl Evropanů a naplnil jejich potřeby. Nezbytný je ambicióznější přístup, například k evropským radám zaměstnanců, ke směrnicí o vysílání pracovníků a k nedávým rozhodnutím Soudního dvora ES, která vyzdvihují jednotný trh nad základem práva. EOK rovněž usiluje o jasnou iniciativu ohledně sociálních dopadů vyhlášených cílů pro snížení uhlíkových emisí. Vidíme určité mírné - ale nedostatečné - zlepšení ohledně revize směrnice o evropských radách zaměstnanců. Radám se musí dostat oprávnění předvídat a řídit změny a v tomto ohledu je revidovaná směrnice nedostatečná.

John Monks prohlásil: „Čekáme na důraznější a ambicióznější iniciativy“. EOK zaznamenala, že návrh směrnice o přeshraniční zdravotní péči řeší otázku této péče pouze z hlediska vnitřního trhu, t.j. svobodu poskytovat služby. EOK lituje, že byl zvolen přístup zaměřený především na „spotřebu“, který může podkopat solidaritu, na níž jsou zdravotnické systémy založeny, a rozšířit nerovnosti v dostupnosti zdravotní péče, zejména pro ty nejhudší.

EOK vítá další nezbytné iniciativy jako je horizontální přístup k antidiskriminaci (včetně rovnosti žen a mužů, rasismu, náboženství, zdravotního postižení, věku, sexuální orientace) a také akce k oblasti „Investice do lidí: více a lepších pracovních míst, nové kvalifikace“.

-pm-

Jak se vyrovnávat se starostmi

Všichni máme nějaké starosti, například problémy se zaměstnáním. Podnik, ve kterém jste pracovali, zanikl. Přišli jste o svou práci nebo v podniku snižovali stavy nebo jste se vrátila po mateřské dovolené a vaše pracovní místo zrušili. To všechno jsou důvody k tomu, abyste začali přemýšlet o své budoucnosti. Možná pochybujete, jestli budete umět nabídnout a prodávat svou práci. Svoji současnou situaci se pokuste současně vidět jako hendikep, ale právě naopak, jako výzvu. Mladší lidé mají více optimismu, ale starší zase mají životní zkušenosti. Ztráta zaměstnání a související problémy nám mohou způsobovat velké starosti. Dlouho trvající starosti a duševní trápení dokážou člověka dostat i na vozík pro revmatiky nebo přispět k postižení artritidou. Světově známý odborník na artritidu (zápal kloubů) dr. Russel L. Cecil uvedl čtyři nejčastější podmínky způsobující artritidu:

1. Ztroskotání manželství.
2. Finanční pohroma.
3. Osamělost a osobní trápení.
4. Dlouhotrvající nenávisť a zlost.

Další lékař, W. McGonigle, v jednom ze svých projevů uvedl, že negativní emoce, vyvolané například obavami, strachem, sekýrováním a podobně, mohou narušit rovnováhu vápníku v těle a způsobit zubní kazy.

Jen málo věcí dokáže natolik přispět k tomu, aby žena zestárla, zatrpkla a zošklivěla, jako starosti. Ty změň celý její vzhled. A to se týká nejen žen. Starosti dokážou pokrýt obličej vráskami, vymodelují neustále se mračícího člověka. Mohou změnit barvu vlasů na šedou, nebo dokonce způsobit jejich vypadávání. Nejčastější příčinou smrti v Americe jsou dnes srdeční nemoci. V průběhu druhé světové války v boji proti nepříteli zahynulo téměř 300 tisíc Američanů, ve stejném období však srdeční nemoci způsobily smrt dvou milionů civilistů - z toho asi jeden milion úmrtí se týkal toho typu nemoci, jehož příčinou bývají právě starosti a přílišné napětí.

„Pánbůh nám odpustí naše hříchy, ale náš nervový systém nikdy“. W. James

Většina z nás je silnějších než si uvědomujeme. Máme vnitřní zdroje síly, o kterých snad ani nevíme. Jedna ze žen, která byla smrtelně nemocná na rakovinu, napsala, jak se jí podařilo přežít a vyléčit se. Neustále si říkala: „Nebudu se bát! Nebudu plakat! Nedám se! Budu ŽÍT!“ Nutila se do úsměvu. Říkala, že není tak naivní, aby si myslela, že úsměv sám o sobě vyléčí rakovinu. Byla však přesvědčena, že radostný,

aktivní postoj k životu pomáhá tělu bojovat s nemocí...

Jaký je postup při analýze problémů?

Má tři fáze:

1. Zjištění faktů.
2. Analýza faktů.
3. Rozhodnutí (a následuje činnost na základě rozhodnutí).

Ano, je potřeba zjistit nestranná, objektivní fakta. Abychom to dokázali, musíme naše uvažování zbavit emocí. Není to snadné, když máme starosti. Mohou nám při tom pomoci dvě osvědčené myšlenky:

1. Když shromažďuji fakta, předstírám, že je nesbírám pro sebe, ale pro jiného.
2. Předstírám, že jsem právník



Nikdy se nevzdávej

rajsmichu.cz

zastupující druhou stranu. Jinými slovy, snažím se odhalit všechna fakta proti sobě, všechna fakta vystupující proti mým vlastním přáním.

Když si všechno napíšu na jedné i druhé straně, obvykle zjistím, že pravda leží někde uprostřed. Zkušenost mě naučila, že fakta se snadněji analyzují, když si je sepíšeme.

„Problém dobře formulovaný se stává problémem z poloviny vyřešeným“. Charles Kettering

D. Carnegie radí jak zvítězit nad starostmi dříve, než starosti zvítězí nad vámi. Píše: „Na jednom z mých kurzů jistý účastník řekl, jak se nečekaně zbavil velkých, dlouhotrvajících starostí tak, že se pustil do výroby hračky pro svého malého syna. Když zjistil, jaký mu tato práce dodala duševní klid, rozhodl se, že se bude něčím zaměstnávat, že ustavičně bude dělat něco, co vyžaduje neustálé přemýšlení.“

Na starosti není čas! Takhle to řekl Winston Churchill, když v době rozhodující fáze druhé světové války pracoval 18 hodin denně. V té době se jej ptali, jestli ho netrápí tolik zodpovědnosti. Odpověděl: „Mám příliš mnoho práce, a tak na starosti není čas“.

Jak je možné, že intenzivní činnost umí člověka zbavit starostí a obav? Je to jednoduše proto, že ani ta nejšikovnější hlava nedokáže v jedné chvíli myslet na více než jednu věc. Jestli myslíte, že to nejde, zkuste to. „terapii zaměstnáním“ v současnosti psychiatrie běžně používá – práci předepisuje jako lék.

Když jsem byl malé dítě, bál jsem se všeho možného – že mne zabije blesk, že nebudu mít co jíst, že se po smrti dostanu do pekla atd. Jak roky běžely, pomalu jsem přišel na to, že 99 % z toho, čeho jsem se bál, se nestalo. Ano, jde o dětský strach. Ale taky obavy dospělých jsou téměř stejně nesmyslné. Možná byste se mnohých zbavili, kdybyste si zjistili jaká je pravděpodobnost výskytu dané obavy.

Před několika lety jsem v jedné administrativní budově v New Yorku potkal muže, který řídil nákladní výtah, a všiml jsem si, že mu na jedné ruce chybí celé zápěstí. Zeptal jsem se ho, jestli má s takto zmrzačenou rukou problém. On mi odpověděl, že si to uvědomuje jenom málokdy – jenom tehdy, když (není ženatý) navléká nit do jehly.

Je zajímavé, jak lidé rychle přijmou téměř každou situaci, jak rychle se jí přizpůsobí, když musí. Často myslím na nápis, který se nachází na ruinách amsterdamské katedrály z 15. století. Nápis je ve vlámsčině a zní takhle: „Je to tak. Jinak to být nemůže“.

Člověk se často setkává s nepříjemnostmi, které jednoduše jsou, se kterými se nedá nic dělat. Můžete si vybrat: buď je akceptujete a přizpůsobíte se jim, nebo se budete zbytečně bouřit až do případného nervového zhroucení.

„Akceptování toho, co se stalo, je prvním krokem k překonání každého neštěstí“. W. James

„Nauč mne neplakat nad nedosažitelným ani nad rozlitém mlékem“. (nápis v knihovně Buckinghamského paláce)

To nejsou okolnosti, které nás dělají šťastnými, nebo nešťastnými, ale náš způsob, jak na tyto okolnosti reagujeme, určuje naše pocity. Je v našich silách překonat neštěstí a tragedii a zvítězit nad nimi. Možná si to o sobě nemyslíme, ale máme mocné vnitřní zdroje, které nás z toho dostanou – jestliže je využijeme. Jsme silnější, než si myslíme.

Prezident Chrysler Corporation jednou řekl: *„Když můžu něco udělat s nepříjemnou situací, do které se dostanu, tak to udělám. Jestli nemůžu, tak na to nemyslím. Kvůli budoucnosti se nikdy netrápím, protože nikdo na světě nedokáže přesně vypočítat, co se stane v budoucnosti.“*

Existuje přece tolik sil, které ji mohou ovlivnit. Proč se nad tím trápit?“

„Je jenom jedna cesta ke štěstí, a to přestat se trápit nad tím, co je mimo naši moc“. Epiktétos

Co bude s vámi a co bude se mnou, jestli se budeme zoufale bránit úderům života místo toho, abychom je přijali? Odpověď je snadná. Způsobíme si tím množství vnitřních konfliktů. Budeme trpět, budeme žít v napětí a v neurozách. A jestli půjdeme ještě dál, jestli odmítneme tvrdou realitu a stáhneme se do nereálného světa vlastní výroby, duševně onemocníme.

Problematika strachu a starostí je obsažena v modlitbě Reinholda Niebuha: *„Bože, dej mi sílu, abych mohl přijmout to, co nemůžu změnit, a dej mi odvahu změnit to, co změnit můžu, a ještě mi dej moudrost rozpoznat ten rozdíl“.*

Největší náš problém je, jak si vybrat ty správné myšlenky. Kdybychom to věděli, měli bychom otevřenou cestu k řešení všech problémů.

„Náš život je to, co z něj udělají naše myšlenky“. Marcus Aurelius

Skutečně je to tak. Jestli budeme mít veselé myšlenky, budeme veselí. Jestli budeme mít smutné myšlenky, budeme se cítit žalostně. Jestli budeme mít bojácné myšlenky, budeme se bát. Jestli budeme mít nemocné myšlenky, pravděpodobně i my sami onemocníme. Jestli budeme myslet na prohru, určitě prohrajeme. Jestli se budeme oddávat sebelibosti, všichni se nám budou vyhýbat.

To neznamená, že se člověk nemá zabývat svými, nebo jinými problémy. V první řadě, zabývat se problémy však znamená, uvědomit si o jaké problémy jde, a potom klidně provadět opatření k jejich řešení. Na druhé straně, trápit se znamená kroužit kolem nich stále dokola.

Naše duševní pohoda a radost ze života nezávisí na tom, kde jsme, co máme, nebo co jsme, ale jenom na našem mentálním postoji. Vnější podmínky s tím mají jenom málo společného.

„Duše sama o sobě může udělat z pekla nebe a z nebe peklo“. Milton

Výbornou ilustraci Miltonova výroku představují Napoleon a Helen Kellerová. Napoleon měl všechno, po čem lidé většinou touží – slávu, moc, bohatství. A přesto na Ostrově sv. Heleny řekl: *„Za celý svůj život jsem nezažil ani šest šťastných dnů“.* Helen Kellerová byla celý život nevidomá a hluchá – přece vyslovila tato slova: *„Přišla jsem na to, že život je krásný“.*

Yveta Mikulenková

Náš fejeton

Něco vyhrát, že nebývá jednoduché jsem věděla, ale že výhru obdržet, je ještě těžší, jsem doopravdy netušila. Možná si pamatujete, že v roce 2007 se redakce rozhodla odměnit nejlepšího dopisovatele Echa víkendovým pobytem pro 4 osoby v rekreačním bytě na Černém mostě. A tak se také stalo.

Po Novém roce se sešli, vyhodnocovali a na konec jsem se stala vítězem já. O výhře jsem se dozvěděla z článku na titulní straně Echa. Což mi udělalo velikou radost (otiskli i mou fotografii, aby každý věděl, jak vypadá ten, kdo vám celý rok píše články, které snad doufám i někdo čte). Když jsem o tom hovořila s naší předsedkyní odborů, ubezpečovala mě, že se mi redakce určitě ozve. Tak jsem čekala, kdy mi někdo zavolá či kdy přijde dopis, ve kterém mi to oznámí oficiálně a nabídnou mi vhodné termíny. Jak jsou slova v

jedné písni "čekala jsem, čekala a léta plynula ..." se téměř naplnila. Nikdo nevolal, nikdo nenapsal, prostě se nic nedělo. Uplynul další měsíc, měli jsme další schůzi koordinačního výboru a opět jsem se ptala, co mám dělat, že se mi stále nikdo neozval. "Počkej, já se ti na to zeptám" zněla odpověď, ale pro jistotu, jsem zavolala i paní Dědovské a postěžovala si stejně i jí. Na následující redakční radě se tedy obě zeptaly za mě a hle, ledy se hnuly. Zazvonil telefon a paní Musilová mi přislíbila, po nahlášení mé emailové adresy, poslat termíny, které jsou volné. Stalo se. Po domluvě se zbytkem naší čtyřčlenné skupiny, která výlet podnikne, jsem tedy nahlásila termín, který jsme si vybrali a báb. Už nebyl volný, tak opět nové volné termíny, opět porada "mužstva" a opět zásah. Zase nic. A jet na Štědrý den nebo Silvestra či na narozeniny mého bratra na výlet do Prahy, by asi doopravdy nebylo nejlepší řešení. Tak jsem se ozvala, že se mi tento přístup doopravdy nelíbí a že bych si ráda zvolila termín klidně až na příští rok, ale aby byl volný tehdy, kdy chci já. A co

myslíte, že se stalo? Zazvonil telefon a volal mi osobně pan Heneberk. Po vysvětlení celé situace z pohledu obou stran jsme došli k závěru, že redakce udělala chybu, že mě měli sami ihned kontaktovat a ne čekat, až se budu domáhat výhry sama. Přislíbil mi, že termín, který si vyberu na příští rok, určitě dostanu. Raději jsem uvedla dvě alternativy "co kdyby náhodou bylo opět plno".

Tak snad se to povede. Znáte to "kdo si počká, ten se dočká" a já tedy čekám a čekám ... a hin sa hukáže.

Růžena Nekolná
OP Cheb

Citáty o komunikaci

John King: Naslouchejte lidem a oni vám řeknou, kdo jsou.

Norbert Wiener: Jak mám vědět, co jsem řekl, dokud jsem na to neslyšel odpověď?

Reinhard K. Sprenger: Na začátku přišlo slovo. Hned po něm přišlo nedorozumění.

Neznámý autor: Porozumění je nepravděpodobné.

Diane Sawyer: To nejdůležitější co jsem se v životě naučila je to,

že dávat pozor nic nenahradí.

J.D. Loori: Někdy stačí zašepat, jindy je nejlepší křičet.

P.F. Drucker: To nejdůležitější v komunikaci je slyšet to, co nebylo řečeno.

Neznámý autor: Lidé mají jednu ústa, ale dvě uši. Někdo asi chtěl, abychom dvakrát více poslouchali, než mluvíli. Někdo může namítnout, že je to proto, že poslouchání je dvakrát těžší než mluvení.

Ralph Waldo Emerson: Je tolik slyšet, kdo jsi, že neslyším, co mi povídáš.

Jack Trout: Nedůvěřujte těm, kterým nerozumíte.

Michael LeBoeuf: Nikdy nepodceňujte naslouchání. Je to jedna z nejdůležitějších dovedností, kterou se můžete naučit.

Neznámý autor: Že si nerozumíme je normální. Že si porozumíme, je zázrak.

Ralph Wlado Emerson: Když oči říkají něco jiného než jazyk, zkušený člověk se spoléhá především na jazyk očí.

John C. Maxwell: Vyhnete se slovům vždycky a nikdy. Většinou nejsou na místě a nutí lidi, aby se začali bránit.

KŘÍŽOVKA O CENY

	praměti	solmizační slabika		hebká tkanina	norma pro těžbu dřeva	africký veletok	přístroj na prohlížení vajec		institute	posloupnost	nízká dřevina	oblékaná	bývalá SPZ Karvinska		plavec	černé dřevo	Němci
snížený tón			usušená tráva rybářská síť					léčka						dědina			
mluvnický pád								mořské ryby lesklá látka						číslovka zavlažovací trubka			
1. část tajenky													sportovní trikot pobídka				
	světidíl	sada asjský divoký kůň				maltum zřícenina u Prahy					velcí ještěři povyk						
ruské ukazovací zájmeno					nádoba u studny svrchovaná území					drobná mince koupaliště						zálusk	severočeské město
dodávka				Evropan ukazovací zájmeno					tropické ovoce teplý nápoj						iniciály autora Rusalky ohrada		
Redfordův monogram			palivo zrakový orgán					kloudná číslovka					předmět	kmeny předložka			
divadelní technik							zeleň v poušti ozn. letadel Rakouska					poslancův hlas značka voltamperu					
balík						2. část tajenky											
jižní plody						starší jednotka radioaktivity					organické rozpouštědlo						

SENECA: Mnoho lidí se bojí o svou pověst,

Necháte si snadno vykrást platební kartu?

Otestujte své schopnosti



Než se otočíte, neznámý člověk odchází s vaší platební kartou a doklady. Otestujte se, jestli máte předpoklady k tomu, abyste zajistili svým osobním věcem bezpečí a zda umíte včas reagovat, když vás okradou.

1. Když vám ukradnou platební kartu, jako první byste měli informovat:

- A) Policii
- B) Městský úřad
- C) Pojišťovnu
- D) Banku

2. Kolik zaplatíte za blokaci platební karty karty?

- A) Nic
- B) 50-100 korun
- C) 100 – 2000 korun
- D) 2 000 – 3000 korun

3. Pojištění platební karty se může vztahovat i na:

- A) platební kartu manžela/manželky
- B) doklady ukradené společně s kartou
- C) odcizené klíče od trvalého bydliště
- D) šperky, které vám byly ukradeny spolu s platební kartou

4. Když vám ukradnou pojištěnou platební kartu, vaše pojištění tím většinou:

- A) nekončí, trvá celý rok bez ohledu na počet krádeží
- B) končí, protože je jednorázové
- C) končí, a to po druhém okradení
- D) nekončí, trvá po dobu platnosti platební karty

5. Maximálně vás roční pojistné platební karty vyjde mezi bankami na:

- A) 80 korun
- B) 120 korun
- C) 150 korun
- D) 1300 korun

6. Pojištění proti zneužití platební karty se poskytuje automaticky ke kartám:

- A) Gold
- B) Business
- C) embosovaným
- D) kreditním

7. Doba pojistné ochrany před nahlášením ztráty platební karty je dlouhá až:

- A) 5 hodin
- B) 12 hodin
- C) 72 hodin
- D) 96 hodin

8. Pokud dojde ke ztrátě nebo odcizení vaší platební karty, transakce provedené s PINem jsou akceptovány:

- A) jen některými bankami
- B) všemi bankami
- C) v případě, že bylo k vydání PINu použito násilí
- D) jen v případě, že PIN nebyl přiložen u karty

9. Ztratíte-li platební kartu a s ní i klíče od bytu, pojistné se vztahuje i na ně, pokud jsou to:

- A) jakékoli klíče
- B) klíče od vašeho bytu
- C) klíče od vašeho trvalého bydliště
- D) klíče od vašich cenností

10. Spoluúčast při ztrátě či krádeži pojištěné platební karty je:

- A) u všech bank

- B) jen v případě, že karta byla odcizena v zemích Evropské unie
- C) neexistuje
- D) jen u některých bank

Za každou správnou odpověď 1 bod, správné odpovědi:

1 D, 2 A, 2 C, 3 B, 3 C, 3 B, 3 C, 4 B, 5 D, 6 A, 6 B, 7 D, 8 A, 8 C, 9 C, 10 D

Výsledky testu: **0 - 7 Nic moc.** Měli byste se více informovat o náležitostech pojištění k platební kartě. Zlodějů je v dnešní uspěchané době mnoho a vy určitě nechcete přijít o své peníze. **8 - 10 Dobře.** Své věci si každopádně hlídejte. Při ztrátě nebo krádeži platební karty zhruba víte, jak jednat. Ale pozor na drobné detaily, které by vám mohly uniknout a připravit vás o pořádnou sumu peněz. **11 - 14 Výborně.** Zlodějům nedáte žádnou šanci. A když už vás přeci jen okradou, víte co dělat, abyste nepřišli o větší množství peněz.

Poštovní minigalerie se stěhovala



V první pracovní den roku 2008 otevřel „své brány“ nový poštovní úřad na rohu Přemyslovské ulice a náměstí Jiřího z Poděbrad v Praze 3. Do vinku si s sebou přinesl nejen úřední označení Praha 33 z někdejší pošty v ulici Zelenky-Hajského, ale i tamějšího „poštmitra“ a většinu personálu. A navíc i unikátní tradici – poštovní minigalerii.

Původní pošta Praha 33 v ulici Zelenky-Hajského na Žižkově nabízela totiž svým zákazníkům – pravděpodobně jako jediná pošta v naší republice a možná i na světě – vedle vzorných poštovních služeb také umělecký zážitek. Od roku 2001 tu fungovala minifotogalerie, ve které členové Clubu gentlemanů Žižkov za spolupráce České pošty představovali fotografie nejruznějších žánrů. Na více než 70 výstavách se tu vystřídaly fotografie z Prahy i z exotických krajů, snímky přírodní i náladové, dokumenty i fotografická abstrakce. Na stěnách poštovní minifotogalerie se objevila díla řady renomovaných fotografů či osobností známých v jiných oborech, ale i zajímavých a nadějných začátečníků. Díky nevšednímu umístění galerie „vycházely“ fotografie „do ulic“ mezi nejšířší veřejnost. Otevřením nové pošty získala galerie přístupnější adresu a také kvalitnější výstavní zázemí, takže mohla rozšířit i své ambice – na stěnách by se tu měla s fotografiemi střídát i jiná výtvarná díla: kresby, grafika, obrazy, ilustrace ap. Ten, kdo stihl navštívit novou poštu do 5. února, se tu setkal s fotografiemi zachycujícími střípky z dávné i dosud živé historie českého poštovníctví. Čím také lépe oslavit otevření nového poštovního úřadu? Vystavené fotografie daly návštěvníkům nahlédnout až do 18. století, kdy v Praze fungovala tzv. klapáčková pošta, vrátily čas do let rakousko-uherské monarchie a připomenuly neradostný úděl vojáků 1. světové války, idylické obrázky poštáků z první Československé republiky střídala svědectví o zlých časech protektorátu.

A pamětníci ocenili snímky evokující vzpomínky na 50. a 60. léta minulého století. K vidění byly různé kuriozity – holubí pošta, potrubní pošta či zařízení pro měření přesného času vysílaného rozhlasem, ale i žhavá současnost. Pokud však někdo návštěvu téhle poštovní výstavy nestihl, nemusí tak moc litovat. V dalších měsících jej čekají neméně zajímavé zážitky – sochy vytvořené z papíru, unikátní fotografie z hlubin dodnes temné Afriky, kreslený humor, dramatické snímky ze slavného cyklistického závodu Tour de France, dokumenty ze zrodu sousedního chrámu Nejsvětějšího Srdce Páně... Poštovní galerie na náměstí Jiřího z Poděbrad je otevřená všem. Nejen návštěvníkům, klientům České pošty, kterým nabízí trochu osvěžení uprostřed všedních starostí a shonu, ale i těm, jež by tu chtěli představit výsledky svého snažení a dokázat, že kultura a umění může žít všude mezi námi.



mistnikultura.cz