

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

ROČNÍK 13

CENA 5 Kč

7. 2. 2005

## PŘEČTĚTE SI:

- |  |             |
|--|-------------|
| ● Kolektivní vyjednávání                           | str. 3 až 5 |
| ● Pracovní jednání zástupců OS (UNI)               | str. 1 a 8  |
| ● Svazová inspekce provedla vloni 88 kontrol       | str. 1 a 6  |
| ● Regionální rada odborových svazů Zlínského kraje | str. 7      |
| ● Připravme se na změnu v účetnictví               | str. 9      |
| ● Příklady úspěšných soudních sporů                | str. 10     |
| ● Přináší homeworking jen výhody?                  | str. 12     |

## Pracovní jednání zástupců odborových svazů působících v ČR v sektoru služeb

Region UNI Evropa

V centrále našeho svazu se v pátek 20. ledna konalo jednání za účasti představitelů šesti odborových svazů s paní Bernardette Ségol, která je sekretářem Regionu UNI Evropa. Schůzka byla svolána na její podnět a náš odborový svaz byl požádán o její zajištění.



Foto: K. Musilová

V České republice je sedm odborových svazů, které jsou členy nadnárodní odborové organizace UNI. Pouze čtyři jsou však současně členy ČMKOS. Je to náš svaz, Odborový svaz bank a pojišťoven, Odborový svaz obchodu a OS Projekt. Mimo konfederaci stojí Odborová organizace České televize, OS Média a OS TB.

Paní Ségol na jednání přijela z Bruselu, kde je sídlo centrály UNI Evropa. Tématem byla Směrnice EU o službách, kterou bude schvalovat Evropský parla-

ment. UNI Region Evropa si vytýčil významný cíl - ovlivňovat a působit na legislativu EU ve smyslu stanoviska výkonného výboru UNI z roku 2004. Přítomní byli se stanoviskem Výkonného výboru UNI z roku 2004 seznámeni.

Evropský region UNI je pro volné poskytování služeb, ovšem za předpokladu, že je tato oblast regulována. Je toho názoru, že je třeba dobrá legislativa, protože v nejasnostech potom rozhoduje

(Pokračování na straně 8)

## Svazová inspekce provedla vloni 88 kontrol

Svazová inspekce bezpečnosti a ochrany zdraví, provádí kontrolní a preventivní politiku v oblasti BOZP, životního prostředí, poskytuje odborné a technické zázemí činnosti odborovým organizacím jejím funkcionářům a členům.

S ohledem na její postavení vyplývající z paragrafu 136 zákoníku práce, je její činnost hrazena z větší části ze státního rozpočtu a proto poskytuje služby i zaměstnavatelům a

(Pokračování na straně 6)

## Změny v poskytování služeb středisky Regionálního právního poradenství od 1. ledna 2006

Jednou z nejdůležitějších služeb kterou zajišťuje ČMKOS odborovým svazům a jednotlivým členům je poskytování právních porad, včetně zastupování před soudem prostřednictvím středisek Regionálního právního poradenství ČMKOS (dále střediska RPP). Tyto služby nevyužívá vysoké procento členů svazů sdružených v ČMKOS. Přesto však jde o mimořádně důležitou službu, protože ji naši členové využívají v pro ně kritických situacích, kdy se jedná většinou o ohrožení jejich samotné pracovní existence, nebo v případech, kdy čelí problémům souvisejícím se sociální oblastí, které nejsou schopni sami vyřešit.

Praxe ukázala, že jedině zastupování členů odborových svazů právníky RPP je bezproblémové a soudy akceptované.

Dosud na činnost středisek RPP

přispívaly jednotlivé svazy sdružené v ČMKOS pevně stanovenou částkou. Tento systém nebyl zcela průhledný a nedával možnost vedení jednotlivých svazů posoudit, jaké služby si vlastně prostřednictvím středisek RPP pro své členy "kupují".

Nové řešení vycházelo z nutnosti "ufinancovat" střediska RPP a zároveň službu právníků těchto středisek přiblížit realitě a Řádům právní pomoci jednotlivých odborových svazů. Proto od 1. ledna 2006 byl zaveden nový způsob financování středisek RPP.

Co to pro naše členy bude v praxi znamenat? Zásadně je třeba konstatovat, že právní zastoupení bude pro členy nadále bezplatné. Byl však vypracován seznam právních úkonů

(Pokračování na straně 2)

## O BYTY NA ČERNÉM MOSTĚ JE VELKÝ ZÁJEM Více o ubytování pro návštěvníky Prahy z našeho svazu na straně 13



Ložnice (obývací pokoj)

## Změny v poskytování služeb středisky Regionálního právního poradenství od 1. ledna 2006

(Pokračování ze strany 1)

kteřé budou právníky středisek RPP členům odborových svazů poskytovány. Jednotlivé právní úkony jsou finančně ohodnoceny řádově od několika set až po několik tisíc korun za úkon. Částky za úkony provedené ve prospěch členů svazů pak budou svazům účtovány k proplacení.

Poskytování regionálního právního poradenství členům svazů je od 1. ledna 2006 možné výhradně na základě předložení **žádanky o poskytnutí právní pomoci**. Žádanka je pro členy svazu a střediska RPP závazná. Vyplněnou žádanku o poskytnutí právní pomoci podepisuje oprávněný funkcionář který také má její formulář k dispozici a svým podpisem stvrzuje, že odborová organizace s poskytnutím právní pomoci souhlasí. V žádance je specifikován právní úkon který člen svazu na právníkovi RPP požaduje např. v jaké oblasti pracovního práva, resp. v které sociální oblasti, má být poskytnuta konzultace, zda se jedná o písemné podání k soudu apod. Zároveň je na žádance uvedena doba její platnosti a to vždy na jedno čtvrtletí.

Je nutné zdůraznit, že (do případné změny Řádu právní pomoci našeho svazu) je možné požadovat jen takovou právní pomoc, jejíž poskytnutí Řád právní pomoci umožňuje, tedy pomoc v pracovních právních a sociálněprávních otázkách. To znamená, že odborový svaz bude hradit právní služby pouze v tomto rozsahu, nikoliv tedy např. právní služby v oblasti rodinných, občanskoprávních vztahů a podobných otázkách.

Ještě je nutné zmínit se o právním zastoupení před soudem. Poskytujete se na základě žádosti člena svazu, který takové zastoupení požaduje. Člen postupuje podle Řádu právní pomoci našeho odborového svazu, to znamená, že na formuláři "Plná moc" udělí plnou moc Českomoravské konfederaci odborových svazů k zastupování v soudním řízení před všemi příslušnými soudy a požádá na zvláštním formuláři o kladné stanovisko svojí základní organizaci. Tyto formuláře má k dispozici právník střediska RPP. Výše uvedené doklady spolu s dalšími doklady, z kterých je patrná podstata sporu se zaměstnavatelem zašle žadatel o právní zastoupení na odborový svaz. O udělení právního zastoupení před soudem rozhoduje Rada odborového svazu, (v případě nebezpečí z prodlení předseda svazu) a to na základě doporučení základní organizace, zákonnosti nároku a zda soudní spor má naději na úspěch. Proto je nezbytným předpokladem jednání o žádosti předložení všech dostupných dokla-

dů a listin a podrobné vylíčení skutkového stavu věci, aby svazový právník mohl Radě OS předložit komplexní stanovisko, na jehož základě pak může Rada OS kompetentně v tak pro člena svazu závažné věci rozhodnout. Teprve na základě kladného rozhodnutí svazu, ČMKOS právní zastoupení před soudem poskytne.

Zdůraznil jsem, že právní zastoupení pro člena je bezplatné, protože jej hradí odborový svaz. V této souvislosti však nutno připomenout, že soudní poplatky hradí žadatel na své náklady mimo případy, kdy je procesní řízení od tohoto poplatku osvobozeno např. ve sporech o náhradu škody u pracovního úrazu a nemoci z povolání, nebo v případech jiných sporů, kdy žadatel požádá soud o osvobození od soudních poplatků ze sociálních důvodů a je mu vyhověno. Znalečné, svědečné a náklady soudního řízení přisouzené protistraně - tedy v případě že je člen ve svém sporu neúspěšný - jsou členovi hrazeny do výše 5000.- Kč. Výjimečně, s přihlednutím k povaze věci nebo sociálním poměrům člena, může být hrazena i částka vyšší. V případě úspěchu ve sporu budou mu vynaložené náklady soudního řízení uhrazeny protistranou.

Střediska RPP jsou členěna do osmi oblastí a to: **oblast České Budějovice** s výjezdy do měst Písek, Tábor, J. Hradec a Praha, **oblast Pížeň** s výjezdy do měst Karlovy Vary a Sokolov, **oblast Liberec** s výjezdy do měst Liberec, Děčín, Rumburk, Most, Ústí n. Labem a Turnov, **oblast Pardubice** s výjezdy do měst: H. Králové, Náchod, Svitavy a Ústí n. Orlicí, **oblast Brno** s výjezdy do měst Jihlava, Žďár n. Sázavou, Břeclav a Znojmo, **oblast Zlín** s výjezdy do měst Kroměříž, U. Hradiště a Vsetín, **oblast Olomouc** s výjezdy do měst Bruntál, N. Jičín a Šumperk, **oblast Ostrava** s výjezdy do měst F.-Místek a Karviná

Pro kontakt s právníkem RPP je nutné si předem dojednat schůzku. To platí především v městech, do kterých má právník RPP nepravidelný výjezd. Úplný platný přehled středisek RPP s jmény právníků RPP, tel. kontakty, jejich výjezdy a úředními hodinami, byl zveřejněn v Sondách č. 2 19. ledna 2006. Je též k dispozici na [www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)

JUDr. Pavel Širůček

### Změna!

Od 1. 2. 2006 je kontakt na pí. Ivanou Musilovou, odd. kolektivního vyjednávání OS ZPTNS tel.: 221 132 010, 221 132 500, fax: 222 540 981, Česká pošta s.p., OZ Střední Čechy, Politických vězňů 4, Praha 1

## XII. zimní sportovní národní hry zaměstnanců České pošty

Ve dnech 21. - 24. ledna 2006 se uskutečnil v Harrachově XII. ročník Zimních sportovních národních her zaměstnanců České pošty.



Foto: K. Jůzová

Již tradičně se hry uskutečnily v jednom z nejkrásnějších center zimních sportů v Harrachově. Obavy z nedostatku sněhu v tomto roce nemusely být jelikož české hory oplývaly v tomto roce množstvím sněhu. Aby sněhu nebylo málo, připravila příroda pro závodníky novou nadílku v den příjezdu. Harrachov byl na závodníky připraven perfektně. Oblouha se rozzařila do modra a sluníčko svítilo po všechny dny závodů. Jedinou malou bolístkou byly mrazy, které trápily především závodníky běhů.

K spokojenosti přispěla výborná organizace sportovních her Odštěpným závodem Východní Čechy ve spolupráci s jeho odborovou organizací, cestovní agenturou CTB a JPK Sport Harrachov. Ubytování bylo zajištěno v hotelu Sklář a stejně jako v minulých ročnících bylo na vynikající úrovni. Za velkého zájmu účastníků ze všech regionálních Odštěpných závodů a společného družstva Specializovaných odštěpných závodů a GR se soutěžilo ve slalomu, obřím slalomu, běhu jednotlivců a ve štafetách. Díky všem přítomným, krásnému počasí a sněhovým podmínkám byla skvělá i celá atmosféra her. Sportovní výkony bez rozdílu

věku účastníků závodů nelze nazvat jinak než vynikající.

K významu celé sportovní a společenské akce přispěla i osobní účast generálního ředitele České pošty, účast předsedy Dozorčí rady České pošty, s.p. a předsedy PKOV zaměstnanců České pošty. Účastníky sportovních soutěží přijeli rovněž povzbudit náměstci generálního ředitele, ředitelé odštěpných závodů a jejich odboroví partneři. Sportovní hry zahájil spolu s vedením České pošty, předsedou PKOV i král hor Rampušák a popřál všem dobré výsledky a přizeň hor po dobu her. Slalom a obří slalom se jely na sjezdovkách Amálka a Rýžoviště, běžecké soutěže v běžeckém areálu Harrachov. Na závěr her byly předány diplomy a věcné ceny. Důstojným zakončením celé této významné sportovní a společenské akce byl společenský večer.

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

Ivana Musilová

### VÝSLEDKOVÁ LISTINA

#### CELKOVÉ POŘADÍ VÝPRAV:

- |                      |         |
|----------------------|---------|
| 1. Severní Morava    | 41 bod  |
| 2. Východní Čechy    | 39 bodů |
| 3. Jižní Čechy       | 33 body |
| 4. Severní Čechy     | 22 body |
| 5. Jižní Morava      | 13 bodů |
| 6. Specializované OZ | 11 bodů |
| 7. Západní Čechy     | 9 bodů  |
| 8. Střední Čechy     | 0 bodů  |

#### SLALOM - ženy:

- |                       |               |
|-----------------------|---------------|
| 1. Kobrová Bronislava | V. Čechy      |
| 2. Karlová Jaroslava  | Specializ. OZ |
| 3. Výtisková Hana     | S. Morava     |
| 4. Moštková Jitka     | V. Čechy      |

#### SLALOM - muži:

- |                        |            |
|------------------------|------------|
| 1. Hynek Tomáš         | S. Morava  |
| 2. Horešovský Miroslav | S. Morava  |
| 3. Vocel Martin        | V. Čechy   |
| 4. Koděra Petr         | Sev. Čechy |

#### OBŘÍ SLALOM - ženy:

- |                       |               |
|-----------------------|---------------|
| 1. Kobrová Bronislava | V. Čechy      |
| 2. Karlová Jaroslava  | Specializ. OZ |
| 3. Směkalová Hana     | V. Čechy      |
| 4. Výtisková Hana     | S. Morava     |

#### OBŘÍ SLALOM - muži:

- |                        |            |
|------------------------|------------|
| 1. Horešovský Miroslav | S. Morava  |
| 2. Hynek Tomáš         | S. Morava  |
| 3. Jelínek Václav      | J. Čechy   |
| 4. Koděra Petr         | Sev. Čechy |

#### BĚH - ženy:

- |                       |            |
|-----------------------|------------|
| 1. Hošicová Petra     | Sev. Čechy |
| 2. Říhová Alena       | J. Čechy   |
| 3. Sobotová Jana      | Z. Čechy   |
| 4. Beranová Miroslava | V. Čechy   |

#### BĚH - muži:

- |                      |           |
|----------------------|-----------|
| 1. Šmejck Petr       | V. Čechy  |
| 2. Filipčík Miroslav | J. Čechy  |
| 3. Kresl Ladislav    | J. Čechy  |
| 4. Žabiček Václav    | S. Morava |

#### BĚH ŠTAFETY - ženy:

- |                   |
|-------------------|
| 1. Jižní Čechy    |
| 2. Severní Čechy  |
| 3. Východní Čechy |
| 4. Severní Morava |

#### BĚH ŠTAFETY - muži:

- |                   |
|-------------------|
| 1. Jižní Čechy    |
| 2. Severní Morava |
| 3. Východní Čechy |
| 4. Západní Čechy  |

# KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

## Dojednáno, podepsáno

### Podniková kolektivní smlouva ČESKÉHO TELECOMU

**Za velké a vytrvalé pozornosti odborářů a zaměstnanců bylo v prosinci 2005 dokončeno jednání a následně byla podepsána Podniková kolektivní smlouva pro zaměstnance ČESKÉHO TELECOMU na období 2006 a 2007.**

#### Sociální dialog pokračuje

Význam kolektivní smlouvy, kromě vlastního obsahu, tkví ve faktu, že tato smlouva byla dojednána a uzavřena se z á s t u p c i společnosti Telefónica, novým majoritním vlastním společností. Je důkazem nejen navázaného sociálního dialogu, ale i dokladem o tom, že se podařilo přesvědčit nového vlastníka pocházejícího z odlišného pracovního a kulturního prostředí o potřebě a účelnosti všech zvýhodněných pracovních pravidel a závazků dosud platných a používaných v naší společnosti a k jejich akceptování. V průběhu jednání byly na půdě dozorčí rady otevřeny kontakty mezi odborovými vyjednávači z Podnikového koordináčního odborového výboru a členy užšího vedení společnosti Telefónica. Účelem bylo objasnit z pohledu zaměstnanců obsah ujednání Podnikové kolektivní smlouvy a důvody pro její další existenci a pro úpravy parametrů. Zároveň byly zdůrazněny pozitivní přínosy víceleté platnosti kolektivní smlouvy.

**Obsah kolektivní smlouvy**  
Kolektivní smlouva na léta 2006 a 2007 svým obsahem úzce navazuje na kolektivní smlouvy platné po roce 2000. Oproti předchozímu období nedošlo v žádném ujednání ke zhoršení stavu. Je zachována zkrácená pracovní doba o 2,5 hodiny týdně ve srovnání se zákoníkem práce, včetně možnosti využívat výhod pružné pracovní doby. V platnosti zůstávají celofiremní omezení maximálního objemu přesčasové práce a rozsahu pohotovostí. I nadále je prodloužená zákonná výměra dovolené o jeden týden a její celková doba je 5 týdnů. Také byla zachována možnost využívat zaměstnavatelem hrazené volné dny na řešení různých osobních a životních záležitostí. Pro oblast péče o zaměstnance a sociální politiky je zajištěn přiděl do sociálního fondu ve zvýšené hodnotě. Stále budou poskytovány stravenky s příspěvkem zaměstnavatele, vyšší než zákonné odškodnění pracovních úrazů, finanční výpomoc ve složitých životních situ-

acích, jednorázové finanční částky při odchodu do důchodu (starobního i invalidního) či odměny při životním výročí. Jsou i nadále definovány prostorové a klimatické parametry pracovních prostor, je stanoveno minimální vybavení sociálních zařízení a pracovišť. Pokračuje uživatelsky jednoduchý systém pitného režimu. Ve zdravotní péči je zajištěn nezměněný rozsah preventivních i dalších zdravotních prohlídek a očkování zaměstnanců se zvýšeným infekčním ohrožením. Je posílena pozice odborů v oblasti bezpečnosti práce zřízením pozice uvolněného odborového inspektora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Je nastaveno vzájemné poskytování informací mezi zaměstnavatelem a odbory, jsou sjednány podmínky pro činnost odborových organizací a funkcionářů. Mzdová část kolektivní smlouvy je ve fázi jednání. Katalog společných funkcí, vydávaný po projednání s odbory je průběžně rozšiřován a aktualizován a připomínky odborů jsou respektovány.

#### Nová struktura odstupného

Nově je postaven systém poskytování zvýšeného odstupného. Odstupné je nastaveno lineárně, s pravidelným krokem mezi jednotlivými dalšími násobky průměrného příjmu a je vázáno na délku trvání nepřetržitého pracovního poměru u společnosti nebo jejich pracovních předchůdců. Škála odstupného je od 4násobku, v případě pracovního poměru kratšího 5 let, až po 10násobek pro zaměstnance s pracovním poměrem delším než 30 let. K tomu navýšenému odstupnému

náleží samozřejmě zákonné odstupné podle zákoníku práce ve výši dvojnásobku průměrné mzdy a úhrada rekvalifikace či odborného kurzu. Podmínky pro poskytnutí zvýšeného odstupného jsou shodné s předchozím obdobím.

#### Další zaměstnanecké výhody

V dohodě s odbory byly zaměstnavatelem přijaty a formou vnitřních předpisů definovány další zaměstnanecké výhody. Především se jedná o soubor telekomunikačních produktů pro osobní potřeby zaměstnanců a jejich rodin (např. výhodný tarif pro telefonní a internetový provoz). V systému volitelných benefitů jsou zařazeny příspěvky na penzijní, kapitálové nebo stavební spoření, možnost příspěvku na rekreaci, sport, kulturu, léčiva, optiku, služby předškolních zařízení a nově na dopravu. V systému benefitů má každý zaměstnanec k dispozici svůj roční fond bodů, za něž si "objednává a nakupuje" jím vybrané benefity. Zlepšení bytové situace lze řešit s podporou půjčky ze sociálního fondu. Mezi méně známé výhody patří slevy na nákup zboží nebo služeb od vnějších dodavatelů (rekreace, servis, taxislužba apod.).

#### Na závěr poděkování

Z uvedeného je zřejmá nezbytnost a účelnost všech forem trvalého sociálního dialogu se zaměstnavatelem.

Závěrem chci poděkovat členům vyjednávacího týmu za úsilí věnované sjednání kolektivní smlouvy a všem členům a funkcionářům odborů za podporu, kterou jsme po celou dobu silně cítili.

*Pavel Heršтик*



*Ilustrační foto, telecom.cz*

## Kdy? co? kde?

### 8. prosince 2005

se konalo zasedání PKOV společnosti novinových služeb v ČR v sídle První novinové společnosti v Praze 4. Byly projednány hospodářské záležitosti, nastíněn další vývoj pro rok 2006, v otevřené diskusi jsme si vyměnili názory na aktuální situaci v souvislosti s právě probíhajícím kolektivním vyjednáváním v PNS a o přípravě dalšího jednání se společností Mediaservis, předseda OS ZPTNS Zdeněk Šámal nás informoval o předsedzdrových aktivitách uvnitř našeho OS i ČMKOS a poté se uskutečnilo závěrečné jednání s představiteli firmy o nové kolektivní smlouvě na léta 2006. Generální ředitel Ing. Radomil Juda seznámil přítomné s probíhající restrukturalizací společnosti a vyzdvihl, že na obou stranách je dobrá vůle udržet dialog přinejmenším na dosavadní otevřené úrovni. Jednání prokázalo, že i malé odborové společenství může a musí sehrávat velkou roli v jednání se zaměstnavatelskými organizacemi.

### 13. prosince 2005

ČESKÝ TELECOM - proběhlo jednání s Top managementem - členy představenstva společnosti za účasti členů PKOV a předsedy OS. Byla deklarována vůle uzavřít Podnikovou smlouvu ve stavu, připraveném vyjednávači obou stran, vysvětleno vnímání mzdového systému a vývoje mezd členy odborů, zaměstnavatel rámcově sdělil hlavní obchodní záměry společnosti pro rok 2006 a předpoklady ve vývoji počtu pracovních míst. Byl potvrzen oboustranný zájem pokračovat v sociálním dialogu.

### 19. prosince 2005

ČESKÝ TELECOM - byla uzavřena Podniková kolektivní smlouva pro období 2006 a 2007.

### 29. prosince 2005

ČESKÝ TELECOM - na jednání zástupců PKOV s LZ byl představeny změny v systému řízení výkonu a poskytování výkonnostních odměn.

### 4. ledna 2006

se konala Redakční rada časopisu oborového svazu PTN Echo. Program: Kontrola zápisu minulého jednání. Vyhodnocení 6. čísla. Příprava čísla 1/2006. Diskuse.

### 4. ledna 2006

proběhlo 18. mimořádné zasedání Rady OS ZPTNS. Na programu měla Rada jediný hlavní bod jednání, a to přípravu IV. sjezdu OS ZPTNS. Schválila

# KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

## Podniková kolektivní smlouva České pošty, s.p. na léta 2006 - 2010

**Rok 2006 začal pro sociální partnery v rámci České pošty, s.p. snad tím nejlepším možným způsobem, tedy podepsáním Podnikové kolektivní smlouvy, která stanovuje základní pravidla pro zaměstnavatele i zaměstnance, včetně zásad spolupráce na dalších pět let, tedy do roku 2010.**

Kolektivní vyjednávání a především jeho konečný výsledek, to je uzavření kolektivní smlouvy, je možné pouze u podniků, kde působí odborová organizace. Je tedy zcela jasné, že v podnicích, kde odborová organizace není, je tato tolik důležitá a zásadní forma vyjádření vzájemných vztahů obou smluvních stran ze zákona vyloučena. Vzájemná spolupráce může být sice vyjádřena jinou formou, ta ale nemá oporu v zákoně. Upozornění na tuto skutečnost považují za zcela zásadní, neboť je potřebné při této příležitosti připomenout, že odborová organizace vytváří uzavřením kolektivní smlouvy stejné podmínky pro všechny zaměstnance, tedy i odborově neorganizované, bez rozdílu jejich funkce a postavení. Rovněž všechny výhody dohodnuté odbory, nad rámec zákonů platí pro všechny zaměstnance České pošty, s.p.. Převážná většina zaměstnanců tyto věci zná a dovede ocenit, ale je i celá řada těch, kteří působí dojmem, že je pro ně tato skutečnost zcela neznámá, nebo se dokonce snaží význam a poslání odborů, slušně řečeno snižovat.

Vlastní uzavření kolektivní smlouvy a její podpis je pak vyjádřením chápání potřeb zaměstnanců a zaměstnavatele, včetně vnímání podnikové sociální odpovědnosti. Vzájemná dohoda je možná pouze po oboustranné shodě, mnohdy docílené po náročném hledání společných výstupů a závěrů.

Domnívám se, že za obsah tohoto dokumentu zajišťujícího vyvážené vztahy na dalších pět let, je žádoucí vyjádřit poděkování všem, kteří se na něm podíleli a to na obou smluvních stranách.

Z vlastního obsahu Podnikové kolektivní smlouvy jen stručný výčet některých významných kapitol.

V převážně většině částí Podnikové kolektivní smlouvy je dána možnost dalšího upřesnění v rámci podmínek jednotlivých Organizačních složek. Je pevně stanovena hranice počtu zaměstnanců na příslušný rok a způsob, jak je možné tuto dohodu upravovat. Jsou stanovena pravidla vzájemné informovanosti. Jsou stanovena pravidla při uvolňování zaměstnanců v rámci organizačních změn a výše odstupného nad rámec zákonných pravidel. Jsou dána pravidla pro uzavírání pracovních poměrů a stanovena týdenní pracovní doba, která je výhodnější než stanoví zákon. Jsou popsány činnosti, které se započítávají do pracovní doby, stanoveny limity pracovní pohotovosti a výše odměny, je stanoven rozsah a pravidla pro práci přesčas, včetně příplatku za tuto práci.

Dovolená na zotavenou je o týden vyšší, jsou přesně popsány možnosti čerpání volna s náhradou mzdy při překázkách v práci. Asi nejdůležitější částí kolektivní smlouvy jsou pak mzdy, případně cestovní náhrady. Jsou popsány všechny mzdové formy, které je možné v rámci České pošty, s.p. používat, a tím je i jasné řečeno, že jiné formy odměňování jsou v rozporu s kolektivní smlouvou. Mzdový nárůst pro rok 2006 je dohodnut na 4,9 % což představuje průměrný nárůst 709 Kč (bez smluvních mezd), při nepřekročení 4% míry inflace. V této kapitole jsou stanoveny objemy prostředků na mzdy, a to i smluvní. Součástí kolektivní smlouvy jsou pak všechny příplatky a jejich výše, formy vyplácených odměn a jejich výše,

rekreace. Významnou kapitolou je oblast BOZP a zde stanovené hlavní body spolupráce a odpovědnosti. V rámci kolektivní smlouvy je stanoveno odškodné při smrtelných úrazech. Je sjednáno poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků - nad rámec platných norem. Kolektivní smlouva obsahuje celý systém typových pozic používaných v České poště, s.p.. Součástí kolektivní smlouvy jsou rovněž záměry v tarifních mzdách pro rok 2006 - tato část obsažená v příloze č. 8 bude dohodnuta a formou dodatku doplněna do konce února. Celá řada dalších ustanovení Podnikové kolektivní smlouvy v platném znění přispívá k celkové vysoké hodnotě tohoto dokumentu.

Celkový obraz o významu Podnikové kolektivní smlouvy je možno získat podrobnějším studiem dokumentu a následným využíváním



*Generální ředitel České pošty s. p. JUDr. Karel Kratina (vpravo) a předseda Podnikového koordináčního výboru České pošty s. p. Karel Koukal při podpisu kolektivní smlouvy.*

výše odměn za hospodářský výsledek a forma vyplácení, mimořádné odměny, odměny za pracovní a životní výročí, odměna při odchodu do důchodu, odměny za dělené směny a další formy. Nedílnou součástí je pak stanovení záruky výplaty mzdy v případě platební neschopnosti zaměstnavatele. V kolektivní smlouvě je popsán způsob stanovení množství a tempa práce a jejich používání v praxi. Důležitou součástí kolektivní smlouvy jsou náklady na sociální účely a Fond kulturních a sociálních potřeb. Zde je stanovena výše tvorby a použití prostředků, včetně navýšení oproti předchozímu roku. Významnou částí je rovněž kapitola Pracovní podmínky, kde jsou stanoveny závazky zaměstnavatele v této oblasti. V kapitole Stravování jsou popsány používané formy a výše jednotlivých příspěvků. V rámci kolektivní smlouvy jsou stanovena pravidla a výše poskytovaných příspěvků zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění. Dále je sjednána pojistná smlouva pro všechny zaměstnance při spoluúčasti na náhradě vzniklé škody. Jsou dohodnuty podmínky při zajištění dětské

v každodenním životě a práci. Kolektivní smlouva musí být dostupná všem zaměstnancům a zároveň musí být oběma smluvními partnery zajištěn způsob výkladu jednotlivých ustanovení.

Závěrem považují za nutné připomenout hlavní smysl a poslání kolektivní smlouvy. Tím je bezpochyby dodržení sociálního smíru. Toto není proklamace, ale jasné vyjádření potřeby smluvních stran umožnit zaměstnancům především pracovat v podmínkách a za mzdu odpovídající současným potřebám. Do naplnění obou těchto částí je potřeba ještě chvilka času, ale především odpovídající ekonomické možnosti. Platí zásadní hledisko, a tím je skutečnost, že pokud je kolektivní smlouva vnímána převážnou částí zaměstnanců jako věc dobrá a prospěšná, pak je to samo o sobě pro její tvůrce dostatečným oceněním a motivací do další práce. Průběžná hodnocení a především pravidelné roční hodnocení závazků kolektivní smlouvy jsou nedílnou součástí systému kolektivního vyjednávání.

*Karel Koukal*

upravený harmonogram přípravy IV. sjezdu OS ZPTNS v roce 2006 a pověřila členy Rady OS ZPTNS a zaměstnance aparátu řízením práce komisí pro přípravu sjezdu. Potvrdila klíč pro volbu delegátů IV. sjezdu OS ZPTNS, a to 1 delegát na každých započatých 150 členů z řad stálých zaměstnanců ke stavu členské základny k. 1. 1. 2006 a uložila předložit návrh klíče ke schválení Zastupitelstvu OS ZPTNS v dubnu 2006. Současně potvrdila místo konání sjezdu, a to Centrum Babylon - Liberec, alternativně Hotel Olšanka Praha a konstatovala, že IV. sjezd bude uskutečněn v termínu 24. a 25. listopadu 2006.

Kromě hlavního bodu Rada projednala a schválila členy Sněmu ČMKOS pro rok 2006. Zabývala se členstvím OS ZPTNS v Asociaci kolektivního vyjednávání (AKV) a souhlasila s jeho pokračováním. Na vědomí vzala informaci o prodeji hotelu U Jezera ve Struhařově a informaci o uzavření podnikové kolektivní smlouvy u ČESKÉHO TELECOMU, a. s.

#### 4. ledna 2006

se sešla pracovní skupina Podnikového koordináčního odborového výboru společnosti novinových služeb v České republice pro kolektivní vyjednávání. Za účasti ing. Hany URBANOVÉ, vedoucí personálního oddělení První novinové společnosti a. s. bylo projednáno a dopracováno znění Podnikové kolektivní smlouvy na období 2006 až 2009.

#### 9. ledna 2006

se uskutečnilo 37. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p. Program: Zahájení a program jednání. Kontrola zápisu z minulého jednání PKOV. Odborové otázky: Čerpání rozpočtu PKOV Česká pošta, s. p. za rok 2005. Rozpočet PKOV Česká pošta, s. p. na rok 2006. Informace o mimořádném jednání Rady OS ZPTNS. Přehled středisek Regionálního právního poradenství ČMKOS v roce 2006. Stav členské základny - odborová organizovanost. Evidenční listy ZO OS. Odvod členských příspěvků. Zhodnocení Společného jednání předsedů základních organizací Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb v působnosti České pošty, s. p., členů Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p. a hospodářského vedení České pošty, s. p.. Návrh termínů jednání PKOV Česká pošta, s. p. v roce 2006. Aktuální informace. Podniková kolektivní smlouva České pošty, s. p., na rok 2006 - 2010.

# KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

## Kolektivní vyjednávání u Vegacomu, a.s. (býv. Telekomunikační montáže Praha) a rok 2006



V titulku zá-  
měrně uvádím  
bývalý název  
firmy, kterým  
bych chtěl se-  
známit ty, kteří  
ještě tolik nepa-  
matují s tím, o  
jakou firmu se jedná a v jaké  
situaci se firma s touto tradicí v  
současné době nachází. Firma,  
jejíž založení sahá do roku 1925  
a v loňském roce oslavila 80 let  
své existence, se za těch up-  
lynulých 80 let pod měnícími se  
náklady poplatnými době podílela  
na budování telekomunikací v t-  
éto zemi naprosto rozhodujícím  
dílem. V posledních 30 letech,  
resp. do roku 1992, byla známa  
jako Montážní podnik spojů,  
tehdy součást dnešního  
Telecomu, od 1993 Telekomuni-  
kační montáže Praha a od roku  
2000 figuruje na trhu pod hla-  
vičkou Vegacom a. s. Tento úvod  
pouze proto, aby byla lépe  
pochopitelná složitá situace a vy-  
jednávací pozice odborů ve fir-  
mě sice s tradicí a stále ještě  
značným počtem dlouholetých  
zaměstnanců, kteří si pamatují,  
ale také ve firmě, na kterou  
změny na trhu a v technologiích  
dopadly velice tvrdě. Tedy ale-  
spoko z pohledu zaměstnanců

našich členů. Z původních cca  
2800 zaměstnanců se počet  
snížil na cca 420, a to se všemi  
průvodními negativními dopady  
na zaměstnance.

Z tohoto úhlu se zaměstnanci  
na odbory dívají, a to je také  
svým způsobem současná, či  
spíše výchozí, pozice odborů při  
kolektivním vyjednávání. Pozice,  
daná na jedné straně zaměstna-  
vatelem argumentujícím ne-  
dostatkem zakázek a jejich nízkými  
cenami, vysokými náklady  
atd., a na straně druhé zaměst-  
nanci, jejichž hrubé příjmy v  
posledních letech neustále kle-  
sají, životní náklady stoupají a  
očekávají tedy zcela logicky, že  
odborní učiní vše, aby se tento  
trend změnil a jakýmkoli způ-  
sobem byl zajištěn růst mezd v  
příštích letech. Smutnou  
skutečností je, že se průměrné  
hrubé mzdy "řadových" zaměst-  
nanců, a to i techniků,  
mechaniků, montérů, tzn. vysoce  
kvalifikovaných zaměstnanců,  
dostaly pod celostátní průměr,  
což je naprosto nepřijatelné.  
Rozhodnutí odborové organizace  
je tedy jasné - kolektivní vy-  
jednávání v roce 2006 zaměřit zcela  
jednoznačně do oblasti mezd.  
Cílem odborů je víceprocentní  
růst základních stanovených

mezd a samozřejmě i mezd  
celkových. Znamená to, zaměřit  
se zejména, či spíše pouze, na  
tzv. řadové zaměstnance (to je  
drtivá většina), u kterých v  
minulých letech došlo k celkové-  
mu poklesu dosahovaných mezd.  
Aby byl tento růst mezd zajištěn,  
budou odbory při jednání s ve-  
dením společnosti prosazovat jak  
zavedení motivačního systému,  
který by to umožnil, tak i event.  
přerozdělení mzdových nákladů  
mezi jednotlivými skupinami za-  
městnanců tak, aby nedocházelo  
ke stále většímu otevírání tzv.  
mzdových "nůžek". Od loňské do-  
hody odborů s vedením  
společnosti o nezbytnosti nas-  
tavení nového motivačního systé-  
mu uplynul prakticky již rok, ale  
bohužel tento příslib vedení  
společnosti nedodržel. Návrh  
měl být k další diskusi připraven  
do října 2005, což se nestalo, a  
tak nastavení motivačního systé-  
mu zůstává tématem pro rok  
2006. Závěrem, kolektivní vy-  
jednávání bude v letošním roce  
určitě složitější nežli v roce  
minulém, přičemž cílem bude za-  
chování stávající podoby KS a  
zajištění růstu mezd, který by  
minimálně zastavil neustále kle-  
sající životní úroveň našich za-  
městnanců. *Tomáš Vevera*

## CO NOVÉHO V "NOVINÁCH"

Podnikový KOV novinových  
společností v ČR po všech  
složitých peripetiích, kdy musel  
podstoupit boj o své místo na  
slunci, kdy při malé členské zá-  
kladně byl viděn od silnějších  
složek uvnitř OS jako tak trochu  
nechtěné dítě a v distribučních  
firmách při jejich složitém  
vnitřním vývoji, když zpočátku  
nebylo jasné, zda vůbec přežije,  
se rovněž jednání nejevilo jako  
úplně žádoucí, je dnes konsoli-  
dovaným orgánem se všemi a-  
tributy dobrého odborářského  
společenství. Skutečnost, že se  
podařilo uhájit na principu soli-  
darity zaháčkovaní odborářských  
"trosek" z oblasti někdejší  
Poštovní novinové služby uvnitř  
několika základních organizací  
poštovního či telekomunikačního  
směru, a stálý kontakt s firmami,  
ať už s dnešní holdingovou ak-  
ciou První novinovou spo-  
lečností anebo se společností s  
ručením omezeným Media-  
servis, přinesl ovoce. Nejenže  
máme Podnikovou smlouvu v  
plně soběstačném Mediaservisu,  
ale po poslední složitě reorgani-  
zaci PNS se bez velkých prob-  
lémů podařilo uzavřít novou PKS  
na léta 2006 - 2010 i v této dy-  
namicky se rozvíjející společnos-

ti. Ve chvíli, kdy se tyto řádky  
dostanou ke čtenářům, bude už  
nová smlouva podepsána. Mám-  
li to shrnout, všechno je o vztazích,  
o kriticky nasměrované vzájemné  
důvěře.

Jsem přesvědčen, že i když  
v průběhu letošního roku dojde  
k výměně na postu předsedy

PKOV, protože stávající předs-  
eda odchází na odpočinek, budou  
se vztahy s firmami dál vyvíjet  
tak, jako doposud. A to je přece  
dobře. Což by měl zhodnotit ve  
svých závěrech i blížící se sjezd  
našeho odborového svazu. A ne-  
jen ve vztahu ke své "novinářské"  
trošce. *E.J.H.*

## Společenská kronika

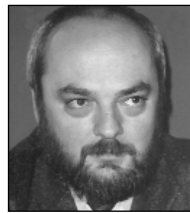
13. ledna vstoupil mezi šedesátníky kol. **František RŮŽIČKA**, člen  
Zastupitelstva OS z ČESKÉHO TELECOMU v Táboře.

19. ledna oslavil pětapadesáté narozeniny kol. **Jindřich KALIŠ**, člen  
Zastupitelstva OS z České pošty ve Strakoncích.

Oběma kolegům přejeme v práci pro odbory pevné nervy a v osob-  
ním životě hodně pohody.

Na 30. leden připadly pětapadesátiny kol. **Pavla HERŠTÍKA**, pra-  
covníka GR ČESKÉHO TELECOMU v Praze,  
člena Rady OS a předsedy Podnikového  
výboru odborů ČESKÉHO TELECOMU. Kol.  
Herštík, který pravidelně přispívá fundovanými  
texty i do PTN Echa, je rovněž čelným zást-  
upcem zaměstnanců v dozorčí radě ČE-  
SKÉHO TELECOMU a patří k osobnostem, bez  
nichž si jen těžko lze představit práci ne-  
jvyšších orgánů našeho odborového svazu.

Redakční rada v zastoupení všech, kdož s kol. Herštíkem a jeho  
odborovými aktivitami přišli do styku, děkuje za jeho dosavadní prá-  
ci a přeje mu i do budoucích dní a let všechno nejlepší.



Připomínky PKOV k zaslaným  
materiálům "Stravování a Sborník  
normativů spotřeby práce -  
PŘEPÁŽKA."

Předběžný hospodářský výsledek  
České pošty, s. p., za rok 2005.

Různé: Aktualizace vyhlášky o  
cestovních náhradách. Typové  
pozice střediskových pošt. Žá-  
dost o odstranění tvrdosti při vý-  
platě příspěvku na zajištění stáří  
a odměny v souvislosti s prvním  
odchodem do důchodu. Žádost o  
udělení výjimky při výplatě  
příspěvku na zajištění stáří a  
odměny v souvislosti s prvním  
odchodem do důchodu. Nařízení  
vlády, o stanovení rozsahu po-  
štovního oprávnění. Nařízení  
vlády, kterým se mění nařízení  
vlády č. 303/1995 Sb., o minimál-  
ní mzdě, ve znění pozdějších  
předpisů. Nařízení vlády, kterým  
se mění nařízení vlády č.  
333/1993 Sb., o stanovení min-  
imálních mzdových tarifů a mz-  
dového zvýhodnění za práci ve  
ztíženém a zdraví škodlivém pra-  
covním prostředí a za práci v no-  
ci, ve znění pozdějších předpisů.  
Informace.

### 13. ledna 2006

byla podepsána Podniková kolek-  
tivní smlouva České pošty, s. p.  
na rok 2006 až 2010.

Podnikovou kolektivní smlouvu  
za Českou poštu, s. p., podepsal  
generální ředitel pan JUDr. Karel  
KRATINA a za Podnikový koordi-  
nační odborový výbor České  
pošty, s. p., ji podepsal předseda  
PKOV pan Karel KOUKAL.

### 19. ledna 2006

proběhlo 33. jednání PKOV za-  
městnanců ČESKÉHO TELECO-  
MU, a. s. Jednání se týkalo  
především vývoje mzdového jed-  
nání, oblasti řízení výkonu a  
odměňování, fluktuace zaměst-  
nanců, přípravy podkladů pro  
úpravy Stanov a způsobu za-  
jištění sjezdu OS ZPTNS, byly  
definovány principy pro rozdělení  
prostředků sociálního fondu a  
další fondů určených na akce pro  
zaměstnance do regionů, byl do-  
hodnut rámec rozpočtu PKOV.

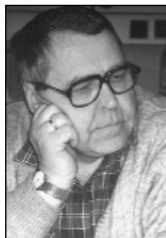
### 24. ledna 2006

ČESKÝ TELECOM - po řadě  
dílicích mítinků v průběhu ledna  
byla na jednání s generálním  
ředitelem a viceprezidentem pro  
finance a zdroje dohodnuta  
pravidla pro poskytnutí odměn  
zaměstnancům vázaných na  
ukončený rok 2005, bylo  
nalezeno řešení pro plynulý pře-  
chod poskytování výkonnostních  
odměn při změně frekvence hod-  
nocení výkonu zaměstnanců i  
firmy ze čtvrtletního rytmu na  
pololetní, byl odsouhlasen sy-  
stém rozdělení prostředků na jed-  
norázové zvýšení mezd k 1. dub-  
nu 2006. Ještě však nebylo  
dosaženo shody v otázce výše  
této úpravy

*JH, JiV, JP, ha*

# CO MĚ NAPADLO NAD DVĚMA KOMENTÁŘI V PRÁVU

## Na aktuální téma



Ten první je z 24. ledna a pod titulkem "Dvě sprostá slova" jej napsal Jiří Hanák.

Dovolte, abych z něj ocoital: "Je sprosté

slovo kapitalismus? U české demokratické opozice a u jejich závodních novin arcit' nikoliv, ba naopak. Pro ně je to meta, v jejímž dosažení nám brání zlotřilí kryptobolševici maskovaní za demokraty sociální. Ale marná sláva, v Evropě, myslím tu bohatou západní, je kapitalismus stejně sprosté slovo jako pravice. Slušné ekvivalenty: sociálně-tržní hospodářství, liberalismus či konzervatismus. Naproti tomu nikoho tam ani nenapadne připojovat ke slovu socialismus přídomek "sprostý", snad kromě Le Pena či Jörga Haidera, ačkoliv i jim možná křivdím...Tvrdý bezohledný kapitalismus ztratil svoji slušnost počátkem třicátých let minulého století...Kola evropského hospodářského zázraku v

poválečných letech neroztočil žádný kapitalismus, ale sociálně-tržní hospodářství. Základ to sociálních evropských států, jejichž dobrodiní se občané těší. Že je často rozmařilý, ano i přežraný,... s tím se dá souhlasit. Nic to však nemění na tom, že kapitalismus je sprosté slovo, svázané s nevratnou historií."

Druhý komentář vyšel 26. ledna a jmenuje se "Svoboda jednottlivce". Autorem je Martin Hekrdla.

Píše v něm o nové předvolební brožuře, která nese hrdý název "Proč volím pravici" a konstatuje: "Všele doporučuji sociálním demokratům (a já odborářům, pozn. E.JH), aby tuto brožuru... sami iniciativně roznášeli po celé zemi. Skvělá je například politická, byť rozšafná, úvaha místopředsedy ODS Ivana Langra o tom, co je solidarita: to je, když 'z vlastní vůle chci někomu obdarovat' a 'mohu si to dovolit, protože stát mi nechá podstatnou část výdělků'. Čili potřební lidé dostanou, až se těch nepotřebných náhodou zmocní darovací nálada. Komu se stýská

po frázích starého režimu, nemusí pravici rovnou zavrhnout. Stačí, když si v knížce nalistuje stať 'Strašidlo socialismu se pravidelně vrací', svěží dílko z pera (či asi spíš z notebooku) ředitele Liberálního institutu Miroslava Ševčíka. Kouzelné pak je, když Hekrdla cituje motto Ševčíkova článku, liberální větičku, o níž Ševčík tvrdí, že ji napsal kdysi "v těch dávných krušných letech: "Svoboda je v životě člověka jednou z nejdůležitějších hodnot, o jejíž udržení se musí neustále bojovat (Miroslav Ševčík, 1983)." K tomu Hekrdla dodává: "Sakra, a já myslel, že už to řekl Ho Či Min!"

Koukám, že je tentokrát můj sloupek složen (vlastně by asi ani neměl být honorován) ze samého cizího zboží. Když ale ono je tak pěkné a tak trefné, že by bylo škoda se v tomto čase rozestartovaného (odpusťte to ošklivé slovo) předvolebního "boje" české provenience, z něhož se zvedával v hospodě Na Kravině žaludek už nebožtíku Jaroslavu Haškovi, k němu nepřihlásit a nebrat je za své.

Čteno nejen očima odborářskými, ale občanskými vůbec (to mám na mysli ty občany, jichž je většina, poctivě

se živící, musející se ohánět, aby si vydobyli svůj kousek "pokakaného štěstíčka", jak to známe ze staré písničky v neopakovatelném provedení Mistra Beyvla), mělo by být zcela jasné a srozumitelné, co chtěli komentátoři povědět a co by odboroví funkcionáři měli umět vysvětlovat lidem kolem sebe, třeba i na tom tolik žádaném bowlingu či v masážním saloně z FKSP, sociálního fondu nebo z benefitů.

Nic proti těmto aktivitám, ale odborář by měl v první řadě přijímat za své úvahy, jaké jsem v dnešním sloupku představil z pera dvou z nejpřednějších našich politických komentátorů a podle nich (a po svém) jednat.

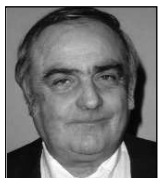
Kdo by své odborářství odbyval jen v kuželně, pod vodou v plaveckém bázenu anebo na masážích či u kadeřníka, mohl by snadno přeslechnout, kdo a proč na něho volá a co mu sděluje.

"Všecko je politika", věděl už Josef Kajetán Tyl v "Jiříkově vidění", protože tvoříme polis - obec a kudy a kam se ubírá by nám v zájmu mezilidské solidarity a ideálů humanitních (TGM) v žádném případě nemělo být jedno.

Emil J. Havlíček  
(27.1.2006)

## Svazová inspekce BOZP provedla vloni 88 kontrol

(Pokračování ze strany 1)



všem zaměstnancům. Kontrolní činnost byla v loňském roce zaměřena na technickou úroveň pracovišť, hygienická, zdravotní a sociální zařízení, poskytování a používání osobních ochranných pracovních prostředků, osvětlení pracovišť, pracovní úrazovost, prevence rizik, dodržování Kolektivních smluv v oblasti BOZP. Svazová inspekce provedla celkem 88 kontrol.

Při fyzických kontrolách byly zjištěny nedostatky v odstraňování i evidenci závad. Některé zjištěné závady nejsou evidovány ve výsledcích ročních prověrek BOZP. Tímto vzniká zkrleslá představa potřeby finančních prostředků na odstranění závad.

V této oblasti bych chtěl naše členy upozornit, aby důsledně trvaly na evidenci a hlavně na odstranění zjištěných závad ať již pocházejí z ročních prověrek BOZP nebo vlastní kontrolní činnosti. V roce 2005 bylo evidováno 409 závad a 600 podnětů zaměstnanců. Termín "podněty" vznikl experimentál-

ně u ČESKÉHO TELECOMU, a. s., kde bylo všem zaměstnancům umožněno se anonymně podílet na odhalení veškerých závad na jednotlivých pracovištích. Centrální komise BOZP vyhodnocuje tyto podněty a v současné době by měly být závady již rozděleny na závady BOZP a ostatní, včetně harmonogramu odstranění. Po vyhodnocení experimentu budeme naší členskou základnu informovat.

V oblasti vzdělávání byly v loňském roce uskutečněny semináře BOZP, jak na regionální, tak na celostátní úrovni. Celkem se jich zúčastnilo 118 našich členů, kteří se touto problematikou zabývají.

Pro zvýšení odborné úrovně našich členů jsme na konci roku 2005 vydali publikaci, která by současně měla být metodickou pomocí našim základním organizacím vyplývající ze zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Publikace obsahuje požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, výběr ze souvisejících předpisů, postavení odborových orgánů a organizací v BOZP, úseku rovného zacházení, pracovního poměru, odměňování, náhrad, pracovní doby, pracovních podmínek, dovolené, bezpečnosti technických za-

řízení včetně sankcí za porušení povinností stanovených pracovní právními předpisy. Doporučuji proto se s touto publikací seznámit.

Letošní rok jsme nezahájili úspěšně, protože při dopravní nehodě zahynul zaměstnanec ČESKÉHO TELECOMU, a. s..

Svazová inspekce se v letošním roce mimo jiné zaměří na závady vyskytující se dva a více let a hlavně na příčiny jejich neodstranění. Jako každý rok proběhnou roční prověrky BOZP na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatelů na základě § 136 a odstavce 4 zákoníku práce. Budeme požadovat, aby ze strany zaměstnavatelů byla přijata opatření a harmonogramy k provedení a vyhodnocení prověrek. Dovolte mi proto, abych vás, kteří budete jmenováni do jednotlivých prověřkových komisí upozornil na některé postupy.

Před vlastním provedením prověrek je třeba se seznámit:

- s rozbořem zdrojů a příčin pracovních úrazů, po případě vzniku nemoci s povolání
- rizikovými pracovišti (pokud se vyskytují)
- s příčinami provozních nehod a poruch technických zařízení v roce 2005

- s plněním/neplněním/ harmonogramu odstraňování závad

- se závadami které při kontrolách a revizích zjistily státní orgány odborného dozoru, hygieny a odborových orgánů a jejich odstranění.

Veškeré podklady máte právo požadovat na vašich zaměstnavatelích. Teprve po seznámení s těmito dokumenty a na základě těchto skutečností je třeba zařadit do prověrek BOZP specifické věci vašeho regionu a doplnit tak rámcový program, který bude zpracován zaměstnavatelem (v současné době se na něm pracuje).

Na začátku dubna se uskuteční seminář, kterého se zúčastní zástupci GR České pošty, BT OZ, zástupce PKOV předsedové KOV OZ, zástupci BOZP při KOV OZ, svazová inspekce BP. Od semináře si slibujeme jednotnou strategii v oblasti BOZP u České pošty s. p.

Celostátní seminář BOZP pro inspektory a funkcionáře BP proběhne na začátku června v "Pracov" u Sezimova Ústí.

Všem našim členům a inspektorům BOZP přeji v letošním roce pevné nervy a rok plný pohody.

Jiří Urban, SI BOZP



## Regionální rada odborových svazů Zlínského kraje



Přestože Regionální rady odborových svazů (RROS) vznikly na základě změny politického uspořádání státu od 1. 1. 2000 zavedením kraji, není všem občanům a ani odborářům znám jejich vznik, poslání, záměry a činnost. Na změnu politického uspořádání státu reagovala i ČMKOS tím, že se z dobrovolného principu působení odborů na příslušném území (tehdy Regionální komory OS) tento princip změnil na ustavení RROS v každém ze 14 kraji.

Regionální rada OS Zlínského kraje sdružuje 21 OS působících ve Zlínském kraji. Činnost RROS Zlínského kraje, se ve své práci zaměřuje na řešení problémů kraje především prostřednictvím Rady hospodářské a sociální dohody Zlínského kraje (RHSD) známější pod pojmem tripartita. Toto seskupení bylo ve Zlínském kraji iniciováno odbory. Výsledkem jednání se zaměstnavateli a státní správou bylo ustavení RHSD ve Zlínském kraji a to již 19. 3. 2002.

I přes zásadní politické změny ve vedení kraje po posledních volbách do krajských zastupitelstev se nám podařilo navázat ve stejném rozsahu na činnost RHSD. Ihned po volbách v roce 2004 jsme se sešli s novým hejtmánem a dohodli spolupráci ve stejném rozsahu jako dosud.

Na této úrovni se postupně po přijetí základních dokumentů začala rozvíjet činnost ve všech oblastech, které jsou v kompetenci kraje. V jednotlivých letech byla předmětem jednání RHSD řada důležitých oblastí, které měly přispět k rozvoji kraje a vylepšení života občanů kraje:

- příprava sociální reformy
- vznik krajské nemocnice
- malé a střední podnikání v kraji
- podpora podnikání se vstupem do EU
- mikroregionální problematika trhu práce
- problematika zdravotnictví ve ZK
- koncepce vzdělanosti ve ZK
- dopravní infrastruktura ZK
- největší znečišťovatelé ŽP v kraji
- reforma veřejných financí
- dopravní obslužnost a dostupnost
- přijímací řízení na střední školy
- zahraniční politika ZK
- zastoupení ZK v Bruselu
- návrh zákona o zaměstnanosti
- koncepce zem. a potravní výroby ve ZK
- podpora vzniku domů pro seniory ve ZK
- využití strukturálních fondů EU
- aktuální problematika školství
- plán rozvoje kraje
- transformace zdrav. zařízení v kraji
- celoživotní vzdělávání
- čerpání financí ze strukturálních fondů EU
- rozvoj venkova ZK
- stav silniční sítě v kraji
- nezaměstnanost v kraji

Z uvedeného je zřejmá aktivita a jsou již zřejmé i výsledky (např. zřízení krajské nemocnice, do-

držení termínů opravy silnic, řešení problémů zdravotnictví, rozšíření úseku dálnice, školství apod.). Přes všechno úsilí (svolána dvě mimořádná zasedání RHSD kvůli transformaci nemocnic) se nepodařilo zabránit schválení transformace - zastupitelstvo ZK toto schválilo - je třeba se následně ptát zastupitelů ve ZK a dále svůj postoj vyjádřit v příštích volbách, protože již dnes máme dost signálů, že tato změna se nepovedla a zhoršuje podmínky poskytování zdravotní péče i pracovní podmínky zaměstnanců.

Trvale se zabýváme problematikou nezaměstnanosti. Kromě projednávání této problematiky na půdě RHSD se podílíme na činnosti poradních sborů ředitelů úřadů práce. Členy PS jednotlivých okresních úřadů práce za RROS ZK jsou členové RROS. Výsledky jsou dobré.

Mezinárodní aktivity zatím nerozvíjíme.

Průběžně uskutečňujeme jednání s představiteli kraje s hejtmánem, ředitelem ÚP a senátorkou za okres Zlín, ale i bipartitní jednání se zaměstnavateli - kde jsou projednávána aktuální témata Zlínského kraje

Neméně významnou činností je aktivní spolupráce s pracovištěm Regionálního právního poradenství, pravidelně společně provádíme rozbory právních poraden a informace předáváme mezi členy. RPP je významnou službou pro členy odborů a nedoporučovali jsme tuto aktivitu redukovat, tento zásah bude kontraproduktivní, dojde jistě k výraznému odlivu členů. Rovněž nový způsob financování právního poradenství nepovažujeme za dobrý, protože potlačuje odborovou solidaritu.

Spolupracujeme i s politickými stranami, pokud je vyjádřen oboustranný zájem. Nejčastější spolupráce je s ČSSD, protože zde je mnoho věcí, na kterých se shodujeme, vzájemně se zveme na různá jednání a akce.

Z naplánované činnosti se nedaří vždy vše splnit. Aktuálním problémem se jeví vnitřní problém aktivního zapojení všech členů RROS ZK do práce, schopnost operativně reagovat na problémy regionu. Do činnosti v RHSD je zapojeno pravidelně 7 členů, další v případě zástupů.

Nejsme spokojeni s prezentací činnosti RROS v médiích, přestože jsme v jednom okamžiku zaktualizovali svoje webové

## Z REGIONŮ

stránky. Kromě prezentace činnosti v RHSD se do médií nedostaneme i z důvodu finanční náročnosti.

Již po několik let tradičně organizujeme jednání s poslanci, senátory, představiteli ČMKOS, úřadů práce, ministrem práce a sociálních věcí a jeho náměstký na aktuální témata.

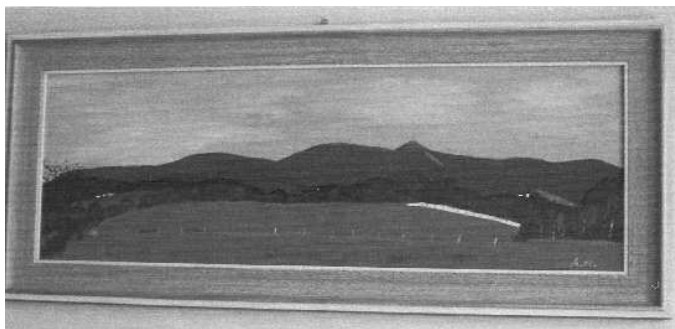
Naše základní organizace OS ZPTNS okresu Zlín je v činnosti RROS výrazně zapojena také tím, že jsem předsedou RROS ZK a místopředsedou RHSD. To, jestli tato činnost i do budoucna přinese ještě více, bude záležet na schopnostech, zapálení a pracovitosti co největšího počtu odborářů. Jednání se zaměstnavateli i státní správou nejsou jednoduchá, a my to vlastně děláme na koleně. Hovoří se sice o profesionalizaci, ale na tu zřejmě nejsou peníze -

právě vlivem úbytku členů.

Myslím si, že bohužel v našem OS nejsou aktivity odborů na krajské úrovni vnímány pozitivně.

Všichni my, co zde v kraji žijeme, chodili jsme nebo chodíme do MŠ, školy, jezíme do školy, do zaměstnání, za kulturou a sportem, potřebujeme mít dobré silnice a hromadnou dopravu, všichni jednou zestárneme a budeme potřebovat nemocnice, někteří případně i sociální ústavy nebo domovy důchodců apod. Pokud máme možnost a jsme schopni jako odbory ovlivňovat tyto podmínky života v kraji, dělejme tak. Dělejme tak prostřednictvím RROS a následně RHSD, ale snažme se také postupně vytvořit lepší podmínky pro fungování těchto odborových institucí, abychom dosáhli ještě lepších efektů. Jan Řezník

## KRAJINA POD JEŠTĚDEM (Pozdravení Norbertovi)



*Člověk pořád má čemu se učit, nad čím být překvapen. Už je tomu pár let, kdy jsem se seznámil s Norbertem Matěchou. Stal se tehda členem Rady OS za "novináře". Dodnes, třebaže už je zasloužilým důchodcem, zasedá v Zastupitelstvu OS a aktivně přikládá ruku k dílu v Podnikovém Koordinačním odborovém výboru novinových společností v ČR, jak zní oficiální název této instituce.*

*Norbert je člověk, který má své odborářské představy a stojí si za nimi, i kdyby svůj názor obhajoval proti všem. Ne vždycky s ním bez výhrad mohu souhlasit (a asi i on se mnou). Ale co je podstatné, je skutečnost, že se máme navzájem rádi, že si jeden druhého vážíme.*

*Norbert má spoustu zájmů, koníčků, zálib. Fotograjuje, brázdí severočeskou krajinu jako zaujatý obdivovatel přírody a ctitel historie i kulturního vzduchu kraje. Spolu se synem je vášnivým - snad to vyjádřím přesně - praktickým i teoretickým vyznavačem letectví.*

*Není to tak dlouho, co mě však překvapil ještě jednou svou aktivitou. Maluje. Rozměrná plátna.*

*Nějak to z něho vypadlo jen tak mezi řečí, že zrovna dokončil jeden olej. Zaujalo mě to a hned jsem zaútočil, aby mi přinesl nějakou fotokopii. Moc se mu nechtělo, nicméně přinesl. A tak se pořád koukám na ten obrázek a určitě budu chtít vidět i víc - a v realu.*

*Jeho Krajina pod Ještědem mi svým čistým naivismem učarovala. Snad to na vás taky tak z novinové reprodukcce (podaří-li se) zapůsobí. Ta olejomalba nic nepředstírá, vyjadřuje tichou úctu ke kraji, v němž je Norbert Matěcha doma, v němž je zakořeněn.*

*Lidé, kteří umějí hospodařit se svými talenty, mají všechny předpoklady pro to, aby se uměli porovnat i se svými bližními a chtějí pro ně aspoň něco málo podle svých možností udělat.*

*Potkal jsem ve svém životě spoustu lidí, kteří mě nějak oslovili a moje odborářské angažmá mi k tomu rovněž dalo za skoro 17 let řadu příležitostí. Setkání s Norbertem bylo jednou z nich. A opravdu nikoli ojedinelou.*

Emil J. Havlíček

# Pracovní jednání zástupců odborových svazů působících v ČR v sektoru služeb.

Region UNI Evropa

(Pokračování ze strany 1)

Evropský soudní dvůr.

Přítomní kromě seznámení se stanoviskem UNI k návrhu Směrnice byli seznámeni s kroky, které je nutno dále podniknout. Byli také vytipováni ti poslanci EP z České republiky, kteří by nám v této záležitosti mohli pomoci, tj. podpořili požadavky UNI. Ta bude v EU úspěšná tehdy, když ji bude moci ovlivňovat, proto potřebuje podporu na národní úrovni.

V průběhu jednání bylo probíráno stanovisko UNI obsažené ve čtyřech bodech. Hlavní myšlenkou je, že legislativa ke svobodnému poskytování služeb by se neměla týkat kolektivních práv.

Bod první je klíčový: Veškerá práva odborů, která se týkají vyjednávání by touto legislativou neměla být dotčena. Cizí pracovník v zemi by měl dostávat stejnou mzdu jako pracovník domácí. Kolektivní smlouvy by neměly být překážkou pro volně poskytované služby. Tento zásadní požadavek má UNI dobré šance prosadit.

Druhým věc, kterou chceme změnit, je princip "země původu". Pokud český podnik bude působit v sousedních zemích (např. starých zemí EU), může zde poskytovat služby, aniž by se tam musel usadit. Dle UNI je toto problém, dle návrhu směrnice tento podnik funguje dle legislativy země, odkud pochází a ne kde služby poskytuje. UNI říká, že toto je recept pro divokou regulaci, protože tam, kde je menší regulace, tam mají výhodu. Toto dle UNI není cesta pro Evropu.

Zde jsou ze Směrnice vyloučeny finanční a telekomunikační sektor, které, vzhledem k jejich důležitosti pro ekonomiku, jsou pokryty směrnicemi vlastními.

Jako třetí je požadavek UNI vyloučit ze směrnice část týkající se agenturní práce. Pracovníci agentur jsou ve specifické situaci - jsou zaměstnanci agentury a přitom pracují v jiném podniku. Jsou většinou najímáni na velmi krátkou dobu a kontrola legislativy, případně dodržování kolektivní smlouvy je v tomto případě velmi obtížná. V případě, že budou do směrnice zahrnuti, nastávají problémy, protože v různých zemích platí různá pravidla. Toho by využily agentury země, kde jsou volně legislativní podmínky. Skupiny lidí by byli posíláni přes hranice a zde by bylo velmi obtížné kontrolovat jejich pracovní podmínky.

V návrhu směrnice je, že země může vysílat své pracovníky za plat své země, tj. země původu (např. z Polska do Německa). To

by podle UNI podporovalo nečestnou konkurenci.

UNI také chce vyjmout z Evropské legislativy pracovní právo a právo týkající se kolektivních smluv.

Čtvrtá část stanoviska UNI se týká bezpečnostních služeb. Ty by měly být z této legislativy vyloučeny. Hlavním důvodem je nejasná hranice mezi soukromými bezpečnostními agenturami a státní policií.

V privátním bezpečnostním sektoru se jedná o lidi, kteří nosí zbraně. Tyto agentury - a zde se shoduje UNI se zaměstnavateli - musí být seriózní, aby se nevytvořily podmínky pro vytváření mafie. Zde jsou nutná přesná pravidla, která ve shodě se zaměstnavateli dokáže UNI zavést.

Stanovisko UNI Evropa ke Směrnici o službách je shodné se stanoviskem Evropské odborové konfederace.

První čtení ke Směrnici bude v Evropském Parlamentu v polovině února. Na jeho základě vznikne upravený text, který bude respektovat stanovisko parlamentu. Potom nastane lobování k textu, následně bude druhé čtení. V závěru, na základě národních úrovní rozhodne Rada Evropy. V současnosti existuje mezinárodní síť tzv. "informátorů" z odborových svazů UNI, kde lze konverzovat na téma této směrnice. Pracovní jazyk je angličtina. Zájemci z odborových svazů, kteří mají zájem zapojit se do této sítě dostanou informace na adrese [Judith.Kirton@union-network.org](mailto:Judith.Kirton@union-network.org). Problémem UNI je, že z nových zemí EU je velmi málo kolegů, kteří jsou do této sítě zapojeni.

Účastníci pracovní schůzky se shodli, že kromě projednání důležitého tématu došlo k posílení kontaktů mezi centrálou UNI a regiony. *Zdeněk Šámal*

## Zaměření kolektivního vyjednávání v roce 2006 v rámci EOK k pracovní době

Tlak zaměstnavatelů a některých vlád na to, aby docházelo k větší všeobecné pružnosti, je stále silnější. Zdůvodňuje se to klasicky - používají se faktory jako stále větší fluktuace trhů, globalizace obchodu a další intenzifikace procesu restrukturalizací, přemísťování výroby a fúzí. EOK je známo, že pro zaměstnavatele se stala deregulace ochrany pracovních míst politickým leitmotivem.

EOK konstatuje, že zatímco v létě 2004 zaměstnavatelé hlasitě obhajovali prodloužení pracovní doby, dnes vyvíjejí nátlak, aby získali větší prostor pro pružnost, a to pokud možno bez kolektivního vyjednávání. Znovu opakujeme, že jsme jasně proti prodloužení pracovní doby, které je ospravedlňováno zcela dogmaticky. EOK se nezříká pružnosti, ale jedině s tím, že bude předmětem vyjednávání. Vyjednávání pracovních režimů je jediným skutečným řešením, chceme-li se pokusit zajistit rovnováhu a sladění potřeb pružnosti podniků a potřeb pracovníků pokud jde o jejich rodinný a pracovní život. Tuto cenu je třeba zaplatit pro dosažení kvality života, s níž počítá Lisabonská strategie. Proto je novela směrnice o pracovní době stále naléhavější, aby zastavila praktiky povolování výjimek z komunitární legislativy, které jsou považovány za jediný způsob pro splnění požadavků podniků.

EIT ČMKOS

## ODBORY A SVĚT



### Ver.di organizuje celostátní protesty proti propouštění v Deutsche Telekom

Celostátní protest v Německu 12. prosince 2005 se konal proti plánům Deutsche Telekom propustit 32 000 zaměstnanců. Ver.di určilo místo demonstrace v Bonnu před ředitelstvím Deutsche Telekom. Demonstrace se účastnilo přes 4000 zaměstnanců. Ver.di protestuje proti razantnímu propouštění v tak dobře prosperující společnosti a počínání Deutsche Telekom považuje za velmi nerozumné, což také ovlivní kvalitu služeb pro zákazníky. Další demonstrace se konala v Berlíně a účastnilo se jí přes 1000 zaměstnanců. Prezident Ver.di Frank Bsirske povzbudil demonstranty výrokem "Nemůžeme dovolit, aby manažerům prošlo to, že přesouvají zisky k akcionářům, zatímco odhazují nezaměstnané lidi před dveře vlády". Rozhodnutí představenstva bylo potvrzeno v době, kdy venku probíhaly demonstrace. Vedení Deutsche Telekom řeklo, že tento plán na propouštění bude postupně implementován a dokončen do konce roku 2008.

### Nizozemí: Vláda snižuje svůj podíl v KPN

Nizozemská vláda snížila svůj 16% podíl v KPN a vzdala se svého práva veta na fúze a převzetí, které ve svém důsledku znamenají možnost prodat celou společnost. Nizozemská vláda by přijala každý kontrakt, ale raději by viděla KPN v rukou strategického investora (např. Deutsche Telekom) než v rukou finančního subjektu.

### Korea: Odbory Hanaro Telecom uzavírají dohodu

Trápení korejských odborů s investičním fondem stále pokračuje a prezident odborů Hanaro Telecom (Kim JeongKyu) se dokonce rozhodl pro protestní hladovku, aby

ukázal svůj pocit marnosti po dvou měsících demonstrací a vyjednávání se společností. Rozpor vznikl při diskusi na valné hromadě Pracovní komise. Při soudním procesu řekly odbory, že vedení společnosti vážně porušilo dohody o bezpečnosti, o důchodovém zajištění dohodu o kolektivním vyjednávání. K tomu všemu došlo kvůli restrukturalizačnímu procesu, který by měl snížit stav zaměstnanců o jednu čtvrtinu.

### USA: CWA dosáhla prozatímní dohody s AT&T

Communications Workers of America dosáhli spolu s Mezinárodním bratrstvím elektrotechnických pracovníků prozatímní dohody s AT&T. Dohoda zahrnuje téměř 12 000 pracovníků a je nyní předmětem členské ratifikace. Kdyby došlo k ratifikaci tohoto dočasného kontraktu, vypršel by 4. dubna 2009. Dohoda zaručuje zvýšení platů o 11,2 %, zlepšuje penze a přináší velké zlepšení v bezpečnosti práce. Kontrakt rovněž zaručuje, že společnost bude do vypršení expirační doby platit zdravotní pojištění svým aktivním i již neaktivním zaměstnancům. Ralph Maly (viceprezident Communications and Technologies) nazval tuto dohodu za férovou a spravedlivou a dodal, že pracovníci AT&T se již těží na spolupráci s novou AT&T. Odborářský výbor pro vyjednávání jednohlasně doporučil schválení této dohody.

### CWU odsuzuje outsourcing BT a ztrátu 886 pracovních míst

CWU (Odborový svaz pracovníků v komunikacích) ve Velké Británii prohlásil, že v důsledku převedení podpůrné vysílací činnosti z Anglie do Indie ztratí 886 zaměstnanců BT svou práci. Podle Sally Bridgeové z CWU tímto krokem BT dalo najevo "nestydaté obcházení svých sociálních závazků". CWU chce změnit toto rozhodnutí.

### Černá Hora

UNI protestovalo proti Magyar Telekom kvůli jejich protiodborovým akcím poté, co vedení Magyar Telekom nekonzultovalo s odbory převzetí Telecom Montenegro. Společnost se snížit stav zaměstnanců o 50 % v jednom roce. 23 % již bylo propuštěno bez jakékoliv konzultace s odbory. UNI informovalo generálního ředitele Magyar Telekom, že UNI plně podporuje odbory Montenegro Telecom v jejich boji za spravedlnost a přiměla společnost k napravení toho, že své kroky nediskutovali nejdříve s odbory. Kopie tohoto dopisu byla rovněž odeslána generálnímu řediteli Deutsche Telekom (mateřská společnost). -pm-



## Připravme se na změnu v účetnictví odborových organizací

V závěru roku 2003 byl schválen nový zákon o účetnictví (č. 437/2003 Sb.), jehož účinnost byla pro neziskové organizace, tedy i odborové organizace a orgány o jeden rok odložena a měl tedy platit od 1. 1. 2005. Další novela zákona o účetnictví stanovila, že občanská sdružení a jejich organizační jednotky, jež mají právní subjektivitu, a které v roce 2004 účtovaly v soustavě jednoduchého účetnictví, mohou vést toto účetnictví až do 31. 12. 2006 (Sbírka zákonů č. 669/2004, § 38a).

Přípravou přechodu na nové účetnictví se odborový svaz zabýval prakticky celý rok 2004. Podle plánu akcí byly v roce 2004 organizovány ve spolupráci s oddělením vzdělávání ČMKOS a odborovou školou ČMKOS vzdělávací akce zaměřené na tuto problematiku. Seminářů zaměřených na problematiku pro naše odborové organizace nového způsobu účtování se zúčastnilo 135 funkcionářů ze základních organizací a koordinačních odborových výborů. Prodloužení možnosti používat "jednoduché" účetnictví využila převážná většina základních organizací. Průzkumem bylo zjištěno, že na novou formu účetnictví přešlo jen několik málo základních organizací, a tak znalosti získané na seminářích zůstaly nevyužity a v mnohých případech možná již byly zapomenuty.

Termín zavedení účtování v tzv. plném, nebo ve zjednodušeném rozsahu, se nezdá být blíží. Naše základní organizace na to mají již necelý rok, aby jejich hospodáři buď oprávnili získané znalosti nebo se zúčastnili seminářů, na kterých potřebné znalosti získají. Je nutno přitom vzít v úvahu tu skutečnost, že nejde o pouhé informace, ale o to naučit příslušné funkcionáře novému účetnictví včetně pojmů, s nimiž se doposud (pokud nejsou účetními z profese) nesetkávali.

Jistě vás napadne otázka, kde se pro nás novému způsobu účtování naučit? **Odborový svaz počítá v letošním roce s uskutečněním dvou seminářů pro hospodáře výborů základních organizací.** Termíny těchto seminářů budou Výborům základních organizací včas sděleny. Vzhledem k technickým možnostem však půjde pouze o účetnictví vedené ručně v tzv. "americkém" deníku.

**Další možností získat potřebné znalosti je využití nabídky oddělení Rozvoj lidských zdrojů a projektovou činnost (dříve oddělení vzdělávání ČMKOS).** Toto oddělení připravilo vzdělávací modul "Hospodaření občanských sdružení", ve kterém počítá s řadou seminářů, jejichž přehled dále uvádíme.

### Hospodaření občanských sdružení

#### 1. Hospodaření (začátečníci)

● Základní dokumenty ● Legislativa (zákony vztahující se k hospodaření) ● Právní moc ● Odborové prostředky a jejich použití ● Základy hospodářsko - finanční agendy ● Ochrana odborových prostředků

Termíny:

Měsíc	Termín	Uzávěrka	Var. symbol	Cena (vč. DPH)	Místo
Únor	16. 2.	1. 2.	6108	1020,-	DOS Praha
Březen	2. 3.	15. 2.	6114	1020,-	DOS Praha
Květen	16. 5.	1. 5.	6143	1020,-	DOS Praha

#### 2. Hospodaření a daňová politika

● Základní informace o legislativě vztahující se k hospodaření ● Příjmy a výdaje (výnosy a náklady) včetně daňového režimu ● Jednotlivé daňové zákony - daň z příjmu právnických osob, daň z příjmu fyzických osob, daň dědická, darovací a z převodu nemovitosti, daň silniční, daň z nemovitosti, daň z přidané hodnoty

Termíny:

Měsíc	Termín	Uzávěrka	Var. symbol	Cena (vč. DPH)	Místo
Únor	21. 2.	1. 2.	6110	1020,-	DOS Praha
Březen	14. 3.	1. 3.	6117	1020,-	DOS Praha
Květen	18. 5.	1. 5.	6150	1020,-	DOS Praha

#### 3. Činnost revizních komisí

● Činnost revizních komisí ● Práva a povinnosti revizních komisí ● Zpracování kontrolních zpráv ● Příklady protokolů revizních kontrol

Termíny:

Měsíc	Termín	Uzávěrka	Var. symbol	Cena (vč. DPH)	Místo
Květen	30. 5.	15. 5.	6154	1020,-	DOS Praha
Červen	13. 6.	1. 6.	6158	1020,-	DOS Praha

#### 4. Účetnictví - vedené ručně

Účetnictví vedené ručně (ve zjednodušeném rozsahu) je určeno pro všechny, kteří účtují ještě v jednoduchém účetnictví a v souladu se zákonem budou přecházet na účetnictví vedené ve zjednodušeném

rozsahu, a to jak vedené ručně, tak i pro ty, kteří budou chtít přejít na vedení pomocí PC, ale chybí jim základní znalosti z účetnictví. Doporučujeme i členům RK pro možnost provádění kontroly výstupů z účetnictví.

● Základy účetnictví ● Účetní legislativa ● Účetní osnova ● Tvorba účetní směrnice ● Příklady předkontací ● Příklady od převodového můstku až po uzávěrku

Termíny:

Měsíc	Termín	Uzávěrka	Var. symbol	Cena (vč. DPH)	Místo
Březen	21. - 22. 3.	1. 3.	6123	2040,-	DOS Praha
Duben	18. - 19. 4.	1. 4.	6134	2040,-	DOS Praha
Květen	16. - 17. 5.	1. 5.	6145	2040,-	DOS Praha

#### 5. Účetnictví - vedené na PC ve zjednodušeném rozsahu

Účetnictví vedené na PC (ve zjednodušeném rozsahu) je určeno všem, kteří mají základní znalosti účetnictví a chtějí toto vést na PC. Předpokladem je základní znalost účetnictví a základní znalost práce na PC.

● Stručné základy účetnictví ● Práce na PC včetně příkladů od převodového můstku až po uzávěrku

Termíny:

Měsíc	Termín	Uzávěrka	Var. symbol	Cena (vč. DPH)	Místo
Březen	21. - 22. 3.	1. 3.	6124	3370,-	AKTIS
Květen	23. - 24. 5.	1. 5.	6152	3370,-	AKTIS

#### 6. Účetnictví - vedené na PC v plném rozsahu

Účetnictví vedené v plném rozsahu na PC je určeno všem, kteří již dnes účtují v účetnictví (dříve podvojném) a pouze chtějí přejít na program ABRA G2. Předpokladem je znalost účetnictví a práce s PC.

● Stručné základy účetnictví ● Práce na PC včetně příkladů od převodového můstku až po uzávěrku

Termíny:

Měsíc	Termín	Uzávěrka	Var. symbol	Cena (vč. DPH)	Místo
Únor	21. - 22. 2.	1. 2.	6111	3370,-	AKTIS
Duben	18. - 19. 4.	1. 4.	6135	3370,-	AKTIS
Červen	20. - 21. 6.	1. 6.	6162	3370,-	AKTIS

Změna v účtování přináší i změny v distribuci potřebných tiskopisů, zejména peněžních deníků. Peněžní deníky je možno získat ve vydavatelství a nakladatelství "SONDY". Zde je možno zakoupit i publikaci "Nové účetnictví pro odborové organizace" a počítačový program ABRA G2, který byl vyvinut v součinnosti se společností AKTIS.

Co říci na závěr? Občanská sdružení a tím i naše odborové organizace se musí řídit především obecně platnými právními předpisy, vedle stanov a vlastních dokumentů, je proto nutné, aby i hospodaření organizací bylo v souladu s těmito předpisy. Zde je totiž možná kontrola ze strany státních orgánů a při nedodržení povinné legislativy i případné možné postihy. Je zřejmé, že hospodaření je nedílnou součástí činnosti těchto organizací a právě činností nejvíce svázanou obecně platnými právními předpisy.

Eliška Trojanová, Jiří Vacek

### ČMKOS Rozvoj lidských zdrojů - kontakty

Mgr. Dušan Martinek

vedoucí oddělení

Tel.: 234 462 572, 602 169 053

Fax: 222 718 994

E-mail: martinek.dusan@cmkos.cz

Filip Matoušek

odborný poradce

Tel.: 234 462 038

E-mail: matousek.filip@cmkos.cz

Martina Drekslerová

specialistka

Tel.: 234 462 238

E-mail: drekslerova.martina@cmkos.cz

Hana Taušová

samostatná odborná pracovníce

Tel.: 234 462 238

E-mail: tausova.hana@cmkos.cz

Magda Slancová

samostatná odborná pracovníce

Institut pro rozvoj lidských zdrojů Zlenice

Místo: Zlenice 44, 257 22 Čerčany

Tel.: 317 776 024

Fax: 317 776 206

E-mail: skola.zlenice@volny.cz

Formulář přihlášky na [www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz).

# DOSTAL JSEM VÝPOVĚĎ "DOHODOU"

(závěr)

## Zrušení ve zkušební době

Pokud hovoříme o skončení pracovního poměru jednostrannými právními úkony, právní úprava chrání oprávněné zájmy účastníka pracovního poměru, ke kterému je jednostranný právní úkon směřován adresován.

V případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 31 ZP), je cílem právní úpravy, co nejvíce usnadnit jednostranné skončení pracovního poměru, neboť tato možnost odpovídá zcela účelu zkušební doby. Účelem zkušební doby je, aby si v jejím průběhu ověřili jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, zda jim bude sjednaný pracovní poměr výhodově. Jinak řečeno, jde o zjištění, zda sjednaný druh práce a ostatní náležitosti pracovní smlouvy skutečně odpovídají zájmům zaměstnance, na straně zaměstnavatele pak, zda vůbec vlastnosti zaměstnance v pracovním zařazení vyhovují požadavkům a představám zaměstnavatele.

## Délka zkušební doby

Ustanovení § 31 odst.1 zákoníku práce stanoví délku zkušební doby tak, že trvá, pokud nebyla dohodnuta kratší, tři měsíce. Současně se uvádí, že sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně měněna. Z uvedeného vyplývá, že zkušební doba může činit tři měsíce, dva měsíce, jeden měsíc nebo nemusí být sjednána vůbec. Podstatné je, že, je-li sjednána, musí být sjednána písemně, a to v pracovní smlouvě a nejpozději v den sjednání jako den nástupu do zaměstnání před započítáním výkonu prací, tedy před vznikem pracovního poměru. Zkušební doba nemůže být prodlužována.

## Za jakých podmínek by bylo sjednání zkušební doby neplatné?

Jde o případy, kdy se např. sjedná zkušební doba ústně a písemná pracovní smlouva se vyhotoví až následující den po sjednání dne nástupu do práce. Pro případ, že by zkušební doba byla sjednána v pracovní smlouvě delší než tři měsíce, nečinilo by to pracovní smlouvu ani ujednání o zkušební době neplatnou. Neplatné by bylo jen ujednání o té části zkušební doby, která překračuje maximální hranici stanovenou zákonem, tj. tři měsíce. Pokud je někdo přijímán do pracovního poměru na základě volby nebo jmenování, nelze u těchto zaměstnanců použít ustanovení o zkušební době vůbec, neboť u těchto zaměstnanců se pracovní smlouva neuzavírá. I zde by šlo v případě ujednání zkušební doby o ujednání neplatné.

## Započítání překážek v práci do zkušební doby

Zákonné ustanovení rovněž uvádí, že v případě překážek v práci, pro které zaměstnanec nemůže během zkušební doby vykonávat práci, (např. pro nemoc) se do této doby započítává doba max. v rozsahu 10 pracovních dnů. Zkušební doba se prodlouží pro případ překážek v práci nad max.hranici 10 pracovních dnů o zbývající pracovní dny.

## Vlastní skončení pracovního poměru ve zkušební době

Vlastní skončení pracovního poměru ve zkušební době může být provedeno kdykoli během zkušební doby kterýmkoli z účastníků pracovního vztahu, tj. jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, a to i bez uvedení důvodu pro toto skončení.

Důležité je vědět, že pracovní poměr končí dnem rozhodnutí o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, nikoli dnem doručení oznámení o tomto právním úkonu. Samo vlastní doručení písemného oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době není podmínkou platnosti tohoto úkonu. Abychom se vyhnuli případným nedorozuměním, je lépe skloubit den rozhodnutí s dnem, kdy úkon druhé straně doručím.

V případě skončení pracovního poměru ve zkušební době neexistuje žádná ochrana (např. těhotenství, osoby ZPS, soc. situace apod.).

Další skončení pracovního poměru, které uvádí § 42 ZP, tj. skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, kdy pracovní poměr končí uplynutím doby, na kterou byl sjednán, není nutné dále rozvádět. Díky je jasná, jen stojí za připomenutí, že ani zde neexistuje žádná ochrana (např. při pracovní neschopnosti, nemocničním ošetření apod.).

Na závěr bych chtěl k využití odůvodnění § 42 uvést, že v případě zániku zaměstnavatele, pokud nedošlo ke skončení pracovního poměru dle ustanovení § 42 odst. 1 až 3 a, nepřecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na jiný subjekt dle § 249 a násled. ZP, právní úprava vychází z faktu, že skončením podnikání fyzická osoba nezaniká, takže i po skončení podnikání může ukončit pracovněprávní vztah se svým zaměstnancem a rovněž tak lze vůči tomuto zaměstnavateli uplatňovat pracovněprávní nároky.

U právnické osoby (s.r.o., a.s., a jiné) je situace složitá. Po jejím zániku (výmazem z obchodního rejstříku) nelze činit právní úkony zavazující tuto zaniklou právnickou osobu, takže se zde uvádí právní domněnka, že skončení pracovního poměru lze dovodit "per analogiam legis" (podle zákonné obdoby) z ustanovení § 42 odst. 4 ZP, tedy, že pracovní poměr zaniká dnem zániku zaměstnavatele.

Josef Melichar

# Příklady úspěšných soudních sporů našich členů se zaměstnavatelem

Hlavní zásadou při sporech mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je pochopitelně snaha vyřešit spor smírně. Je to vlastně i podmínka, kterou stanoví Řád právní pomoci našeho svazu pro poskytnutí právního zastoupení před soudem, kdy se vyžaduje, aby žadatel o právní pomoc spolu se ZO OS se pokusil spor se zaměstnavatelem urovnat jedním. Ne vždy se to však podaří, a pak nezbyvá, než domáhat se svého práva u soudu.

Jako ukázkou pestrosti sporů řešených našimi členy se zaměstnavatelem uvádím několik příkladů. Ne vždy musí spor skončit soudním rozsudkem. Někdy je úspěšným zakončením sporu i dohoda mezi spornými stranami. Z hlediska ochrany osobnosti zajištěné zákonem, pochopitelně není možné uvádět ani jména osob, ani názvy protistran.

Tak např. byl úspěšně skončen několikaletý spor o náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti k níž došlo pracovním úrazem, který vedl náš člen proti svému zaměstnavateli a souběžně proti jeho pojišťovacímu ústavu. Ve sporu šlo o částky několika set tisíc korun. Proběhla řada soudních jednání, dokazování a zpracování znaleckých posudků. Nakonec zaměstnavatel spolu se svým pojišťovacím ústavem, aby zabránil soudnímu prohrě a narůstajícím finančním ztrátám způsobených náklady řízení a úroky, přistoupil na dohodu vyplatit žalobci - našemu členu - do 14 dnů po podepsání dohody přes 3/4 miliónu korun. Dále pak se zavázal, že do budoucna bude vyplácet žalobci měsíční rentu ve výši, jak byla požadována v žalobě. Vzhledem k této dohodě žalobce žalobu vzal zpět. Soud řízení zastavil a svým usnesením tuto dohodu schválil, takže se staly sporná částka i další části dohody exekučně vymahatelné. Spor tedy skončil k plné spokojenosti našeho členu.

Další spor byl veden o neplatnost rozvázání pracovního poměru. S našim členem byl rozvázán pracovní poměr pro hrubé porušení pracovní kázně dle § 46 odst.1 písm. f. pro údajné opuštění pracoviště s tím, že se jednalo o opakovaný přestupek. Prostřednictvím střediska RPP byla podána včas žaloba. Náš člen mohl na základě svědeckých výpovědí dokázat, že zaměstnavatel prostřednictvím nadřízeného žalobci musel o pohybu žalobce vědět. Také zde došlo k mimosoudnímu

vyrovnaní. Žalobce vzal žalobu zpět a zaměstnavatel mu vyrovnal všechny mzdové nároky včetně odměn. Žalobce však již neměl zájem vzhledem ke vzájemné nedůvěře u zaměstnavatele dále pracovat, a proto byl pracovní poměr ukončen dohodou.

Jiný soudní spor byl rovněž veden o neplatnost rozvázání pracovního poměru pro hrubé porušení pracovní kázně. Svůj základ však měl ve skutečnosti, že zaměstnanec se domáhal návratu na pracovní místo, na které měl dle zákoníku práce právo. Zaměstnavatel však na toto místo již přijal jiného zaměstnance na pracovní poměr na dobu neurčitou a nebyl ochoten našemu členu v jeho nárocích vyhovět. Nabídl mu jiné pracovní místo, které se však lišilo od původní pracovní smlouvy jak sjednanými podmínkami, tak místem výkonu práce. Náš člen tuto změnu neakceptoval a ač pravidelně chodil do práce, novou práci nevykonával. To bylo zaměstnavatelem pokládáno za hrubé porušení pracovní kázně. Soud tento postup zaměstnavatele neshledal jako zákonný a určil, že výpověď z pracovního poměru je neplatná. Náš člen pak byl dále zaměstnáván podle původní pracovní smlouvy.

Samozřejmě nelze zaručit, že všechny spory skončí pro naše členy úspěšně ať již rozsudkem, nebo dohodou, která je pro naše členy příznivá. Někdy můžou neúspěch způsobit přehnané nároky a očekávání, někdy může vzniknout chyba důkazní nouzi, kterou by chtěl náš člen důvěřivě nahradit svědky, aniž by měl zajištěno, že na poslední chvíli nesežou, protože se v konečném důsledku obávají postavit se proti zaměstnavateli, někdy jde o - byť neúmyslné - zkresení sporu ve vlastní prospěch, které pak protistrana úspěšně u soudu vyvrátí.

Při včasné obrácení se o pomoc na Radu odborového svazu, svazového právníka a na právníka RPP se lze výše uvedeným chybám vyhnout. Dobrou přípravou sporu při předložení seriózních podkladů a hodnověrných svědectví je možné se, pod profesním vedením právníka RPP, svého práva u soudu domoci.

Bohužel, někdy je třeba se obrnit trpělivostí a mít pevné nervy, neboť může jít o "běh na dlouhou trať". Každopádně však zaměstnavatelé musí vzít na vědomí, že odborový svaz za svými členy stojí.

JUDr. Pavel Sirůček

## Co je nového v zákoně o dani z příjmů?

Zásadním způsobem byl změněn zejména systém "úlev" na dani z příjmů fyzických osob, úprava daňových pásem a sazeb daně pro fyzické osoby a výdajové paušály pro podnikatele a pronajímatele.

Změny ve vypořádání měsíčních daňových bonusů a zvýšení výdajových paušálů pro podnikatele lze uplatnit už za rok 2005.

Podstatné změny, které platí od roku 2006 se týkají především

- snížení sazby daně z příjmů fyzických osob a zvětšení rozsahu prvního daňového pásma,

- náhrad nezdanitelných částí základu daně slevou na dani,

- možnosti uplatnění ostatních nezdanitelných částí základu daně až v rámci zučtování na konci roku,

- možnosti uplatnění výdajů na hromadnou dopravu a ubytování zaměstnanců za stanovených podmínek pro zaměstnavatele,

- uplatnění do daňově uznaných nákladů výdajů na další jídlo za zaměstnance, pokud je délka jeho směny delší než 11 hodin.

## Snížení daně z příjmu fyzických osob

Změna daňových sazeb - snížení daňového zatížení s důrazem na nízko a středně příjmové skupiny

Sazby daně z příjmů fyzických osob uplatňované od 1. 1. 2006		
základ daně		daň ze základu přesahujícího
0 Kč	121 200 Kč	12 %
121 200 Kč	218 400 Kč	14 544 Kč + 19 % 121 200 Kč
218 400 Kč	331 200 Kč	33 012 Kč + 25 % 218 400 Kč
331 200 Kč	a více	61 212 Kč + 32 % 331 200 Kč

## Náhrada nezdanitelných částí základu daně slevou na dani

Nové ustanovení umožňuje uplatnit stejnou daňovou výhodu pro všechny bez ohledu na výši příjmů. U tohoto druhu slevy na dani se neposkytuje daňový bonus, který lze uplatnit pouze u slevy na vyživované dítě.

	sleva na dani 2006
poplatník	7200 Kč
druhý z manželů	4200 Kč
částečný inv. důchodce	1500 Kč
plný invalidní důchodce	3000 Kč
držitel průkazu ZTP-P	9600 Kč
student	2400 Kč

## Společné zdanění manželů

S dani z příjmů souvisí též zavedení možnosti společného zdanění manželů, které lze uplatnit poprvé v letošním roce. Vyplácí se zejména manželům s rozdílnými příjmy.

Pro podrobnější informace, včetně srovnání možných případů a kontaktu pro konzultaci se obraťte na svůj výbor základní organizace, který má k dispozici materiál zpracovaný odborným aparátem odborového svazu.

## Zvýšení výdajových paušálů

Uplatnění výdajových paušálů u příjmů z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti přináší zjednodušení administrativní náročnosti jak pro poplatníky, tak i pro správce daně.

Paušální výdaje dle schválené novely zákona:

- 80 % z příjmů ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství,
- 60 % z příjmů ze řemeslných živností (např. kováři, opraváři, hodináři, pekaři, zedníci),
- 50 % z příjmů ze živností jiných než řemeslných (např. cestovní agentury, průvodci, maséři),
- 40 % z příjmů z jiného podnikání a z činností podle zvláštních předpisů, (např. lékaři, advokáti, daňoví poradci, architekti, znalci), z příjmů z užití nebo poskytnutí práv (např. autorské honoráře), z příjmů z výkonu nezávislého povolání (např. výkonní umělci, sportovci),
- 30 % z příjmů z pronájmu.

## Minimální mzda vzrostla

Podle rozhodnutí vlády se zvýšila minimální mzda s účinností od 1. ledna 2006, a to o 5,4 % na 7570 Kč měsíčně, hodinová mzda vzrostla na 44,70 Kč. Druhé zvýšení, o 5,1 %, bude od 1. července 2006. Měsíční minimální mzda bude od tohoto data činit 7955 Kč a 48,10 Kč za hodinu. V souvislosti se zvýšením minimální mzdy schválila vláda také zvýšení minimálních mzdových tarifů.

Pro zajímavost uvádím vývoj výše minimální měsíční mzdy v časové řadě:

rok	1991	1992	1996	1998	1999	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Kč	2000	2200	2500	2650	3250	3600	4000	5000	5700	6200	6700	7185	7570
													7955

## Sociální oblast v roce 2006

Mnohé sociální dávky se zvýšily automaticky se zvýšením životního minima. Nejedná se o dramatické zvýšení. Přířadky na děti vzrostly od 4 do 13 Kč, sociální příplatek od 4 do 15 Kč a příspěvek na bydlení o 10 až 53 Kč.

Jediná velká změna se týká porodného a vstupuje v platnost od 1. dubna. Nejvíce si polepší maminky dvojčat, které místo loňských 20 640 Kč dostanou rovných 52 500 Kč.

Novinkou je příspěvek na školní pomůcky pro prvňáky. Rodiče nastávajícího prvňáka, kteří pobírají přířadky na děti, si budou moci v červenci vyzvednout 1000 Kč.

Další novinkou jsou sociální stipendia pro studenty vysokých škol, jejichž domácnosti mají příjmy do 1,1násobku životního minima. Minimální výše stipendia musí činit dle zákona nejméně dvojnásobek zvýšeného přířadku na děti, tedy 1620 Kč.

V tomto roce vzrostou starobní, pozůstalostní a invalidní důchody o 4,9 procenta. Průměrně by tak mohli důchodci dostávat asi 8128 Kč, tedy zhruba o 380 Kč víc než dosud. Základní výměra důchodu se zvýší o 70 Kč na 1470 Kč. Procentní výměra vzroste o šest procent u důchodů přiznaných do konce roku 1995 nebo o čtyři procenta, pokud byl důchod přiznan později. Zároveň se mění výše všeobecného vyměřovacího základu a redukčních hranic nutných pro výpočet důchodu. Všeobecný vyměřovací základ činí 17 882 Kč. Hodnota přepočítacího koeficientu bude činit 1,0532. Zvýšeny budou i tzv. redukční hranice pro stanovení výpočtového základu. První redukční hranice se zvyšuje z 8400 Kč na 9100 Kč, druhá redukční hranice z 20 500 Kč na 21 800 Kč. Rovněž se budou valorizovat částky zvýšení důchodů pro bezmocnost a přířadky k důchodům, které jsou vypláceny bývalým politickým vězňům či jejich pozůstalým a také účastníkům národního boje za vznik a osvobození Československa a pozůstalým po nich.

**Sružení nájemníků ČR SON oznamuje rozšíření služeb právníků a znalců na Žluté lince:**  
po - čt: 9.00 - 6.00 hod.  
pá 9.00 - 12.00 hod

**900 069 053**

## Přináší homeworking opravdu jen výhody?

V současné době stále více firem začíná využívat homeworkingu, případně tele(home)workingu.

Homeworking znamená práci doma, teleworking je práce na dálku umožněná využitím moderních komunikačních prostředků a tele(home)working je práce na dálku z domova, přesněji se jedná o způsob organizace práce, o způsob plnění pracovních úkolů a vykonávání profese.

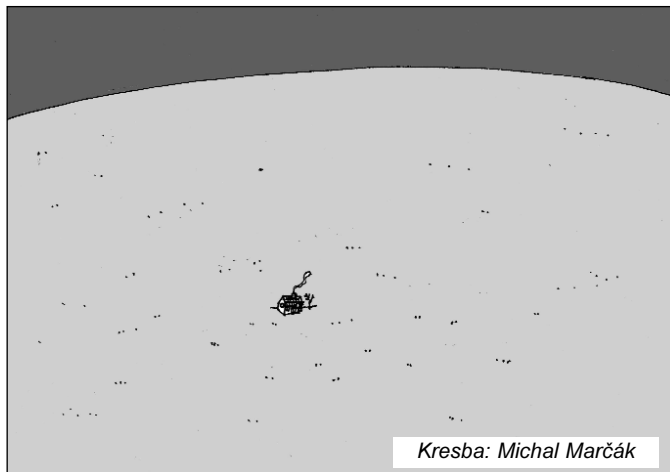
Pro zaměstnavatele tento způsob výkonu práce přináší výrazné úspory. Odpadají některé provozní i mzdové výdaje, např. na provoz kanceláří, mzdové příplatky. Lze jednoznačně hovořit o snížení nákladů na zaměstnance. Podle, v této partii zastaralých ustanovení, zákonníku práce se na domácí zaměstnanec nevztahují ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby a o prostojích, ve většině případů jim nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy při důležitých osobních překážkách v práci, příplatek za práci přesčas ani příplatek za práci ve svátek.

Na druhou stranu je mnoho oblastí, kde zaměstnavatel musí stanovit pravidla a myslet na jejich řešení. Je nutné upravit podmínky pro pracovní cesty a překážky v práci (třeba výpadek datové komunikační sítě a tedy znemožnění zaměstnance se prostřednictvím ní připojit a pracovat z domova). Stanovit práva a povinnosti zaměstnance, který pracuje doma v souvislosti se zajištěním pracovních podmínek v místě výkonu práce a případně související náklady, dále ochranu zdraví, bezpečnost, pojištění apod.

Stanovit, zda k výkonu sjednaných prací a úkolů, bude používat zaměstnanec vlastní předměty a prostředky a jak, v jaké míře a jakou formou jim jejich užití bude zaměstnavatel kompenzovat, nebo zda jim předměty poskytne zaměstnavatel sám, včetně odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu na svěřených předmětech stejně jako v obvyklém pracovním poměru.

Také je důležitá problematika pracovních úrazů, které se stanou zaměstnanci při práci pro zaměstnavatele mimo pracoviště. Rozhodující je skutečnost, zda zaměstnanec vykonával pracovní povinnosti vyplývající z pracovního poměru nebo činnost, která byla předmětem pracovní cesty.

Ještě zůstává mnoho oblastí, kterými je třeba se zabývat, jsou to např. zaměstnanecské benefity, monitorování práce zaměstnanců a informace o jejich činnosti, školení. A co otázka firemní identity a loajality? Jak bude vypadat týmová spolupráce?



Kresba: Michal Marčák

Jaký dopad to bude mít na vztahy mezi kolegy?

Pro zaměstnance tento způsob organizace pracovního času má své výhody i nevýhody.

Přináší úsporu času i financí za dopravu do zaměstnání. Výhodou práce z domu je její pohodlnost a tedy možnost lépe přizpůsobit pracovní aktivitu volnému času či dalším povinnostem. Pokud má dotyčný zaměstnanec vhodné podmínky, může být jeho práce daleko efektivnější než ta, kterou vykonává na pracovišti, především pro větší klid na práci. Zaměstnanec musí být schopen vytvořit si časový plán a také ho plnit.

Nevýhodou je pak zejména možnost odvyknutí si od běžných pracovních aktivit a kontaktu s lidmi. Komunikace neprobíhá na osobní úrovni, komunikujete převážně e-mailem, přes internetové portály či telefonicky. Absencí fyzického kontaktu mezi zaměstnanci a pracovními týmy dochází k narušení synergetického efektu plynoucího z vnitřní spolupráce a ke snížení povědomí o vývoji vnitřního prostředí.

Práce doma samozřejmě nevyhovuje každému. Při tomto způsobu práce mnoho zaměstnanců pociťuje ztrátu kontaktu s lidmi a sociální deprivaci. Na rozdíl od práce v kanceláři chybí

hladká komunikace a přístup k informacím, pocit sounáležitosti a týmová práce. A je otázkou do jaké míry jsou nebo po nějaké době budou narušeny kolegiální vazby.

Homeworking je značným zásahem do života vašich spulobydličích (rodina, partneři) a jejich tolerance a pochopení je nutnou podmínkou toho, aby homeworking fungoval.

Nebezpečím je, že může dojít k naprostému splynutí volného času a pracovní doby. Velké pracovní nasazení však má za následek snižující se zájem o společenost, kulturu či ochabující péči o domácnost. Nastávají změny životního stylu zaměstnance a celé jeho rodiny, které mají vliv na proměny hodnot i na vztahy v rodině.

U tradičního a částečně i modernizovaného homeworkingu bývá obvykle horší pracovní podmínky "domácích pracovníků" ve srovnání s pracovníky každodenního dojíždějíci do zaměstnání překryty pocitem zdánlivé svobody a volnosti. Takoví pracovníci si často ani neuvědomují, že nesou část provozních nákladů, které by jinak hradil zaměstnavatel. Horší pracovní podmínky často přijímají, protože - a to jejich zaměstnavatelé velmi dobře vědí - zpravidla nemají příliš na výběr. Bc. Jindřiška Petříčková

## Sama doma!

Homeworking, domácí práce, práce doma! Dříve to bylo navlékání korálků či výroba umělých květin, dnes si určitě představíme postavu hrbící se u počítače. A to jsem i já. Nejsem sice klasika homeworker, který je dálkově řízen zaměstnavatelem, ale OSVČ pracující pro vícero zákazníků převážně přilepený k počítači. A má má práce jen výhody? A jaké že má zápory?

Největší klad je, že si svou práci organizuji sama a nemám ty hluché časy, kdy bych v kanceláři koukala z okna nebo drbala s ostatními. Když nemám práci, nemusím se kvůli šéfovi tvářit jako nezaměstnanější člověk a krýt skutečnost, že si práci udělám za polovic času, co někdo jiný anebo, že opravdu už nemám nic na práci. Výkonní pracanti mohou totiž pro svou výkonnost vypadat i jako ulejšáci, protože jim vybývá více času na tlachání. Navíc je nemají rádi spolupracovníci, protože tzv. kazí normu.

Ale ty zápory! Největší je ten, že mám vztek, když obyčejný zaměstnanec, manžel, usíná, zatímco já se s ním chci bavit! Že si on i děti myslí, že když pracuji doma, znamená to, že jsem v domácnosti a mám vždy uklizeno, vypráno, vyřízeno, vytelefonováno, zapláceno, objednáno, že každý pohyb řemeslníka či opraváře v bytě mě na starosti já a zabalit na chalupu je také vždy moje věc. A co je taky strašné, že je mi vyčítáno, když zmizí z lednice či špazu nějaká oblíbená jídla, protože se předpokládá, že na spotřebě potravin, zvláště těch žádaných, se nebudu podílet více než ostatní, kteří za práci vyrážejí mimo domov.

To vše se dá ale překonat, vysvětlením nebo ignorováním. Horší je to, že si musím dávat pozor, abych se nestala otrokem práce, tím workholikem! Je opravdu někdy těžké od rozdělané práce vstát a vzít v úvahu, že není normální dělat více než osm hodin denně a že zítra je také den. Dodržet, až tohle udělám tak končím! Výčitky, že nemám hotovo a že si povídám nebo jdu za zábavou, jsou někdy neodbytné. Touha mít práci hotovou mně leckdy přivede k práci v noci, což pak řeším eventuálním odpočinkem ve dne. Můj rytmus pak nemusí odpovídat potřebám rodiny. Takže závěr: bez sebekázně ohledně překonání lenosti pracovat a flegmatickosti ohledně překonání touhy mít vše hotovo se nelze obejít!

P.S.: Práce doma není týmovou prací. Při chabějším výsledku je při jeho omlouvání o mnoho objektivních příčin méně!

Květa Dědovská

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

Změny v adresách a odběru časopisu ECHO  
hlaste OS ZPTNS na 222 540 209 Jiří Heneberk,  
fax 222 540 981 e-mail: [heneberk.jiri@cmkos.cz](mailto:heneberk.jiri@cmkos.cz)  
OS ZPTNS, Nám W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3  
nebo

na 272 932 840, Věra Černochová,  
e-mail: [cernochova@mistral.cz](mailto:cernochova@mistral.cz)

# O BYTY NA ČERNÉM MOSTĚ JE VELKÝ ZÁJEM

O týdenní pobyty v bytech na Černém Mostě je mezi našimi členy velký zájem. Jestliže se v roce 2004 vystřídalo v obou bytech 85 rodin, v roce 2005 jsme ze 104 možných týdnů neobsadili pouze 17 a to převážně v zimních měsících. Období, kdy nebyly byty obsazeny, se využilo pro jejich generální úklid a údržbu.

Protože se naši členové dotazují jak byty vypadají, otiskujeme fotografie, které jim umožní udělat si alespoň hrubou představu. Jedná se o dva byty 1 + 1. Jeden je v pátém patře a druhý v osmém patře. V bytech je vybavená kuchyňka, kuchyňský stůl a čtyři židle V pokoji jsou k dispozici 4 válečky, stůl, křesla a šatní skřín. V obou bytech je televizor. Byty jsou hned naproti výstupu ze stanice metra Rajska Zahrada.

Pro byty platí "**ZÁSADY PŘIDĚLOVÁNÍ TÝDENNÍCH POBYTŮ**" a "**UBYTOVACÍ ŘÁD**". Tyto dokumenty jsou k dispozici u výborů základních organizací OS ZPTNS a jsou rovněž k dispozici na WWW stránkách OS ZPTNS.

Rada OS ZPTNS na 17. zasedání konaném dne 9. listopadu 2005 projednala a schválila zavedení storno poplatků při zrušení ubytování v Praze na Černém Mostě ve výši 400.- Kč s účinností od 1. ledna 2006. Z tohoto důvodu otiskujeme výše uvedené dokumenty v platném znění.

## ZÁSADY přidělování týdenních pobytů

ve 2 bytech na Černém Mostě, Bouřilova 1105/8, Praha 9 - Černý Most, ve vlastnictví OS ZPTNS

Každoročně jsou přidělovány k týdennímu pobytu 2 byty na Černém Mostě, Praha 9, zájemcům z řad členů OS ZPTNS.

**Pro přidělování bytů jsou stanoveny tyto zásady:**

1. Zájemce o pobyt musí být členem OS ZPTNS (dále jen zájemce).
2. O přidělení bytu žádá zájemce prostřednictvím své základní odborové organizace OS ZPTNS (dále jen OS).
3. Žádost zájemce o pobyt v bytech doporučuje VZO jejímž je zájemce členem. VZO přitom upřednostňuje žadatele, kteří ještě požadavek na ubytování v bytech v Praze nepodalí, nebo dosud nebylo jejich předchozí žádosti ze strany VZO vyhověno.
4. O přidělení bytů požádá VZO písemně po předběžném projednání termínu s OS. Žádost obsahuje jméno žadatele, jeho adresu, telefon.
5. Termín přidělení bytu si může projednat sám žadatel, následně dojednaný termín oznámí VZO, který postupuje podle bodu 4 Zasad.
6. Termíny pobytů na následující rok budou projednány na OS počínaje dnem 15.11. až 30.11. na hlavní sezónu (tj. červen, červenec, srpen a září).
7. Na další měsíce lze termíny pobytu projednat na OS průběžně.
8. Při výběru účastníků bude OS brát zřetel na vzdálenost od Prahy, tzn. že zájemci ze vzdálených regionů budou při přidělování bytů upřednostňováni. Podle záznamů bude zkontrolováno, zda uvedený zájemce v minulém roce nebyl v bytech ubytován.
9. Vybraným zájemcům zašle OS potvrzení termínu pobytu, složenku na úhradu, ubytovací řád a pokyny pro pobyt.
10. Úhrada za pobyt musí být zaplacená nejpozději jeden týden před nástupem účastníka pobytu do přiděleného bytu. Platba bude zkontrolována podle útržku složenky, inkasního příkazu na kterých musí být uveden přidělený variabilní symbol.
11. V případě zrušení ubytování je zaveden storno poplatek ve výši 400.- Kč.
12. Byt je nutné v den odjezdu (pátek) vyklidit do 10:00.

**Pracovník OS ZPTNS pověřený vedením agentury a zajišťováním pobytů je Kateřina Musilová, telefon: 222 540 322, 234 46 2458.**



Kuchyňka

## Ubytovací řád v bytových jednotkách Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb

Praha 9 - Černý Most, Bouřilova ul. 1105/8

č. bytové jednotky 33 a 51

Platný od 1. 1. 2006

Bytové jednotky včetně jejich vybavení jsou majetkem Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb. Rada OS ZPTNS schválila jejich používání pro členy odborového svazu při služebních i soukromých návštěvách hl. m. Prahy.

**Ubytovací člen odborového svazu je povinen:**

1. V den nástupu k ubytování převzít klíče od bytové jednotky v Domě odborových svazů, nám. Winstona Churchilla 2, Praha 3, ve vratech objektu, kde jsou uloženy na jméno ubytovaného.
  2. Uhradit stanovenou částku 350.- Kč/noc předem zaslou složenkou nebo převodem z účtu, kdy uvádějte vždy variabilní symbol.
  3. Šetrně zacházet s vybavením a zařízením bytové jednotky. Nepřemísťovat nábytek, nebo jej vrátit před opuštěním bytové jednotky na původní místo, používat domácí obuv.
  4. Při ukončení ubytování uklidit bytovou jednotku, vč. WC, umýt nádobí, svléci ložní prádlo atd.
  5. Oznámit případné závady na vybavení a zařízení bytové jednotky správci objektu panu Šedovi na telefonní číslo 281860539 nebo osobně. Správce bydlí v přízemí domu.
  6. Po ukončení ubytování odevzdat klíče od bytové jednotky do vratek Domu odborových svazů pracovníkům ostrahy DOS.
  7. Dodržovat ubytovací řád bytoven na Černém Mostě
  8. Připomínky, náměty a doporučení zapsat do knihy k tomu určené.
- Poznámka: Programy na televizoru jsou naladěny na dálkovém ovládání v pořadí 1 - ČT 1, 2 - ČT 2, 3 - TV NOVA a 4 - TV Prima.*
9. Byt je nutné v den odjezdu (pátek) vyklidit do 10:00 hod.
- Poznámka: částka 350.- Kč/noc je za jednu ubytovací jednotku (byt) a jednu noc ne za počet osob v bytové jednotce.*

Kateřina MUSILOVÁ



Pohled na dům, kde jsou byty, od stanice metra



Foto: K. Musilová

Pohled z oken bytu na stanici metra

# Náš fejeton

## Na "bednu" kladivo?

Ach, ta televize. Kolik nám ubírá z našeho volného času! Někdo u ní dokáže vysedávat neustále a neodtrhnete ho od obrazovky, a nedokážete ho od ní odtrhnout ani za nic. Na některé lidi působí jako droga nebo jako nebezpečná závislost na hrací automaty či hazardní hry na ty, kteří těmto neřestem propadli. Mnozí takoví lidé si ani nevyhledávají nějaké rozumné programy. Dokáží se dívat snad úplně na všechno...

To ale není můj osobní případ. A mnohdy se na ty, kteří program vybírají nebo později čas vysílání mění oproti tištěným programům docela zlobím. Tak třeba na TV Prima. Byl to od ní docela zajímavý a asi příznivý marketinkový krok, že nečekaně spustila svou reality show o jeden týden dřív než bylo původně oznámeno, ale náhle, aniž by dbala na program, předtištěný pro diváky. Sám jsem si zapnul tu "bednu". Ale co to? Místo mnou oblíbené detektivky běží výběr pro jejich vyvolence. V domnění, že jde jen o nějakou

ukázkou, jsem televizi nevypnul. A tak mi byla vnucena celá hodina poslouchání z části i nejasných otázek moderátorů adeptů, kteří se přihlásili ve snaze získat ve hře jedenáct milionů korun. A to vše doprovázeno občas řevem a strašným povykem přihlížejících - vesměs mladistvých - diváků, kteří byli k natáčení přizváni. Už to mne odradilo, abych později sledoval obdobný pořad na další stanici, až poběží naplno. Po hodinovém utrpení konečně přišla na řadu původně dříve plánovaná a v programu přislíbená francouzská detektivka s šarmantní komisařkou Julčou Lescautovou. No, ne-naštvalo by vás to?!

Ale zvednout ze židle vás dokáže i některý běžný program - dokonce i zpravodajství. Třeba další případ z loňského roku. Kvasící šťáva z vinných hroznů je burčák. Ale pouze z pravých českých či moravských hroznů! Z těch dovezených odjinud prý ale ne! Kdo se z diváků snaží takovýmto způsobem dělat úplně pitomečky?!

Anebo mě taky pozlobil šot, který býval vysílán před relací o počasí a po ní. Podzim klepe na dveře, se v něm tvrdívalo. Nu, před oním datem, kdy k odchodu léta dochází, proč ne? Ale když vám to tvrdí ještě i týden či déle poté a ten podzim klepe na dveře pořad dál, co si o tom rozumný

člověk má myslet? Že by zadavatelé reklamy či pracovníci České televize přesně nevěděli, kdy vlastně ten podzim začíná? A těch reklam či upoutávek na další pořady! Zejména na soukromých televizních kanálech. Člověk si zapne "bednu" v čas, kdy má začít pořad, který si v tištěném programu vybral a ony se mu vnucují, - reklamy nepočítaje - ukázky z pobytu vyvolenců nebo velkého bráchy v luxusních vilách. Proč se pobyt v těch barácích vnucuje pořad i těm, kteří o to vůbec, ale opravdu vůbec nestojí?

Zaujala mě anketa (tuším, že to bylo v rozhlasu), ve které byli posluchači vyzváni, aby se pokusili nazvat cizí slova a výrazy převzaté ze zahraničí naší jasmou češtinou. Bylo tam pro mnohé ty termíny i hodně vtipných českých slovíček. A víte, jak tam kdosi nazval případně český reality show? Čumárna - trefné, co říkáte?

A jak se vám po celý rok líbilo každodenní oznamování Večerničku, že má narozeniny? I s patřičným sfoukáváním svíček na dortu? Vnouček mého přítele na to reagoval docela zajímavě. Ptal se svého dědy, jak to, že ten "paj-tášek", co za čtyřicet let vůbec nepovyrostl, to slaví každý den - a dokonce i s dortem - a jeho narozeniny (tedy vnoučka) se připomínají pouze jediný den v roce?

A jak nás televize do omrzení zahrnuje četnými reklamami. V módě byly třeba přípravy proti bolestem. V jednom šotu dokonce s radou, aby byl darován dědovi pod stromček. Anebo populární návody, jak co nejrychleji úspěšně zhubnout. Tabletky, pásy pro vypocení, důmyslné přístroje - u všech důrazně řečeno, že právě to je to nejlepší a právě na shazování přebytných kilogramů a ubírání centimetrů v pase.

Mimochodem, nevíte, kde lze získat onu ledničku, která sama automaticky vyhazuje všechna nezdravá jídla, jež byste snad do ní sami dali? A kdo mi prozradí, co znamená, když některá ovocná šťáva je stoprocentně rauch? A některé ty reklamy postrádají i jakoukoli logiku.

V poslední dobu mě taky zlobí, že Česká televize vysílá stále víc repríz starých pořadů. To jim diváci za tu stokorunu měsíčně nestojí za něco nového, populárního a pěkného...?

Někdo mi doporučil, abych místo divání se na televizi si zahrál Člověče, nezlob se. Komentátor jednoho týdeníku radí, že když vás ta "bedna" moc rozčiluje, tak - každý prý má doma nějaké kladivo... Byl by to ale dost drahý špás, nemyslíte? A což teprve to uklízení spousty střepů z rozbité obrazovky...

Čestmír Berka

## KŘÍŽOVKA O CENY

### Tajenka z minulého čísla: ... než vymítit předsudek.

Knížku posíláme třem vylosovaným luštitelům: Věra Břizová, Havlíčkův Brod, Věra Pojmanová Havlíčkův Brod, J. Správková Strmilov.

	chirurgický nástroj	tenký kovový plíšek	rybářská potřeba	tekutý odpad	anglicky „nebo“	osobní zájmeno	škřicí nástroj	nápadný	skoba	otázka při sázce	bádat	šňorovačka	obchodní marže	odporovací spojka	německy „údolí“	
bušoni						londýnská čtvrť				krátké spojení						
radio-lokátory						náš cyklist. olympijský vítěz neleskle				australeký modvlídek herry						
mužské jméno					svázat	oblak hrací list				nádoba na pivo druh volnyby						
tavící zařízení			junák costa						právní případ velký nákladník					rudoch	český herec	
tajenka																
předložka			tlumok rychlý pohyb					Čiňan vozidlo					španělský zápor polní práce			
	objevitel bacilu TBC	nelíostně středová čára					něpadník (hovor.) rival					česká politická strana líkémik				
vlasatice						donpovod starší SPZ Pisecka					Angličan chem. zn. thoria					
listnáč						bystřina				kuřivo						
lapat						logo na obrazovce				umíráček						



## Máte dostatek sebevědomí?

### TEST

Sebevědomí je náravně důležitá věc, v každodenním životě působí tak trochu jako korzet pro naši těžce zkoušenou psychiku. Pokud sebevědomí postrádáme, nikdy se nezbavíme pocitu, že jsme k ničemu, že si na nás každý troufne, že nás ostatní lidé přehlížejí. Jsou však také lidé, jimž sebevědomí nabobtnalo do neuvěřitelných rozměrů, a těm je lépe se vyhnout. Jinými slovy sebevědomí musí mít člověk tak akorát, aby se mu dobře žilo, a aby se dobře žilo i s ním. Ujasněte si pomocí testu, jak jste na tom se sebevědomím vy.

#### 1. Myslíte si, že něčím vynikáte nad ostatní?

- a) Jistě, ve spoustě vlastností předčím ostatní
- b) Každý člověk je něčím výjimečný, tedy i já
- c) To si o sobě rozhodně netroufám říci

#### 2. Umíte něco, co druzí zvládají zpravidla s obtížemi?

- a) Ano, většinu dovedností a znalostí si osvojuji snadněji než jiní
- b) Ano, najde se u mne taková schopnost
- c) Ne, spíše patřím k těm, co všechno zvládají pomaleji a hůře

#### 3. Máte koníčka, který vám dodává společenskou prestiž?

- a) Jistě
- b) Ani ne, mám spíše různorodé zájmy
- c) Mám koníčka, ale nemyslím si, že mi dodává společenského lesku

#### 4. Dokážete bavit společnost?

- a) Bez problémů a všude, kam přijdu
- b) Někdy ano, ale většinou chci dát příležitost jiným
- c) Na to si opravdu netroufám

#### 5. Dovedete se sami o sebe postarat?

- a) Jistě, domácnost a všechno nezbytné zvládám s přehledem
- b) Ano, nedělám z toho žádnou vědu
- c) Jsou věci, s nimiž potřebuji spíše poradit nebo pomoci

#### 6. Jaké jsou vaše pracovní nároky?

- a) Raději pracuji samostatně
- b) Vyhovuje mi dělba práce, ale nevdí mi přijmout za ni odpovědnost
- c) Raději pracuji v kolektivu, který někdo vede

#### 7. Máte potřebné předpoklady pro řídicí funkci?

- a) Samozřejmě
- b) Myslím si, že bych si určitě v řídicí funkci poradil(a)
- c) Ne, takové předpoklady rozhodně nemám

#### 8. Myslíte si, že jste oblíbení?

- a) Patřím bezpochyby k oblíbeným lidem
- b) Doufám, že mne lidé mají rádi, ale za vysloveně oblíbenou osobou se nepovažuji
- c) Ne, patřím spíše k lidem, na které se snadno zapomíná

#### 9. Máte pocit, že už jste v životě něco dokázali?

- a) Rozhodně více než moji spolužáci
- b) Určitě ano, mám ovšem úspěchy i neúspěchy
- c) Nemyslím si, že se mohu něčím chlubit

#### 10. Myslíte si, že lidem v době své nepřítomnosti chybíte?

- a) Myslím, že ano
- b) Doufám, že ano, pochopitelně jak komu
- c) Bylo by hezké, kdyby to tak bylo

#### Výsledek:

##### Převažují odpovědi a):

Nedělá vám někdy problém vejít se se svým sebevědomím do dveří? Je totiž opravdu velmi přebujelý. Je hezké, že vás ani nenařadně o sobě pochybovat, ale jste přesvědčeni, že totéž si o vás myslí i lidé ve vašem okolí? Zamyslete se nad tím a pochopíte, že trochu skromnosti vám rozhodně neuškodí.

##### Převažují odpovědi b):

Patříte k lidem, kteří jsou zdravě sebevědomí. To, že o sobě občas sami pochybujete, je právě znakem realistického pohledu na vaše schopnosti a charakter.

##### Převažují odpovědi c):

Určitě se ve skutečnosti nepodceňujete tolik, jak naznačuje výsledek testu. Nebuďte na sebe t přísní, jistě máte v sobě něco, čím dokážete ostatní upoutat a proč vás mají rádi. Tak už se přestaňte hrbit. Hlavu vzhůru.

(p.p.)

**popkoncert**

UVÁDÍ

GENERÁLNÍ PARTNER TURNÉ



KONCERTNÍ TURNÉ 2006

**PETR KOLÁŘ** S KAPELOU

14.3.2006 - OSTRAVA  
KD Vítkovice

4.4.2006 - ČESKÉ BUDĚJOVICE  
KD Metropol

16.3.2006 - OLOMOUC  
KD Sida

5.4.2006 - PRAHA  
Lucerna, velký sál

28.3.2006 - HRADEC KRÁLOVÉ  
KD Aida

13.4.2006 - BRNO  
KD Samitosa

29.3.2006 - PLZEŇ  
DK INWEST

22.4.2006 - BŘECLAV  
Země stodůln

31.3.2006 - TŘEBÍČ  
KZ FORUM



VÍCE NA [www.petrkolar.cz](http://www.petrkolar.cz)

## DIVADLA A MUZIKÁLY nabídka vstupenek

### MUZIKÁLY:

Ginger a Fred, Exkalibur, Elixír života,  
Láska je láska, Bídníci, Tajemství.

### DIVADLA:

Divadlo R. Brzobohatého, Divadlo Metro,  
Divadlo U Hasičů, Divadlo Na Jezerce,  
Divadlo Bez zábradlí, Fidlovačka, Divadlo  
Karlín, Národní a Stavovské divadlo.

\* \* \*

\*Minimální objednávka 10 vstupenek\*

\*Zájemcům pošleme bližší informace\*

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

## BAWAG BANK NABÍZÍ SVÉ SLUŽBY NAŠIM ČLENŮM!

Pobočky v krajských městech • Síť mobilních poradců, kteří jsou připraveni přijít za odboráři přímo do základních organizací - na poštovní úřady, telekomunikační ústředny a instituce OS ZPTNS!



Call centrum Českého Telecomu (ilustrační foto telecom.cz)

Už rok přichází BAWAG Bank CZ s exkluzivně zvýhodněnými službami pro odborové organizace a jejich členy. Banka svojí nabídkou dlouhodobě výhodných služeb usiluje o to, stát se partnerskou bankou odborů v České republice. Orientace na clientský segment odbory ve strategii banky odráží skutečnost, že mateřskou společností je rakouská finanční skupina BAWAG P.S.K., která je ve stoprocentním vlastnictví Rakouského odborového svazu ÖGB.



### Banka podle Vás

#### Pobočky BAWAG BANK CZ

<b>Praha</b>	Václavské nám. 40 nám. W. Churchilla 2 - DOS	tel.: 224 406 260 tel.: 222 713 411
<b>Brno</b>	Náměstí Svobody 23	tel.: 531 015 321
<b>Ostrava</b>	Dlouhá 3/193	tel.: 595 151 511
<b>Plzeň</b>	Náměstí Republiky 4	tel.: 377 337 311
<b>Ústí n. Labem</b>	Mírové náměstí 5a	tel.: 477 102 411
<b>Hradec Králové</b>	Špitálská 150/1	tel.: 495 009 511
<b>České Budějovice</b>	Nám. Přemysla Otakara II. 14/10	tel.: 387 008 711
<b>Liberec</b>	Pražská 33/20	tel.: 485 388 511
<b>Karlovy Vary</b>	Dr. Davida Bechera 6	tel.: 353 433 511
<b>Olomouc*</b>	Riegrova 386	
<b>Zlín*</b>	Nám. Míru 176	tel.: 577 057 511

\* budou otevřeny v následujících týdnech

Prostřednictvím svých poboček v krajských městech a cestou sítě mobilních poradců, kteří jsou připraveni přijít za odboráři přímo do základních organizací - na poštovní úřady, telekomunikační ústředny a další instituce OS ZPTNS, nabízí banka mj. i tyto služby:

- pro odborové organizace jako právnické osoby vedení běžného korunového (okamžitá disponabilita, výhodné úročení) i cizoměnového účtu a služby k němu vázané, jakož i zhodnocení volných finančních prostředků, internetové bankovníctví, platební karty apod.

- řadu produktů pro jednotlivé odboráře jako fyzické osoby

- **IQ-konto** - výhodná kombinace běžného a spořicího účtu a balíček služeb na toto konto vázaných (zvýhodněné podmínky pro odboráře) - v základní variantě zdarma
  - platební karta Maestro
  - internetové bankovníctví BAWAG direkt
  - IQ kredit - kontokorentní rámec od 20.000 Kč (okamžitě) do 60.000 Kč po 3 měsících

- **Termínované vklady** s velmi atraktivním úročením pro odboráře

- **Osobní půjčka pro odboráře** (od 20.000 do 500.000 Kč) za mimořádně zvýhodněných podmínek z hlediska úrokových sazeb, výše splátek, bez poplatku za zpracování, s možností pojištění proti neschopnosti úvěr splácet

- **Hypotéční úvěr** na investice do nemovitosti (od 250.000 Kč, s délkou splácení až do 30 let, s výší úvěru až do 90 % hodnoty nemovitosti) se zástavním právem k nemovitosti včetně neúčelové varianty tzv. "americké hypotéky"

- **Přefinancování stávajících úvěrových závazků**

Odborářům se nabízí při udání všech závazků možnost přefinancování stávajících úvěrů/půjček za výhodnějších podmínek.

- Před zavedením je moderní **Kreditní karta** (mezinárodní karta EC/MC Standard) se zvýhodněnou variantou pro odboráře (karta s čipem, bezúročné období až 50 dnů, úvěrový rámec 10.000 - 150.000 Kč, s min. měsíční splátkou pouze 4 % z dlužné částky, s doplňkovými službami typu cestovního pojištění a pojištění schopnosti splácet a řadou slev - 5 až 50 % v cca. 5000 obchodních místech v ČR a SR).

U většiny produktů nabízí BAWAG Bank CZ členům odborů a odborovým organizacím, tedy i OS ZPTNS, zvýhodněné podmínky (mj. např. lepší úrokové sazby, nižší poplatky, zřízení, vedení a zrušení účtu zdarma, bezplatná instalace elektronického bankovníctví, nízké měsíční splátky u úvěrových produktů apod.).

Osobní půjčka pro odboráře a Hypotéční úvěr, výhledově i Kreditní karta patří k jedněm z nejvýhodnějších svého druhu na českém trhu.

Bližší obecné informace ohledně banky, jejích produktů a podmínek (úrokové sazby) najdete na webových stránkách [www.bawag.cz](http://www.bawag.cz). Detailnější informace vztahované ke zvýhodněním pro odbory pak prostřednictvím zástupců odborového svazu ZPTNS v Regionálních radách ČMKOS, samozřejmě na jednotlivých pobočkách BAWAG Bank CZ a u úvěrových produktů rovněž na **bezplatné nonstop infolince pro odbory 800 700 500**.