



1 ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

ROČNÍK 18

CENA 6 Kč

16. 2. 2011

PŘEČTĚTE SI:

- ...je uzavřena nová Podniková kolektivní smlouva České pošty s. p. na léta 2011 – 2013 str. 1 a 3
- V. sjezd OS ZPTNS str. 2
- Proč být v odborech str. 2
- XVII. Národní zimní sportovní hry zaměstnanců České pošty, s.p. str. 4 a 5
- Vyšší příspěvek na bydlení str. 10
- Do důchodu daleko str. 11
- Pracovněprávní první pomoc při nesnázích str. 16



V Domě odborových svazů v Praze se 2. prosince loňského roku konalo společné jednání předsedů základních odborových organizací, podnikového výboru a hospodářského vedení České pošty. Jednání navazovalo na podpis nové kolektivní smlouvy předešlý den, 1. prosince 2010. O podnikové kolektivní smlouvě na roky 2011 - 2013 si můžete přečíst v tomto vydání ECHO.



V Harrachově se ve dnech 22. – 25. ledna 2011 uskutečnily již sedmnácté Národní zimní sportovní hry zaměstnanců České pošty, s.p. Soutěžilo se v lyžařských disciplínách slalom, obří slalom, běh jednotlivců a běh štafet. Více na dvojstraně 4 a 5.

Skončila platnost Podnikové kolektivní smlouvy České pošty, s.p. na léta 2006 - 2010, je uzavřena nová Podniková kolektivní smlouva České pošty, s.p. na léta 2011 – 2013



Na hodnocení podnikové kolektivní smlouvy za uplynulé období je ještě chvilka času a toto hodnocení bude předmětem společného dokumentu. Pravidelná roční hodnocení PKS jsou zárukou, že celkové hodnocení nebude příliš odlišné. A tak se zaměříme na novou kolektivní smlouvu zajišťující budoucí vztahy zaměstnavatele a zaměstnanců v rámci České pošty, s.p.

Základním smyslem uzavření kolektivní smlouvy je zachování sociálního smíru nastolením vyváženého poměru dohodnutých práv a závazků zaměstnavatele a zaměstnanců. Kolektivní smlouva rozšiřuje a doplňuje podle požadavků a možností smluvních stran základní práva a povinnosti smluvních stran vycházející z příslušných zákonů a dalších právních norem. V kolektivní smlouvě se upravují mzdové, sociální a pracovněprávní nároky v rámci daných předpisů a možností. Nároky vzniklé z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům se uplatňují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru. Jednotlivé kapitoly kolektivní smlouvy pak mohou obsahovat dohodnuté výhodnější podmínky pro zaměstnance.

A nyní již k nové Podnikové kolektivní smlouvě České pošty, s.p.

Úvodní ustanovení: Mimo upřesnění základních pojmů obsahuje i úpravu používaných názvů platných podle současných norem používaných zaměstnavatelem i odbory.

Závaznost, rozsah platnosti, doplňky a změny kolektivní smlouvy: Tato kapitola stanoví základní pravidla rozsahu a platnosti kolektivní smlouvy.

Vztahy smluvních stran: Nově oddělená kapitola stanoví základní pravidla smluvních vztahů.

Informování, projednání, spolupráce a právo kontroly: Zde jsou popsány všechny odpovídající formy spadající do této kapitoly. Nově je zde popsán celkový způsob informování a ostatních povinností z celé kolektivní smlouvy. Srozumitelným způsobem je vyjádřen celkový objem a obsah informací, včetně provázanosti s termínovou listinou. Kapitola se týká nejen centrální, ale i regionální úrovně.

Politika zaměstnanosti: Kapitola obsahuje základní pravidla spolupráce, zlepšování organizace práce, dosažení rovnoměrného vytížení zaměstnanců, nutnost informovat o volných místech nejdříve vlastní zaměstnanec, prohlubování kvalifikace nezbytné k výkonu práce a další.

Uvolňování při organizačních změnách: Kapitola obsahuje souhrn základních dohod, včetně výše odstupného v rámci zákonů a nároků dohodnutých nad rámec zákona. Obsahuje základní ustanovení

(Pokračování na straně 3)

V. sjezd OS ZPTNS



Nejvyšším orgánem OS ZPTNS je sjezd OS ZPTNS, svolávaný Zastupitelstvem OS ZPTNS jedenkrát za pět let. Zastupitelstvo OS ZPTNS stanoví klíč pro volbu delegátů sjezdu nejpozději tři měsíce před jeho konáním. Tak zní Stanovy OS ZPTNS.

Zastupitelstvo, jako nejvyšší orgán mezi sjezdy, na svém devátém jednání dne 16. listopadu loňského roku rozhodlo o svolání řádného V. sjezdu OS ZPTNS, určilo místo konání sjezdu, stanovilo klíč pro volbu delegátů a schválilo harmonogram jeho přípravy.

Schválený termín konání V. sjezdu je pátek 25. listopadu a sobota 26. listopadu 2011. Delegáti sjezdu budou mít v místě jeho konání zajištěno ubytování (tak jak tomu bylo i při minulých sjezdech) o den dříve, tzn. od čtvrtka 24. listopadu 2011.

A nyní to nejpodstatnější. Na doporučení Rady OS ZPTNS Zastupitelstvo určilo místem uskutečnění V. sjezdu Hotel Babylon v Liberci. V jeho prostorách se konal i minulý sjezd a s úrovní poskytovaných služeb a technického zázemí byli delegáti spokojeni.

Třetím zásadním rozhodnutím

Zastupitelstva je stanovení počtu delegátů. Klíč pro volbu delegátů byl schválený ve stejném poměru 1:150 jako u sjezdu minulého. Tento klíč zajišťuje účast minimálně jednoho delegáta pro každou základní organizaci.

Ve středu 5. ledna 2011 se konalo 2. mimořádné jednání Rady OS ZPTNS, které bylo svoláno na základě schváleného harmonogramu přípravy V. sjezdu.

Rada projednala ustanovení komisí pro přípravu V. sjezdu. Komise jsou celkem čtyři. Pro Stanovy OS ZPTNS a Program OS ZPTNS, pro Volební řád OS ZPTNS a Jednací řád V. sjezdu OS ZPTNS, dále je to komise pro ostatní dokumenty a čtvrtou komisí je komise organizační.

Následně Rada podle Stanov OS ZPTNS schválila složení jednotlivých pracovních komisí s tím, že o jejich doplnění rozhodnou podnikové koordinační výbory České pošty a Telefoniky O2 a poté mohou komise hned začít pracovat.

Příprava sjezdu je nastartována, teď je na řadě aktivita členů a základních organizací, od kterých očekáváme zamyšlení a podněty k základním svazovým dokumentům, aby co nejlépe reflektovaly současnou dobu a práci a činnost všech odborářů a organizací.

Stanislav Kačer

Proč být v odborech



Jak dobře víte, prochází podnik, u něhož jsme všichni zaměstnání, výraznými organizačními změnami, jejichž konečná podoba zdaleka není u konce.

Je proto účelným výkonem, že i v takto složitém období se podařilo zástupcům - **funkcionářům odborů** - vyjednat a uzavřít se zaměstnavatelem novou kolektivní smlouvu, a to na období 2011 až 2013. Kolektivní smlouva byla podepsána 1. 12. 2010. Vyjednané podmínky platí pro všechny zaměstnance a pro vás, kteří pracujete již delší dobu u České pošty, je samozřejmě, že obory vždy vyjednají mnohem lepší podmínky, než stanovuje zákon.

Vnímání odborů zaměstnanci je velmi diferencované a převážně se odvozuje z osobní zkušenosti s fungováním konkrétní odborové organizace. Zaměstnanci se při řešení konfliktů se zaměstnavateli na odbory obracují méně často než by se očekávalo. Důvody jsou trojího typu - **strach ze zaměstnavatele, nedůvěra v odbory či absence odborů na pracovišti**. První důvod by neměl existovat, jelikož konečně žijeme v demokracii a být odborově organizován a hájit svá práva nám umožňuje Listina lidských práv a svobod. Nedůvěru v odbory nemusíme mít, jelikož se můžeme podílet na jejich činnosti, angažovat se ve funkcích, a tak jejich činnost významně ovlivňovat. Třetí důvod se nás netýká, protože máme dobré a funkční odbory, a mnoho našich zaměstnanců dovede práci našich odborů ocenit.

Kolektivní smlouva uzavřená na příští období ve většině oblastí zachovává standard předešlých smluv. Během kolektivního vyjednávání došlo i k nevyhnutelným změnám v některých oblastech. Týká se to především oblasti odměňování, která platí až od 1. dubna 2011 a bude ještě mnoho příležitostí k podrobnému vysvětlení. Další změna je v oblasti čerpání prostředků Fondu kulturních a sociálních potřeb - FKSP a související nutnost stanovení jednotlivých pravidel pro jeho čerpání. Tato pravidla byla vyjednána vašimi odborovými zástupci, členy koordinačního výboru.

Věříme, že se podrobně seznámíte s kolektivní smlouvou i s pravidly čerpání FKSP. Dokumenty jsou zaslány všem vedoucím pošt a můžete si

je vyžádat, případně se obracet na předsedu základní odborové organizace.

Chceme ještě jednou připomenout, že veškeré výhody vyjednávají odbory pro všechny zaměstnance. Bohužel ne všichni zaměstnanci považují za natolik samozřejmé, a necítí potřebu formou členství v odborové organizaci a z ní vyplývajících povinností (např. placení členských příspěvků), se na udržení těchto práv a výhod **společně** podílet. Zapomínají však, že síla vyjednávání odborových organizací je úměrná počtu zaměstnanců - členů odborů, jejichž jménem vystupují a úbytek členské základny představuje i oslabení vyjednávací síly.

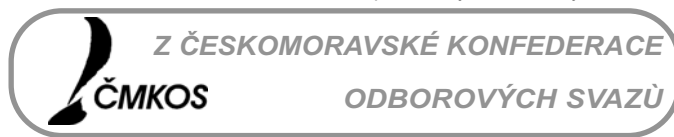
Apelujeme proto na všechny zaměstnance - nečleny odborových organizací, aby důkladně zvážili současnou a blížící se situaci, a vzhledem k nastávající vypjaté době se do odborů ve vlastním zájmu přihlásili.

Věříme, že většina zaměstnanců umí objektivně posoudit, že měsíční příspěvek 1 % ze mzdy se jim v podobě kolektivní smlouvou vyjednaných podmínek několikanásobně vrátí. Mimoto mohou od roku 2004 odborové příspěvky uplatnit jako odečitatelnou položku pro snížení základu daně při zdanění příjmů.

Současná doba není nikterak jednoduchá. Je proto třeba, aby se všichni společně a solidárně zapojili do tohoto procesu. Pro dosažení úspěchu - vyjednání podmínek pro zabezpečení lidsky důstojného života - nám totiž nic jiného nezbyvá.

.... sám skutečně nezmůžeš nic

Bohumila Mäsiarová
předsedkyně ZO Pošty Plzeňska



Českomoravská konfederace odborových svazů k návrhu občanského zákoníku

Podle všeobecně přijímaného názoru musí být na pracovněprávní vztahy civilní kodex aplikován podřídně. Proto bude významné, jakým způsobem dojde k provázání nového občanského zákoníku s pracovněprávním kodexem. Způsob provedení tohoto navázání nového civilního kodexu na kodex pracovní bohužel nelze posoudit, neboť předkladatel nepředložil do připomínkového řízení návrh zákona o změně zákonů v souvislosti s přijetím občanského zákoníku.

Návrh nového občanského zákoníku je koncepčně vystaven na téměř absolutním pojetí principu autonomie vůle smluvních stran. Toto pojetí se odráží především v úpravě možnosti odchýlit se od norem zákona na základě závěru o kogentní, resp. dispozitivní povaze té které právní normy. S tím je v úzké návaznosti propojena otázka následků vadných právních úkonů, odporujících svým obsahem kogentní normě, a nebo trpících jinou vadou.

Mezi základní principy a funkce pracovněprávní úpravy tradičně patří ochrana de facto slabší strany pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance, jež se projevuje především garancí minimálního právního a sociálního standardu při výkonu závislé práce, který se opírá o řadu mezinárodně uznávaných práv zaměstnanců, tak jak vyplývají především z ratifikovaných úmluv, doporučení, jakož i rozhodovací činnosti Výboru expertů Mezinárodní organizace, a v neposlední řadě z řady směrnic vydaných v rámci sociální politiky Evropskou unií.

Právní úprava pracovněprávních vztahů proto nezbytně musí obsahovat řadu kogentních norem, jejichž kogentní povaha je nezpochybnitelná a subjektům pracovněprávních vztahů zřejmá. Velmi vážná pravidla, která jako metodu vedoucí k rozpoznání kogentních a dispozitivních norem obsahuje návrh občanského zákoníku, jsou proto z našeho pohledu velmi riziková a neakceptovatelná v situaci, kdy není zřejmé, zda se pro účely pracovněprávních vztahů počítá s pravidly odchýlnými.

Celkově nejasná a těžko seznatelná pravidla představují z pohledu ochrany slabší strany závazkových právních vztahů obecně a velmi zásadní problém. Filozofie nového civilního kodexu je evidentně vystavěna tak, že budou jednotlivá ustanovení zákona rozvíjena prostřednictvím soudní judikatury. S ohledem na současný stav české justice, na délku projednávaných sporů, jakož i na velmi problematickou dostupnost soudního řízení, která se ještě zhorší v důsledku zvyšujících se soudních poplatků, se ovšem jedná o velmi nešťastný přístup. Jeho důsledkem totiž může s ohledem na důležitost materie upravované občanským zákoníkem a potažmo i zákoníkem práce naprosto bezprecedentní otřesení základů demokratického a právního státu. Nebude-li totiž subjektům právních vztahů poskytovat ochranu či alespoň jistotu jasně formulovaný zákon ani těžko přistupná a zdoluhavá soudní řízení, může se právo rychle stát jakýmsi nástrojem v rukou bohatých a mocných.

Celková koncepce navrhovaného civilního kodexu je proto z našeho pohledu zástupců práv a zájmů zaměstnanců vystavěna na naznačených základech nepřijatelná. Těžko se nám proto přistupuje na myšlenku, že má být nový civilní kodex výsledkem upřímné snahy zpracovatele nabídnout veřejnosti návrh občanského zákoníku, který by velké většině jeho uživatelů oproti současnému stavu jejich právní pozici zlepšil a obecně přispěl ke zvyšování právního vědomí i kultury v České republice.

Skončila platnost Podnikové kolektivní . . .

(Pokračování ze strany 1)

v případě vyhlášení Výzvy a nároky s tím spojené. Je zde popsáno i uvolnění z důvodů zdravotních.

Pracovní poměr a pracovní smlouva: Kapitola obsahuje základní údaje o pracovním poměru a pracovní smlouvě, včetně vymezení možnosti uzavření opakovaných pracovních poměrů a skutečnosti, kdy je tato možnost vyloučena.

Pracovní řád: Kapitola obsahuje termín a způsob seznámení zaměstnanců s tímto dokumentem, včetně způsobu aktualizace.

Pracovní doba: Tato část kolektivní smlouvy stanoví pracovní dobu zaměstnanců, povolené výjimky a další formy pracovní doby uplatňované po dohodě s odborovým partnerem. Je zde stanovena přestávka na jídlo a oddech, možnost povolení kratší pracovní doby, doba stanovená u vybraných profesí na očistu po skončení práce a přihlídnutí k dopravním možnostem zaměstnanců při stanovení práce ve dnech pracovního klidu.

Pracovní pohotovost: V těchto částech jsou stanovena základní pravidla pro uvedené činnosti, včetně nároků zaměstnanců plynoucích z této práce.

Práce přesčas: V této kapitole je popsána problematika této práce, včetně forem kdy je možné tuto práci vykonávat.

Dovolená: Základní zákonný nárok na dovolenou je prodloužen o jeden týden. V kapitole jsou popsány případy čerpání dovolené pro zaměstnance s dětmi a další formy.

Překážky v práci: Kapitola popisuje formy, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům pracovní volno s náhradou a bez náhrady mzdy. Kapitola je souhrnem forem používaných v rámci podniku.

Mzdy, cestovní náhrady: V části týkající se mezd je popsán způsob odměňování s odvoláním na přílohu č. 1, kde je vlastní odměňovací systém. Je zde popsán způsob hodnocení zaměstnanců. Dále je zde popsáno stanovení a vyhodnocení ukazatelů. Vzhledem k významu této kapitoly je zde zapsána i vůle smluvních stran týkající se dosažení dohody. Jsou zde obsaženy i informace týkající se této problematiky, cestovní náhrady jsou řešeny dohodou smluvních stran ve vnitropodnikovém předpise pro následující rok.

Stanovení množství a tempa práce: Tato kapitola obsahuje závazek zaměstnavatele zpracovat a projednat s odborovým orgánem sborníky normativů spotřeby práce pro jednotlivé

oblasti činností v rámci České pošty, s.p. před jejich uplatněním. Je zde stanoven způsob použití hodnocení a výstupy mající zásadní vliv na míru zaměstnanosti ve vazbě na tato hodnocení. Jsou zde uvedeny činnosti související s aktualizací normativů spotřeby práce a stanovení měřitelných hodnot.

Náklady na sociální účely a FKSP: Tato část obsahuje všechny základní formy užití prostředků fondu a konkrétní částky stanovené na sociální účely pro roční období. Vymezuje částky centrálních prostředků a formy jejich užití. Tyto zásady budou uplatňovány i v případě změny formy podniku.

Pracovní podmínky: Kapitola obsahuje závazky zaměstnavatele týkající se zlepšování úrovně vybavenosti pracovišť, zajištění dopravy do zaměstnání v případech nedostupnosti hromadné dopravy, klade důraz na bezpečnost a ochranu zdraví, vymezuje povinnost vybavení základními prostředky, stanovuje nutnost zajištění bezpečnosti zaměstnanců, popisuje způsob a formu pojištění zaměstnanců při výkonu povolání.

Stravování zaměstnanců: Kapitola popisuje formy a způsoby poskytování stravování včetně příspěvků na stravování a stanovení nároku.

Dětská rekreace: Kapitola se týká uvolňování zaměstnanců k zajištění dětských a mládežnických táborů, včetně způsobu provozování a zabezpečování této činnosti.

Příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění: Zde je odvolání na přílohu č. 4 PKS, kde je tato problematika řešena.

BOZP, zdravotní péče a úrazové pojištění: Kapitola popisuje všechny formy činnosti na úseku BOZP, zdravotní péče a úrazové prevence, včetně úrazového pojištění a poskytování ochranných nápojů.

Podmínky činnosti odborů: Zde jsou popsány základní principy umožňující činnost odborových orgánů, uvolňování odborových funkcionářů na jednání orgánů a poskytování příspěvku zaměstnavatele na činnost odborů.

Závěr podnikové kolektivní smlouvy obsahuje pojednání o právu spolurozhodování, projednávání a právu kontroly, závěrečná ustanovení, stanovení doby platnosti PKS včetně možnosti opce. Je zde soupis příloh PKS, které jsou její nedílnou součástí.

Jednotlivé přílohy PKS:

Příloha č. 1 – Odměňování zaměstnanců: tato příloha PKS obsahuje největší změny v rámci kolektivní smlouvy. Po dohodě smluvních stran bude v roce

2011 uplatněn nový systém odměňování zaměstnanců. Aby celý nový systém mohl být co nejlépe projednán a odpovědně připraven, bylo potřeba vytvořit prostor pro přechodné období. To znamená, že v prvním čtvrtletí roku stále platí stávající systém a od 1. 4. 2011 začne platit systém nový.

V prvním čtvrtletí je navíc zkušebně u všech profesních skupin a vybraných jednotlivců prováděno hodnocení v obou systémech. Smyslem je odstranění případných nedostatků před zavedením.

Měsíc duben bude pak hodnocen jako období, kdy jsou plněny všechny podmínky na 100 %.

Příloha č. 1 má tedy dvě části. Část 1a platí v období od 1. 1. do 31. 3. 2011 a část 1 pak vstupuje v platnost od 1. 4. 2011.

Z pohledu odborů bylo nejdůležitější dosáhnout i v novém systému zachování výdělkové úrovně zaměstnanců. Nově tedy mzdu tvoří: mzda základní, další mzdové formy (např. mzda výkonová, mimořádné odměny, odměny za projekty, prémie, bonusy za produkty AP, bonusy za obchodní úspěch) a příplatky. Součástí systému jsou i nadále: odměna za zástup, odměna při významných pracovních a životních výročích, odměna při ukončení pracovního poměru v souvislosti s prvním přiznáním důchodu, odměna za překročení hospodářského výsledku.

Zůstávají příplatky za práci přesčas, práci ve svátek, práci v noci, práci v sobotu a v neděli, práci ve ztíženém pracovním prostředí, práci v dělených směnách. Výše jednotlivých odměn a příplatků je popsána v textu této přílohy.

Součástí nového systému odměňování jsou pak vnitropodnikové předpisy, vydávané pro projednání s odbory a doplňující celý systém: systém hodnocení zaměstnanců, systém odměňování zaměstnanců, stanovení a vyhodnocení ukazatelů pro výplatu výkonové mzdy pro tarifní zaměstnance (jeho součástí je i stanovení procenta podílu této části k základní mzdě).

Příloha č. 2 – Výše sazeb stravného poskytovaného při tuzemských pracovních cestách: V této příloze nedošlo k zásadním změnám oproti minulé PKS.

Příloha č. 3 – Zásady pro tvorbu a používání FKSP: Systém uplatňovaný v minulých letech nedoznal zásadních změn. Novinkou je poskytnutí poukázky ve výši 500 Kč každému zaměstnanci (toto plnění bude rozděleno na 1x 250 Kč v každém pololetí) k účelům popsaným v kolektivní smlouvě. Pokud by tento systém nevyhovoval potřebě a neplnil předpokládaný záměr, bude vyvoláno jednání o jiné formě, případně návratu zpět k původnímu plnění.

zpět k původnímu plnění.

Příloha č. 4 – Pravidla pro životní pojištění a penzijní připojištění: Je zachován dnes platný systém.

Závěrem tohoto stručného psání situace při jednání a obsahu jednotlivých kapitol PKS České pošty, s.p. je nutné konstatovat, že všechny dosažené dohody vyjadřují společnou snahu zaměstnavatele, podnikového koordinačního odborového výboru a ostatních odborových organizací o neustálé zlepšování mzdových, sociálních, pracovních a dalších podmínek zaměstnanců České pošty, s.p. Je nutno vnímat a respektovat skutečnost, že odborové orgány zde vyjednávají podmínky obsažené v PKS za všechny zaměstnance, tedy za členy i nečleny odborů. Toto je naše zákonná povinnost, i když činnost odborových orgánů je hrazena převážně z příspěvků členů. Řada zaměstnanců, kteří z této činnosti mají prospěch, dokonce posílání a postavení odborových orgánů zpochybňuje, možná z neznalosti, možná záměrně.

Rok 2011 však není pouze podniková kolektivní smlouva. Bude to rok pro Českou poštu, a tím pádem i pro nás všechny velice složitý. A to především z pohledu zajištění výnosové stránky hospodaření, zajištění potřebných investic, zajištění všeho ostatního nutného pro chod podniku. Opatření (i ta nepopulární týkající se snižování počtu zaměstnanců), která budou v průběhu roku realizována, musí být projednána se zástupci zaměstnanců, tedy s odbory.

Zde platí dvojnásob, že organizační změny musí být odpovědně připraveny a důsledně projednány. Pokud už ke snižování počtu zaměstnanců dochází (z důvodů organizačních změn, zavádění nových technologií, případně i klesajícího počtu zásilek – především listovních), musí být dodržena pravidla nastavená touto kolektivní smlouvou.

Považují za zcela zásadní na závěr tohoto článku poděkovat všem členům odborů za podporu při činnosti PKOV a odborových orgánů na všech úrovních v rámci České pošty, s.p. při jejich jistě nelehké a záslužné činnosti. Děkuji všem funkcionářům PKOV, KOV na úrovni regionů, ZO našeho odborového svazu za jejich jistě nelehkou a záslužnou práci ve prospěch všech zaměstnanců České pošty, s.p.

Přeji Vám všem vážené kolegyně a kolegové v novém roce hodně osobních i pracovních úspěchů, hodně spokojenosti a lásky, každému alespoň kousek potřebného štěstí a především pevné zdraví Vám i Vaším rodinám.

Karel Koukal
místopředseda OS ZPTNS

Kdy? Co? Kde?

13. prosince 2010

Telefónica O2 – se konalo 21. jednání PKOV Telefónica O2, na němž byly podány informace o jednání se zástupci vedení a o připravovaných změnách. Jednání se týkalo především ekonomické situace zaměstnavatele, změn kolektivní smlouvy v oblasti sociálních programů a sociálního fondu pro rok 2011, rozšiřování pracovních režimů do „nesociálních“ dob a s tím spojené zhoršování kvality osobního života zaměstnanců, nekorektních forem chování některých nadřízených a organizačních změn nastávajících k 1. 1. 2011. V informaci z jednání Evropské rady zaměstnanců bylo rekapitulováno zajištění personálních služeb v „People services center“ v Dublinu, záležitosti akciových plánů a stav výstavby nové pobočky pro IT služby v České republice. Na pořadu jednání byly též informace OS ZPTNS.

13. prosince 2010

50. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p. Program jednání: Zahájení a schválení programu jednání. Kontrola zápisu ze 49. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p., konaného dne 22. listopadu 2010. Odborové otázky: Informace. Společné jednání s hospodářským vedením ČP, s. p. Příští jednání PKOV ČP, s. p. - plán jednání na rok 2011. Aktualizace adresáře PKOV ČP, s. p. Odeslaná pošta. Vánoční setkání s vedením České pošty, s. p. a ostatními odbory. Hodnocení ukončení kolektivního vyjednávání. Hodnocení průběhu společného jednání, aktivu předsedů ZO OS ZPTNS v působnosti České pošty, s. p., PKOV ČP, s. p. a hospodářského vedení ČP, s. p. Různé: Další informace. Informace z tisku. Závěr.

prosinec 2010 – leden 2011

Telefónica O2 – na setkáních se zástupci jednotlivých divizí byly získávány informace o předpokládaných organizačních a procesních změnách v roce 2011, o struktuře pracovních míst a jejich obsazení a bylo jednáno o možných způsobech provádění těchto plánovaných změn. Další okruhem bylo seznámení s připravovanými motivačními programy.

5. ledna 2011

Mimořádné jednání RADY Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb číslo 2. Program: Aktuální odborové informace. Harmonogram přípravy V. sjezdu. Různé.

XVII. Národní zimní sportovní hry zaměstnanců České pošty, s.p.



Ve dnech 22. – 25. ledna 2011 se uskutečnil v Harrachově XVII. ročník Národních zimních sportovních her zaměstnanců České pošty, s.p. Letošní hry navázaly na tradici pořádání zimních her, letos již po dvanácté v jednom z nejkrásnějších center zimních sportů České republiky v Harrachově. Organizací her byl tradičně pověřen Region Východní Čechy a jeho odborová organizace, ve spolupráci s cestovní agenturou CTB a JPK Sport Harrachov. Významný podíl na přípravě a doprovodném programu patří při každém ročníku členům organizačního výboru. Za velkého zájmu účastníků za všech regionů a Centrály, se soutěžilo ve slalomu, obřím slalomu, běhu jednotlivců a ve štafetách.

Letošní ročník se uskutečnil za velice příznivého počasí, i dobrých sněhových podmínek. Průběh všech soutěžních závodů byl regulérní a bez protestů. Díky všem přítomným pak byla skvělá i celá atmosféra her. Všechny sportovní výkony, bez rozdílu věku účastníků závodů, nelze nazvat jinak než vynikající. Ubytování a stravování všech účastníků her bylo zajištěno v hotelu FIT FAN a stejné jako u předchozích ročníků bylo na solidní úrovni. K významu celé této sportovní a společenské akce přispěla i osobní účast generální ředitelky České pošty, s.p. a předsedy Podnikového koordináčního odborového výboru zaměstnanců České pošty, s.p. Účastníky sportovních soutěží přijeli povzbudit rovněž vrchní a výkonní ředitelé, ředitelé regionů a jejich odboroví partneři. Velice působivé bylo rovněž zahájení her.

Sportovní soutěže ve slalomu a obřím slalomu se uskutečnily na sjezdovkách Amálka a červené sjezdovce na Rýžovišti. Běžecské soutěže pak již tradičně na „Kolečku“. Na závěr her byly předány nejlepším účastníkům diplomy a věcné ceny. Důstojným zakončením celé této významné sportovní a společenské akce byl společenský večer.

Za úspěch XVII. Národních zimních sportovních her zaměstnanců České pošty, s.p. a skvělou propagací dobrého sportu patří všem organizátorům, pořadatelům, sportovcům, rozhodčím, zaměstnancům hotelu a všem dalším spolupracovníkům a účastníkům her srdečně a upřímně poděkování.

Karel Koukal



VÝSLEDKOVÁ LISTINA

SOUTĚŽE ŽENY

SLALOM

1. Markéta Šedová Sev. Čechy
2. Jarmila Karlová Centrála
3. Jana Toholová Vých. Čechy

OBŘÍ SLALOM

1. Hana Lelková Vých. Čechy
2. Jarmila Karlová Centrála
3. Markéta Šedová Sev. Čechy

BĚH JEDNOTLIVCI

1. Martina Pešlová Jižní Čechy
2. Marie Benešová Záp. Čechy
3. Lenka Šírová Sev. Čechy

BĚH ŠTAFETY

1. Jižní Čechy
2. Severní Čechy
3. Západní Čechy

CELKOVÉ POŘADÍ VÝPRAV

1. JIŽNÍ ČECHY 32 bodů
2. SEVERNÍ ČECHY 31 bodů
3. CENTRÁLA 29 bodů
4. JIŽNÍ MORAVA 29 bodů

SOUTĚŽE MUŽI

1. Petr Zakopal Vých. Čechy
2. Miroslav Horešovský Již. Morava
3. David Krejčí Již. Morava

1. Miroslav Horešovský Již, Morava
2. Ladislav Polášek Centrála
3. Petr Koděra Sev. Čechy

1. Miroslav Filipčík Již. Čechy
2. Stanislav Kukla Stř. Čechy
3. Ladislav Kresl Již. Čechy

1. Jižní Čechy
2. Centrála
3. Severní Čechy

5. VÝCHODNÍ ČECHY 23 bodů
6. ZÁPADNÍ ČECHY 9 bodů
7. STŘEDNÍ ČECHY 8 bodů
8. SEVERNÍ MORAVA 7 bodů



13. ledna 2011

21. jednání redakční rady časopisu OS ZPTNS PTN ECHO Program: Zahájení a program jednání. Kontrola plnění úkolů vyplývajících ze zápisu č. 20 z jednání redakční rady časopisu OS ZPTNS PTN ECHO konaného dne 4. listopadu 2010. Vyhodnocení čísla 6/2010 časopisu OS ZPTNS PTN ECHO. Příprava čísla 1/2011 časopisu OS ZPTNS PTN ECHO. Zabezpečení fakturace předplatného časopisu OS ZPTNS PTN ECHO v roce 2011. Různé, diskuse. Závěr.

31. ledna 2011

51. jednání Podnikového koordinčního odborového výboru České pošty, s. p. Program jednání: Zahájení a schválení programu jednání. Kontrola zápisu z 50. jednání Podnikového koordinčního odborového výboru České pošty, s. p., konaného dne 13. prosince 2010. Odborové otázky. Podniková kolektivní smlouva České pošty, s. p. na léta 2011 až 2013 - začátek platnosti. Informace o závěru roku v regionech (včetně FKSP) – předsedové KOV regionů. Hospodářský výsledek České pošty s. p. za 1. až 12. 2010. Plán České pošty, s. p. na rok 2011. Různé. Závěr.

1. února 2011

Telefónica O2 – se konalo 22. jednání PKOV Telefónica O2, kde byla podána informace o připravovaných změnách a vývoji v jednotlivých divizích, o stavu řešení problémů s vytvářením kalendářů pracovních směn s ohledem na státní svátky, o vývoji mezd a pracovních míst za rok 2010. Jednání se týkalo též ekonomické situace zaměstnavatele, výkonnostních odměn, motivačních programů pro zaměstnance prodejen a stavu BOZP v rámci celé firmy, rozsahu a struktury firemních pojistek na ochranu zaměstnanců. Na pořadu jednání byly též informace OS ZPTNS především o harmonogramu přípravy V. sjezdu a připravovaných reakcích ČMKOS na změny v základních sociálních systémech a zákonech. V informaci z jednání Evropské rady zaměstnanců byly sděleny záměry o centralizaci dalších činností na úrovni Telefónica Europe.

únor 2011

Telefónica O2 – probíhají průběžná jednání o závazcích Podnikové kolektivní smlouvy v oblasti mzdové - změny a výše mezd v roce 2011 a rozšíření některých benefitů. Na jednání s GR byli zástupci odborů seznámeni s hlavními cíli společnosti v oblasti získávání a obsluhy zákazníků, rozvoji služeb a zákaznické spokojenosti.

K. M., J. H., J. P.

Česká pošta se významně podílí na letošním sčítání lidu, domů a bytů

Sčítání lidu, domů a bytů začne naplno již za necelé dva měsíce. V letošním roce s sebou přináší řadu novinek. Poprvé se sčítání uskuteční v celé Evropské unii v jednom roce. Další významnou změnou je spolupráce České pošty s Českým statistickým úřadem.

Česká pošta zajišťuje tzv. terénní práce. Jejich součástí je mimo jiné tisk formulářů a jejich osobní předání všem obyvatelům, sběr vyplněných formulářů, vše kolem logistiky tiskopisů po celé České republice, pomoc lidem, kteří budou potřebovat poradit s vyplněním formulářů. A dále také zajištění call centra, na které budou moci všichni v době sčítání volat zdarma se svými dotazy a nejasnostmi.

Pošťáci se stali sčítacími komisaři

Novinkou letošního sčítání lidu je, že sčítací komisaři, kteří přinesou formuláře do domácností, budou v naprosté většině případů pracovníci a doručovatelé České pošty. Do terénu vyrazí přes 9,5 tisíce sčítacích komisařů, kteří navštíví 4 657 206 domácností po celé České republice.

Úkolem sčítacího komisaře nebude jen roznést a sebrat formuláře, ale také pomoci každému, kdo to bude potřebovat – například pokud někdo nebude některé z kolonek rozumět či nebude mít sílu sám formulář vyplnit. Pro zaměstnance pošty, kteří se budou na sčítání aktivně podílet, to bude znamenat práci navíc – tedy nad rámec běžných pracovních smluv. Se sčítacími komisaři bude proto uzavřena dohoda o provedení práce. Všichni dostanou potřebné pracovní postupy, školicí materiály, bezpečnostní pokyny a tzv. Rádce sčítacího komisaře. Školení sčítacích komisařů je plánováno částečně jako samostudium a částečně jako prezenční doškolení, které bude probíhat v únoru.

Všichni pracovníci, kteří budou pracovat se sčítacími formuláři, resp. osobními údaji, mají podepsaný slib mlčenlivosti podle zákona č. 296/2009 Sb., jsou proškoleni a v celém procesu sčítání lidu je zajištěna řada kontrolních mechanismů, ale i bezpečnostních mechanismů pro případ jakéhokoliv incidentu. Zvláštní pozornost je věnována místům koncentrace osobních údajů/formulářů.

Společně s poštovními sčítacími komisaři budou sčítání provádět i komisaři Českého statistického úřadu (to se týká zejména sčítání v hromadných ubytovacích zařízeních), a některá

ministerstva – ministerstvo vnitra (např. osoby v azylových zařízeních), obrany (např. vojáci na území České republiky a v zahraničí), zahraničních věcí (pracovníci na našich velvyslanectvích v zahraničí) a spravedlnosti (osoby ve vězeňských zařízeních a ve vazbě). Cizinci, kteří budou v době sčítání v hotelích, na ubytovnách či kdekoli jinde v ČR na dovolené, nebudou vyplňovat formuláře celé, ale pouze prvních šest otázek osobního listu. Formuláře budou připraveny na recepcích, vyplnit by je se zahraničními hosty měl personál ubytovacího zařízení.

Jak bude sčítání probíhat?

Ještě před tím, než začnou sčítací komisaři navštěvovat domácnosti se sčítacími formuláři, najdou lidé ve své schránce letáček o sčítání. Spolu s tímto letáčkem bude v každé schránce informace o kontaktních osobách a místech, kde bude uvedeno jméno sčítacího komisaře, který formuláře přinese, číslo jeho průkazu a termín, kdy do domácnosti přijde. Jméno komisaře a číslo obvodu, ve kterém provádí sčítání, bude možné ověřit v každé obci na úřední desce.

Od 7. do 25. března navštíví sčítací komisaři postupně každou domácnost ve svém sčítacím obvodu a předají dotazníky pro všechny osoby, které tam žijí (včetně návštěv či podnájemníků, kteří budou v době rozhodného okamžiku v domácnosti třeba jen přechodně). Každý komisař bude při návštěvě předkládat průkaz sčítacího komisaře společně s dokladem totožnosti a přes rameno bude mít modrou brašnu s velkým žlutým logem České pošty. Komisaři budou domácnosti navštěvovat nejčastěji o pracovní dny v podvečer nebo o víkend, aby zastihli rodinu doma.

Rozhodný okamžik, ke kterému se vše vyplňuje, je noc z 25. na 26. března. Informace do sčítacích formulářů se vyplňují podle skutečnosti platné v tento rozhodný okamžik.

Příklad: Pokud se miminko narodilo dvě hodiny po půlnoci, ještě nebylo v rozhodný okamžik na světě a do sčítání se nepočítá. Pokud se ale narodilo hodinu před půlnocí, v rozhodný okamžik mezi námi bylo a je třeba jej do sčítání uvést.

Při sběru formulářů bude velmi důležité, aby sčítací komisaři vždy překontrolovali, jestli jsou údaje úplné a logicky vyplněné, a na nevyplněné části hned upozornili. Zapojit do sčítání se totiž musí všichni. Kdo totiž formulář nevyplní, tomu hrozí pokuta až 10 tisíc korun.



Co budeme vyplňovat?

Celé sčítání lidu, domů a bytů vyjde na 2,5 miliardy korun. Předběžné výsledky budou známy už na konci roku, celkové ale až o dva roky později. Sčítání bude v mnohém jiné než před 10 lety.

Pro účely sčítání se budou vyplňovat tři formuláře s vysvětlivkami:

- Zelený sčítací list osoby (každý člověk v domácnosti dostane svůj vlastní)
- Žlutý bytový list (každá domácnost dostane jeden)
- Oranžový domovní list (ten dostanou pouze majitelé nebo správci domů)

Ve formulářích již lidé nenajdou otázku na vybavení a příjmy domácnosti. Statistika bude zajímat pouze, zda má rodina možnost užívat osobní počítač a internet. Nově bude ve formuláři kolonka pro vyplnění otázky, zda občan žije v registrovaném partnerství. Poprvé se také bude zjišťovat i tzv. faktické bydliště,

* * *

Sčítání lidí je velmi staré. Píše se o něm i v Bibli v souvislosti s narozením Ježíška ve městě Betlémě, kam se vydali Josef a Marie právě k soupisu lidu.

Za průkopníci sčítání v Rakousku Uhersku, a tedy i v Čechách, lze považovat osvícenou panovnici Marii Terezií a její patent ze 13. října 1753 o každoročním sčítání lidu, tažného obyvatka a domů. Sčítání lidu ukázalo vysokou úmrtnost v době hladomoru a epidemii.

Právě v době této panovnice se zvýšil počet úředníků, kteří byli hlavní oporou státu. V roce 1743 došlo k zestátnění dosud soukromé pošty a začala se rozšiřovat síť poštovních tras a stanic. V roce 1770 bylo zavedeno jednotné číslování domů. I když v těchto letech byla porodnost poměrně vysoká, byla vysoká i úmrtnost, průměrný věk činil 32 let.

Jitka Masárová



Zimní sportovní hry Česká pošta s.p. region SEVERNÍ MORAVA

Více jak desítku let je první lednový víkend tradičně zadán zimním sportovním hrám poštovních zaměstnanců regionu SEVERNÍ MORAVA. Tato tradice nebyla letos opět termínově porušena. Ve dnech



7. 1. 2011 - 9. 1. 2011 se soutěží v lyžařských disciplínách zúčastnilo bezmála devět desítek poštovních zaměstnanců regionu SEVERNÍ MORAVA. Výrazná změna, která byla s napětím přijata, jak od soutěžících tak i pořadatelů, byl jiný sportovní areál. Pro letošní rok v pečlivém výběrovém řízení ve srovnání po finanční stránce, kvality ubytování, a zajištění sportovišť vyšel vítězně SKI areál Mosty u Jablunkova. Vzhledem k požadované kapacitě ubytování byl zvolen nedaleký penzion Beskydka v Dolní Lomné. Známa fráze „změna je život“, byla potvrzena a poměrně bezchybnou, ale jistě náročnou orga-



nizaci zvládnuta. Počasí a sněhové podmínky byly proměnlivé, ale všechny lyžařské disciplíny (slalom, obří slalom a běh) byly uskutečněny dle platných sportovních pravidel na kvalitně zajištěných tratích. Samozřejmě, že se hlavně bojovalo o vítězství, ale také o postupová čtyři místa v každé sportovní disciplíně na celostátní zimní hry v Harrachově. Ski areál nabídl mimo sportovní aktivity i nádherné prostředí a příjemné zázemí ve dřevěném srubovém hotelu Grůň, který je dominantou této části Beskyd. Umění řezbářů, vůně dřeva, veselé postavičky, vánoční dekorace číhaly na každém kroku, bylo co obdivovat a zhlédnout. Rovněž penzion Beskydka nabídl všem účastníkům kvalitní ubytování, několik set metrů prospěšné pěší turistiky, výbornou kuchyň, oficiální vyhlášení vítězů a závěrečný večírek. Na jedné z fotografií představují celý team pořadatelů, kteří se neúnavně prali s rozmary počasí, někdy i rozmary účastníků, zasloužili by si jistě medaili té nejvyšší hodnoty. Věřím, že tyto řádky připomenou opět všem účastníkům pěkné sportovní zážitky, které by se s nadsázkou daly i závidět. Zimní hry jsou příkladným firemním benefitem pro zaměstnance a jsou rovněž výrazně podpořeny odborovou organizací v rámci regionu Severní Morava. Závěrečná slova ředitelky regionu Ing. Hany Janowské zněla „hry byly velmi vydařené“ a nechybělo poděkování účastníkům za sportovní přístup a prezentaci. Je na místě za všechny účastníky poděkovat zpětně všem, kteří se podíleli na zajištění této akce a přát si, aby se příští rok v lednu mohly psát opět podobné řádky.

Libuše Hodinová

Z REGIONŮ

A zase tu byl led a příprava na zimní národní sportovní hry v Harrachově

Jako každoročně jsme oslovili zaměstnance, zajistili ubytování, postavení tratí a vleky. V pátek 7. ledna jsme se sešli všichni u autobusu s vidinou krásného lyžování, ale přišlo a byla obleva. Dojeli jsme do Svatošských Skal a co? Celou cestu přišlo a nepřestalo ani v noci. Z potůčků se stávaly říčky a z řeky Ohře tok plný temné vody. Nevzdali jsme však nic a ráno jsme odjeli na Pernink. A světe div se, trať byla postavená a areál zcela bez lidí na nás čekal připraven. Přestalo pršet a začalo mrholit. Sportovec však musí vydržet všechno a rozhodčí si vždy poradí. Slunečníky, které jsme si vzali s sebou nám pomáhaly. Do oběda poprchávalo a v mezičase lilo, ale lyžovalo se. Nic jsme nezanedbali, nikoho jsme neošidili. Lyžování bylo prima. Po dvanácté přestalo pršet,

bylo teplo a sníh byl na lyžování velice dobrý. Po odpoledních bězích se dokonce objevilo sluníčko. Večer jsme vyhlásili vítěze. Metrové rampouchy z budov opadaly, sníh pořád odtával. Po snídani jsme odjeli do Prahy. Všichni byli spokojeni s lyžováním a bezvadnou partou. Kvalifikace se vydařila.

A potom se to stalo. Řeka Ohře vystoupila z břehů a zalila celý areál vodou. Podemlela břeh a padající stromy se opřely o střechu chatky, zatopila sklepy jídelny, přinesla hromady bahna a kamení na cesty areálu. Malinký potůček, který přivádí vodu do vodárny, se stal živlem, který vodárnu zničil a zanesl větve. Voda odtече a škody se budou napravovat. Měli jsme v letošním roce opravdu štěstí.

*Ivana Musilová
KOV ČP Střední Čechy*

Fotografie dokládající řádění živlů v rekreačním zařízení Svatošské skály České pošty.





Střední škola informatiky
a spojů, Brno, Čichnova 23

NABÍZÍ STŘEDOŠKOLSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ V TĚCHTO OBLASTECH

• LOGISTICKÉ A FINANČNÍ SLUŽBY

Obor 37-42-M/01 logistika

- čtyřleté vzdělání zakončené maturitní zkouškou,
- obor je zaměřen na činnosti spojené s organizací, plánováním, řízením a přepravou materiálu a informací v optimálním čase, na dané místo a s minimálními náklady,

Obor 37-42-M/01 poštovní a finanční služby

- čtyřleté vzdělání zakončené maturitní zkouškou,
- obor připravuje odborné pracovníky pro výkon poštovních a peněžních služeb v pojišťovnictví a v drobném bankovníctví.

Obor 37-51-H/01 poštovní provoz a přeprava

- tříleté vzdělání zakončené závěrečnou zkouškou a výučním listem,
- vzdělávací program připravuje odborníky pro oblast poštovních služeb,
- absolventi mohou pokračovat v nástavbovém studiu, které je organizováno denní (dvouletou) nebo dálkovou (tříletou) formou.

Obor 37-42-L/501 poštovní provoz

- nástavbové vzdělání zakončené maturitní zkouškou,
- navazující maturitní studium pro obor manipulant poštovního provozu,
- obor připravuje odborné pracovníky pro výkon poštovních a peněžních služeb v oblastech pojišťovnictví a drobného bankovníctví.

• BANKOVNICTVÍ A POJIŠŤOVNICTVÍ

Obor 63-41-M/01 bankovníctví a pojišťovnictví

- čtyřleté vzdělání zakončené maturitní zkouškou,
- studenti získají vzdělání pro oblast bankovníctví, pojišťovnictví, obchodování s cennými papíry, ekonomicko-administrativní agendy.

• TELEKOMUNIKACE

Obor 26-45-M/01 informační a komunikační technologie

- čtyřleté vzdělání zakončené maturitní zkouškou,
- obor připravuje žáky na pozici techniků a manažerů u spo-

lečností provozujících pevné i mobilní telekomunikační sítě, digitální televizní vysílání, poskytovatelů internetu.

Obor 26-59-H/01 inteligentní sítě a zařízení

- tříleté vzdělávání zakončené závěrečnou zkouškou a výučním listem,
- obor je zaměřen na stavbu vnitřních i vnějších slaboproudých sítí, údržbu telekomunikačních a zabezpečovacích zařízení, měření a vyhledávání poruch v telefonních a počítačových sítích,
- absolventi mohou pokračovat v nástavbovém vzdělávání v oboru zařízení sdělovací techniky.

Obor 26-45-L/503 zařízení sdělovací techniky

- nástavbové vzdělání zakončené maturitní zkouškou,
- vzdělávání probíhá denní formou (2 roky) nebo dálkovou formou (3 roky)
- navazující maturitní studium pro absolventy tříletých učebních oborů elektroslaboproud
- obor připravuje žáky na pozici techniků a manažerů u společností provozujících pevné i mobilní telekomunikační sítě, digitální televizní vysílání, poskytovatelů internetu.

• INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE

Obor 18-20-M/01 informační technologie

- čtyřleté vzdělání zakončené maturitní zkouškou,
- obor připravuje odborníky pro správu informačních systémů, počítačových sítí, operačních systémů a konfiguraci síťových zařízení.

Obor 26-41-M/01 mechanik elektronik se zaměřením na informační technologie

- čtyřleté vzdělání zakončené maturitní zkouškou,
- obor připravuje odborníky pro montáž, instalaci a servis výpočetní techniky včetně projekce a správy počítačových sítí.

• TELEMATIKA V DOPRAVĚ

Obor 26-41-M/01 mechanik telematických zařízení

- čtyřleté vzdělání zakončené maturitní zkouškou,
- obor je zaměřen na moderní technologie elektrických a elektronických sdělovacích a zabezpečovacích systémů v dopravní infrastruktuře.

Obor 26-52-H/01 elektromechanik

- tříleté vzdělávání zakončené závěrečnou zkouškou a výučním listem,
- obor je zaměřen na údržbu a opravu elektrických a elektronických zabezpečovacích a sdělovacích systémů.
- absolventi mohou pokračovat v nástavbovém vzdělávání v oboru zařízení sdělovací techniky

Pro žáky jsou organizovány další vzdělávací aktivity např:

- síťová akademie CISCO – dvouleté studium zahrnuje úplné vzdělávání v oblasti datových a počítačových komunikací zakončené mezinárodní certifikací,
- IT ESSENTIALS I mezinárodně certifikovaný kurz hardware PC,
- IT ESSENTIALS II mezinárodně certifikovaný kurz operačních systémů PC,
- státní zkouška z psaní na klávesnici,
- jazykové a výměnné pobyty v zahraničí,
- soutěže odborných znalostí a dovedností.

Pro žáky je zajištěno stravování a ubytování v domově mládeže v areálu školy. Na ubytování a stravování přispívají rodiče, výuku hradí stát. Žáci mají k dispozici dvě tělocvičny, posilovny, lehkooatletické hřiště, volejbalové kurty, multifunkční sál. Informační centrum a specializované klubovny, kde mohou pod odborným vedením pracovat v zájmových kroužcích.

Střední škola informatiky a spojů nabízí:

Programy dalšího vzdělávání pro odbornou veřejnost a pedagogické pracovníky v těchto oblastech:

- síťová akademie CISCO – dvouleté studium zahrnuje úplné vzdělávání v oblasti datových a počítačových komunikací zakončené mezinárodní certifikací,
- IT ESSENTIALS I mezinárodně certifikovaný kurz hardware PC,
- IT ESSENTIALS II mezinárodně certifikovaný kurz operačních systémů PC,
- E-learning a bezdrátové technologie,
- optika a optické sítě,
- kurzy informačních technologií,
- kurzy účetnictví a bankovníctví a jazykové kurzy.

Ubytování a stravování

Pronájem výukových prostorů, sportovišť a multifunkčního sálu

Organizování sportovních a kulturních soutěží

Kontakty:

adresa: Čichnova 23, 624 00 Brno,

e-mail: info@sosinformatikybrno.cz

web: www.sosinformatikybrno.cz

telefony:

škola 541 123 286, 541 123 251, 541 123 246,

ubytování 541 123 363

Kde se rodí noví odborníci

Pod názvem Střední škola informatiky a spojů lze hledat a nalézt mnohé. Řeč by mohla být o komplexu budov s moderními učebnami a bohatým zázemím v podobě internátu, knihovny, jídelny s vlastní kuchyní, tělocvičen, posilovny a nedávno otevřeného atletického stadionu, stejně jako prostor využitelných nejen zaměstnanci a žáky, ale i partnerny školy, tedy hotelu, projekčního sálu a podobně. Zároveň bychom mohli objevit tým lidí, kteří zajišťují dnes a denně chod instituce, připravující mezi svými stěnami okolo dvanácti set žáků do praktického života ve světě dopravy, informačních a telekomunikačních technologií, bankovníctví, pojišťovnictví či poštovníctví a logistiky. V neposlední řadě bychom objevili více jak šedesátiletou tradici této školy, sídlící přes deset let na Čichnově ulici v Brně.

Jak již bylo naznačeno, vzdělávací nabídka vychází vstříc širokému spektru žáků, kteří po absolvování studia nacházejí uplatnění především u odborných partnerů školy. Velké zastoupení mají obory zaměřené na informační a telekomunikační technologie a zabezpečovací a sdělovací techniku v dopravě. V tomto směru se mohou budoucí žáci školy rozhodnout mezi následujícími maturitními obory: informační technologie, informační a komunikační technologie, digitální technika a multi-

média, mechanik pro informační technologie, mechanik telematických zařízení, nebo učebními obory inteligentní sítě a zařízení elektromechanik.

Na SŠ informatiky a spojů najdeme také jedno ze školících center CISCO Networking Academy. Mezinárodní projekt dvouletého studia v oblasti datových a počítačových komunikací probíhá v České republice už několik let. Absolventi CNA se rekrutují z řad žáků i odborné veřejnosti. Dvouleté studium je rozdělené do čtyř semestrů a samotná výuka probíhá multimediálně, pomocí e-learningu.

Škola ovšem pracuje také na řadě vlastních projektů, které ve svém důsledku zvyšují kompetence žáků, ať už v oblasti jazykové, nebo odborně praktické (projekty OPVK – E-learning – moderní formy výuky, rozvoj klíčových dovedností v cizích jazycích, multimédia – inovace výuky ve střední odborné škole). Za zmínku jistě stojí i praktická výuka ve fiktivní firmě s internetovým obchodem, fiktivní bance či poště.

Ideálním způsobem, jak se přesvědčit o vybavenosti i chodu školy, je návštěva dne otevřených dveří. Případným zájemcům je k dispozici termín od 19. ledna do 23. února včetně od 14,00 do 17,00 hodin.

Dagmar Dvořáková



Vyšší příspěvek na bydlení

Náklady na bydlení se neustále zvyšují. Vedle toho dochází od 1. ledna 2011 v řadě obcí a měst k deregulaci nájemného. V důsledku toho se řada rodin dostává do svízelné sociální situace. Aby se předešlo těmto nežádoucím jevům, umožňuje zákon o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb., poskytovat příspěvek na bydlení (dále „příspěvek“).

Jeho poskytování je závislé, kromě výše rozhodného příjmu, na stanovení výše nákladů na bydlení a normativních nákladů na bydlení.

Kdo má nárok na příspěvek

Vláda svým nařízením ze 7. prosince 2010 stanovila vyšší normativních nákladů na bydlení pro rok 2011. **Ty jsou odstupňované podle velikosti obce a podle počtu osob v rodině.**

Nárok vzniká tehdy, jestliže nájemce je v bytě hlášen k trvalému pobytu a celkové náklady rodiny na bydlení přesahují 30 % jejich příjmu, v Praze 35 %. Stanovené podíly z příjmu musí být při tom nižší než normativní náklady. **Příspěvek může dostat nejen rodina s nezaopatřenými dětmi, ale i rodina bezdětná nebo jednotlivec, např. vlastník nebo nájemní uživatel bytu, majitel rodinného domku apod.** Může ho dostat i nájemce obytné místnosti v zařízení určeném k trvalému bydlení, jako jsou např. penziony, ubytovny, svobodárny.

Skutečné náklady na byt

Do skutečných nákladů se počítá nájemné, náklady za plyn, elektřinu, vodné a stočné, odvoz odpadu, centrální vytápění nebo pevná paliva. Za náklady se považují i náklady na úklid společných prostor

v domě, čištění komínů apod., za podmínky, že náklady nejsou součástí nájemného. Náklady se dokládají nájemní smlouvou, případně rozpisem nákladů za plnění poskytovanou s užíváním bytu.

U družstevních bytů, bytů vlastníků a vlastníků nemovitostí se nevyčítají ze skutečných nákladů, **nýbrž z částek uvedených v zákoně jako srovnatelné náklady, jejichž výše je odstupňována podle počtu osob, které jsou pro tyto účely společně posuzovány.** V tomto případě nejde tedy o skutečné náklady, nýbrž o náklady fiktivně stanovené. Proto se tyto náklady neprokazují. Jiné náklady se nemohou započítávat. Jedná se např. o poplatek za telefon, poplatky za televizi a rozhlas, nájemné za garáž apod.

Náklady na bydlení se stanoví jako jejich průměr za kalendářní čtvrtletí bezprostředně předcházející čtvrtletí, na které se nárok na výplatu dávky prokazuje nebo uplatňuje.

Příjem rodiny

Do příjmu rodiny se počítají například i příspěvky na děti, rodičovský příspěvek, podpora v nezaměstnanosti, nemocenské dávky apod. **Za rodinu se pro účely příspěvku považují všechny osoby, které jsou v témže bytě hlášený k trvalému pobytu s tím, že orgán rozhodující o dávce (úřad práce) může v případě, kdy některá ze společně posuzovaných osob po dobu nejméně tří měsíců byt prokazatelně neužívá, rozhodnout, že se k takové osobě pro nárok i pro výši dávky nebude přihlížet.**

Výše příspěvku se stanoví jako rozdíl mezi normativními náklady

na bydlení, které jsou stanoveny podle počtu členů rodiny a velikosti obce a násobkem rozhodného čistého příjmu (příjem rodiny) vynásobeným koeficientem 0,30, v Praze 0,35.

Příspěvek na bydlení v nájemních bytech

Nové nařízení vlády stanovilo normativní náklady na bydlení pro období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2011. Je ovšem nutné rozeznávat bydlení v nájemních bytech, v družstevních bytech a v bytech vlastníků. U jedné osoby jsou tyto náklady u **nájemních bytů** v Praze 6363 (do 31. 12. 2010 to byla částka 5877 Kč), v obci nad 100 tisíc obyvatel 5117 Kč (dříve 4816 Kč), v obci od 50 tisíc do 100 tisíc obyvatel je to 4863 Kč, v obci od 10 tisíc do 50 tisíc obyvatel je to 4406 Kč (4309 Kč) a v obci do 10 tisíc obyvatel 4293 Kč (4016 Kč). U dvou posuzovaných osob v rodině jsou náklady v Praze 9183 Kč (8489 Kč) a v závislosti na výše uvedeném počtu obyvatel v obci 7478 Kč (7037 Kč), 7130 Kč (6738 Kč), 6505 Kč (6344 Kč) a 6350 Kč (5943 Kč). U tří osob jsou v Praze náklady 12 557 Kč (11 638 Kč), dále v závislosti na počtu obyvatel 10 328 Kč (9739 Kč), 9872 Kč (9348 Kč), 9056 Kč (8832 Kč) a 8852 Kč (8309 Kč). U 4 a více osob jsou náklady v Praze 15 744 Kč (dříve 14 597 Kč), dále 13 055 Kč (12 307 Kč), 12 506 Kč (11 835 Kč), 11 521 Kč (11 213 Kč) a 11 276 Kč (10 582 Kč).

Příklad: Osamělá důchodkyně v Praze má důchod 9000 korun měsíčně, za bydlení v nájemním domě vydá celkem 6000 korun měsíčně. Její příjem (9000 Kč) se vynásobí koeficientem 0,35. Vychází částka 3150 Kč, a ta je nižší než

normativní náklady na bydlení (6363 Kč). Nárok na příspěvek vzniká. Jeho výše se zjistí tak, že od normativních nákladů pro jednu osobu v Praze – 6363 Kč – se odečte 35 % příjmu důchodkyně, tedy 3150 Kč, příspěvek činí 3213 Kč.

Příspěvek na bydlení v bytech v osobním vlastnictví

U družstevních bytů a v bytech vlastníků, např. u rodinných domků nebo u bytů v osobním vlastnictví, **jsou náklady na bydlení stanovené v nařízení vlády nižší.** Např. u čtyřčlenné rodiny jsou náklady na bydlení v rodinném domku nebo v bytě v osobním vlastnictví stanoveny shodně jak pro Prahu, tak i pro další obce (nerozhoduje počet obyvatel) - 9950 Kč (dříve 9078 Kč). U tříčlenné rodiny jsou náklady 7818 Kč (dříve 7124 Kč), u dvoučlenné rodiny 5584 Kč (dříve 5062 Kč) a u jednotlivce 3723 Kč (dříve 3356 Kč).

Příklad: Mladí manželé bydlí v nájemním bytě mimo Prahu v obci s 60 tisíci obyvatel. Když sečtou všechny své čisté příjmy, mají 15 000 korun. Přitom nájem, který platí (včetně energií a poplatků) je 7000 korun.

Výpočet: 15 000 Kč x 0,30 = 4500 Kč (v Praze by to bylo krát 0,35). Třicet procent jejich příjmu (4500 Kč) nestačí na pokrytí jejich nájmu v částce 7000 Kč. Nařízení vlády stanoví, že náklady na bydlení ve městě s obyvateli od 50 do 100 tisíc jsou pro dva lidi 7130 Kč. Mladí manželé dostanou rozdíl mezi náklady a svým příjmem a nikoliv mezi příjmem a skutečným nájemem. Je to tedy 7130 Kč – 4500 Kč = 2630 Kč.

Kam podat žádost

Žádost o příspěvek podává žadatel (občan) na příslušném úřadu práce, podle místa trvalého bydliště. K žádosti se musí přiložit např. doklad o tom, že byt je užíván podle nájemní smlouvy nebo na základě vlastnictví k nemovitosti, doklad o výši nájemného, nákladů za plnění poskytovanou s užíváním bytu, včetně dokladů za elektřinu, plyn, vodné, stočné apod. Rovněž se předkládá občanský průkaz, rodný list dětí do 15 let, pokud žijí v bytě a doklad o výši čtvrtletního příjmu (do příjmu se započítává i příspěvek na dítě a rodičovský příspěvek).

Pro prokazování potřebných údajů je možné použít všech prostředků, kterými lze zjistit a objasnit skutečný stav věci, pokud jsou tyto prostředky v souladu s právními předpisy. Mohou to být nejen různé doklady, ale i výslechy svědků, záznamy z jiných úředních jednání, rozhodnutí jiných orgánů a jako důkaz lze připustit i čestné prohlášení.

V případě, že je žádost o příspěvek vyhověno, úřad práce nevydává rozhodnutí. O přiznání dávky se žadatel dozví z písemného oznámení o příspěvku a jeho výši.

JUDr. Ladislav Jouza

sf OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST OSLOVENÍ PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST www.mfcr.cz

>>> na nástěnku

PORADENSKÁ INFOLINKA

pro členy odborů, zaměstnance i zaměstnavatele

840 888 233

nonstop

PRVNÍ PRÁVNÍ POMOC PO TELEFONU V ČR

- Zákoník práce, pracovní právo v praxi
- Nevíte si rady v zaměstnání, vyzkoušejte naše poradenské služby!
- Bytová problematika

E-mail: poradenska.infolinka@service4c.com
SMS: 604 193 115

Zkušební provoz od května 2010

Odpovídáme

Dotaz: Zaměstnavatel zjišťuje některé údaje o zaměstnanci v tzv. psychotestech. Není tento postup v rozporu se zákonem o ochraně osobních údajů?

Zaměstnavatel může zpracovávat osobní údaje pouze se souhlasem subjektu údajů, tedy zaměstnance. Bez tohoto souhlasu je může zpracovávat jestliže, mimo jiné,

- provádí jejich zpracování nezbytné pro dodržení právní povinnosti správce, nebo
- je-li zpracování nezbytné pro plnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů (zaměstnanec).

Jestliže zjišťování údajů uvedených v psychotestech je nezbytné pro výkon sjednané práce (jde např. o předpoklad nebo požadavek vyžadovaný k této práci) a bez tohoto zjištění by zaměstnanec práci nemohl vykonávat, nebo jestliže je povinnost ke zpracování (a tedy i ke zjištění) těchto údajů stanovena zaměstnavateli právním předpisem, pak k tomu zaměstnavatel nepotřebuje souhlas zaměstnance a může je na zaměstnanci vyžadovat. Samozřejmým předpokladem je, že zaměstnavatel je nemůže zjistit jiným způsobem. Zjišťované údaje zaměstnavatel vyhodnocuje se závěrem, zda zaměstnanec má vhodnou způsobilost k vykonávané práci. Zde by se mohlo jednat o práce s vysokou psychickou náročností, které se vyskytují v některých povoláních. Odmítne-li v těchto případech zaměstnanec sdělit zjišťované údaje z psychotestů, mohlo by toto jednání mít pracovníprávní důsledky, např. v oblasti porušení pracovní kázně či skončení pracovního poměru. V opačném případě zaměstnanec nemusí tyto údaje sdělovat a ani zaměstnavatel není oprávněn je zjišťovat. -ou-

Dotaz: Dostala jsem se do konfliktu se zaměstnavatelem. Vedoucí nevěří, že jsem skutečně nemocná a vyhrožuje mi, že si ověří, zda se v době své pracovní neschopnosti opravdu zdržuji ve svém bydlišti. Má zaměstnavatel vůbec právo kontrolovat mne v době nemoci?

Pokud pomíne nevhodnost chování vašeho vedoucího, musíme konstatovat, že zaměstnavatel skutečně má právo kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje povinnosti, které mu ukládá zákon o nemocenském pojištění. Především se jedná o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah lékařem povolených vycházek.

Toto oprávnění zaměstnavatele vyplývá z § 192 odst. 6 zákoníku práce. Má samozřejmě úzkou návaznost na skutečnost, že za prvních 21 pracovních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti je zaměstnanec - místo nemocenských dávek - poskytována náhrada mzdy, kterou vyplácí zaměstnavatel. Kontrolu může provést zaměstnavatel sám, nebo prostřednictvím třetí osoby, obvykle některé z agentur, které se na tuto oblast specializují. V každém případě je však nutné, aby zaměstnanec byl seznámen s tím, které osoby budou jménem zaměstnavatele kontrolovat provádět a jakým způsobem se budou prokazovat. V opačném případě není nutné, aby zaměstnanec s takovou osobou osobou vůbec komunikoval. Za účelem této kontroly je zaměstnavatel oprávněn požádat ošetřujícího lékaře o sdělení, jaký léčebný režim a v jakém rozsahu zaměstnanec stanovil. Lékař pak je povinen, ve smyslu zákoníku práce, tuto součinnost poskytnout.

Představa některých zaměstnavatelů, že mají právo v rámci kontroly ke vstupu do bytu nebo jiného objektu, kde se zaměstnanec v době své nemoci zdržuje, je samozřejmě zcestná. Takovýto vstup je totiž možný

pouze s výslovným souhlasem zaměstnance.

Na druhé straně i zaměstnanec má své povinnosti. Je totiž povinen zaměstnavateli tuto kontrolu umožnit. To znamená, že je povinen zaměstnavatelem pověřené osobě prokázat svoji totožnost a předložit rozhodnutí o vzniku pracovní neschopnosti. Pokud zaměstnavatel shledá, že došlo k porušení léčebného režimu, je povinen vyhotovit o kontrole písemný záznam, z kterého bude vyplývat porušení tohoto režimu, a stejnopis o této kontrole doručit zaměstnanci, který tento režim porušil, příslušné okresní správě sociálního zabezpečení a ošetřujícímu lékaři zaměstnance.

Podle § 192 odst. 5 zákoníku práce poruší-li zaměstnanec v období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený léčebný režim, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení snížit náhradu mzdy nebo jí neposkytnout. Nejedná se ale o porušení povinností vyplývajících z pracovních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci - krátce nejedná se o tzv. porušení pracovní kázně. Zákoník práce proto jednoznačně ve svém § 57 stanoví, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď, ani s ním okamžitě rozvázat pracovní poměr pro porušení povinností stanovených v zákoně o nemocenském pojištění, v daném případě léčebného režimu.

Z výše uvedeného je tedy jasné, že zaměstnavatel právo kontroly má, ale dopad těchto kontrol je omezený. Přesto všechno doporučuji zprávní opatření, a především s ohledem na vaše zdraví, léčebný režim dodržovat a s lékařem vždy dohodnout rozsah vycházek, resp. jejich změnu tak, aby vyhovovala jak vašim zdravotním možnostem, tak vašim dalším nezbytným potřebám.

JUDr. Pavel Sirůček,
svazový právník

Do důchodu daleko ...



Bez ohledu na to, jak daleko máte do odchodu do důchodu, je dobré zkontrolovat, zda vaši předchozí zaměstnavatelé splnili všechny administrativní náležitosti v oblasti důchodového pojištění a řádně odváděli pojistné. Všechny tyto informace se dozvíte z Informativního osobního listu důchodového pojištění. Informativní osobní list důchodového pojištění je základní dokument, ze kterého se vychází při kontrole výše důchodů a poradenství výhodného data odchodu do důchodu. Zahrnuje jednotlivé období života a informace, zda člověk pracoval, studoval, byl registrovaný na pracovním úřadě, kolik vydělal apod.

Od roku 2006 si můžete sami požádat Českou správu sociálního zabezpečení (Odbor správy údajové základny) o zaslání Informativního osobního listu důchodového pojištění. Informativní list obsahuje přehled dob důchodového pojištění, případně náhradních dob pojištění, uložných v evidenci ČSSZ a za dobu od roku 1986 obsahuje i přehled vyměňovacích základů a vyloučených dob. Před rokem 2006 měl zaměstnavatel povinnost požádat pro své zaměstnance nejpozději dva roky před dovršením nároku na starobní důchod o výpis dob pojištění z evidence ČSSZ v rámci takzvaného předstihového řízení.

O zaslání Informativního osobního listu důchodového pojištění můžete požádat pouze na adrese: ČSSZ, Odbor správy údajové základny, Křížová 25, 225 08 Praha 5. Žádost lze podat písemně poštou nebo v elektronické podobě podepsané zaručeným elektronickým podpisem. Žádost musí obsahovat rodné číslo žadatele, jméno, příjmení, rodné příjmení a adresu, na kterou bude informativní osobní list zaslán. Každý má právo na zaslání informativního listu jednou za kalendářní rok. Informativní list vám zašle Česká správa sociálního zabezpečení do 90 dnů ode dne doručení vaší žádosti

(§ 40a zákona č. 582/1991 Sb.).

Pokud najdete nějaké nesrovnalosti, např. se v listu neobjevila některá vaše doba zaměstnání, měli byste se obrátit na svého tehdejšího zaměstnavatele, upozornit ho, že pravděpodobně nesplnil své zákonné povinnosti v oblasti evidenčních listů a požádat jej o zaslání evidenčního listu ČSSZ.

Není-li tento postup z nějakého důvodu možný (bývalý zaměstnavatel s vámi třeba odmítá v této záležitosti spolupracovat nebo již neexistuje), můžete se obrátit na okresní správu sociálního zabezpečení příslušnou podle místa útvaru zaměstnavatele, ve kterém je nebo byla vedena evidence mezd. OSSZ by měla u zaměstnavatele sama zabezpečit splnění jeho povinnosti. V dalším postupu by měla zahájit řízení o převzetí plnění některých úkolů spojených s prováděním důchodového pojištění zaměstnanců u zaměstnavatelů, kteří neplní povinnosti při provádění důchodového pojištění. OSSZ nám rovněž může zjistit adresu archivu u zaniklých zaměstnavatelů, případně nám poradit, jakým dalším způsobem můžeme chybějící dobu zaměstnání prokázat.

Chybějící dobu zaměstnání či studia můžete prokázat například čestným prohlášením svým a dvou svědků, dodatečným potvrzením zaměstnavatele nebo obecního úřadu, vysvědčením, vojenskou knížkou a podobně.

Do důchodu můžete mít ještě daleko, ale třeba i ve třiceti letech se vyplatí si zkontrolovat, zda je v evidenci důchodového pojištění ČSSZ vše v pořádku, tzn. že eviduje všechny vaše doby pojištění (zaměstnání). Až vám bude šedesát, budete mnohem obtížněji dohledávat dokumenty či prokazovat vaše zaměstnání, kde jste pracovali před dlouhou dobou. Chybějící dobu pojištění Česká správa sociálního zabezpečení pro informativní osobní list důchodového pojištění sama nedošetřuje. Bližší informace o způsobu prokazování chybějících dob pojištění (zaměstnání) a o podmínkách nároku na důchod podává OSSZ/PSSZ/MSSZ, popřípadě Informační kancelář.

Bc. Jindřiška Petříčková

www.odboryceskeposty.cz

Internetová adresa našeho svazu:

<http://oszpntns.cmkos.cz>

Vyplatí se předčasný starobní důchod? Lze při něm pracovat?

Zaměstnanci, kteří se v roce 2011 chystají odejít do „řádného“, starobního důchodu, musí počítat s novými legislativními podmínkami. Požádají-li o poskytování penze po 30. září 2011, bude se jich týkat jiný způsob počítání důchodu. Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) připravuje návrh nového zákona, který reaguje na nález ústavního soudu: zaměstnanci s vyššími příjmy byli při výpočtu důchodu neoprávněně diskriminováni, neboť se jim v důsledku uplatňování tzv. redukčních hranic započítávala nízká částka příjmu. **Podle nálezů ústavního soudu by pravidla pro poskytování důchodů měla být zákonodárci změněna právě od 1. října 2011.**

Od října 2011 jinak

Podle plánu MPSV by si měli polepšit v průměru o tisícovku lidé s hrubým příjmem nad 36 tisíc korun měsíčně, o stokoruny méně dostanou ti s nejobvyklejším příjmem, tedy od 12 500 do 36 000 Kč. **Změna výpočtu důchodu se nijak nedotkne nejméně příjmových skupin.** Zaměstnanci, kteří odejdou do důchodu koncem roku 2011, by se v průměru snížila penze o 120 korun, odcházejícím v roce 2012 o 240 korun a v roce 2015 by penze poklesla o 600 korun. Lidem s nadprůměrným příjmem se vyplatí počkat do října 2011.

Krácení důchodu

Zpřísnit se má také postih předčasného odchodu do důchodu. Proto se těm zaměstnancům, kteří splní podmínky pro získání předčasného starobního důchodu, vyplatí uvažovat o jeho přiznání ještě do října 2011, kdy budou platit legislativní předpoklady účinné od 1. ledna 2010.

Podmínky pro vznik nároku na předčasný starobní důchod a pro jeho poskytování podle současného právního stavu jsou uvedeny v § 31 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění (DZ), které byly upraveny novelou zákona o důchodovém pojištění č. 306/2008 Sb., s účinností od 1. ledna 2010. **Legislativně vyjádřeno: jedná se o starobní důchod před dosažením důchodového věku.**

Nutná doba pojištění

Zaměstnanec má nárok na tento důchod, jestliže odpracoval potřebnou dobu pojištění pro řádný starobní důchod a

- dosáhl alespoň věku 60 let, pokud jeho důchodový věk činí alespoň 63 let, nebo
- do dosažení důchodového věku mu ode dne, od něhož se starobní důchod přiznává, chybí nejvýše 3 roky, pokud jeho důchodový věk je nižší než 63 let.

Pokud důchodový věk seniora

činí alespoň 63 let, vzniká mu nárok na odchod do předčasného starobního důchodu v 60 letech. Jestliže důchodový věk nedosahuje 63 let, může odejít do starobního důchodu „jen“, o 3 roky dříve.

Příklady:

- **Zaměstnanec má důchodový věk 64 let. Předčasný starobní důchod může mít od 60 let svého věku.**

- **Zaměstnanec má důchodový věk 62 let. Předčasný starobní důchod může mít od 59 let.**

Tak bude možné odejít do předčasného starobního důchodu i o 4 nebo 5 roků dříve.

Sankce za dřívější odchod do důchodu

Podle § 36 odstavec 1 DZ se výše procentní výměry starobního důchodu snižuje za každých i započatých 90 kalendářních dnů ode dne, od kterého se přiznává starobní důchod, do dosažení důchodového věku o 0,9 % výpočtového základu za období prvních 720 kalendářních dnů a o 1,5 % výpočtového základu za období od 721. kalendářního dne. Snižování procentní výměry je tak výrazně sníženo od třetího roku odchodu do předčasného starobního důchodu. Procentní výměra po tomto snížení nesmí být nižší, než je současná minimální výše procentní výměry (770 Kč měsíčně).

Příklad: Bude-li senior pobírat předčasný starobní důchod 3 roky před dosažením důchodového věku, sníží se procentní výměra starobního důchodu o 13,2 %. Za prvních 720 kalendářních dnů je to 7,2 % (osm období po 90 kalendářních dnech krácení o 0,9 %) a za čtyři období po 90 dnech přesahující 720 dnů do třetího roku je to o 6 %.)

„Násilné“ přerušování pracovní aktivity z ekonomických důvodů je tak částečně legislativně kompenzováno tím, že senior může být pracovní aktivní i vedle předčasného starobního důchodu. Ovšem jen v takové formě právního vztahu, která nezakládá účast na důchodovém pojištění.

Vyplatí se předčasný důchod?

Předčasný starobní důchod může být výhodný pro zaměstnance, kterým nevznikl nárok na starobní důchod nebo těm, kteří nemohou vykonávat práci ze zdravotních důvodů a přitom nemají rozhodnutí o invaliditě. **Musí však počítat s radikálním snížením procentní výměry předčasného důchodu podle výše uvedených zásad.** Například dřívější odchod do předčasného důchodu o pět let dříve znamená krácení procentní výměry výpočtového základu téměř o 27 procent. Při průměrné výši starobního důchodu 11 000 Kč krácení před-

stavuje částku téměř 2970 Kč.

Plán MPSV na reformu důchodů od 1. října 2011 počítá s dalším zpřísněním postihu předčasného odchodu do důchodu. **Kdo půjde o rok až dva roky dřív, dostane za každých neodpracovaných 90 dní o 1, 2 (dosud 0, 9 %) méně, než kdyby se dočkal řádného důchodu.** Z toho vyplývá, že pro zaměstnance, který splní podmínky pro předčasný důchod do 1. 10. 2011, se vyplatí o tento důchod požádat. Krácení důchodu bude v mnohem menším rozsahu, než po 1. října 2011.

Další výdělečná činnost

Starobní důchodce, který pobírá předčasný starobní důchod a ještě nedosáhl důchodového věku, si může přivydělávat k důchodu **pouze činností, která nezakládá účast na důchodovém pojištění.** To je taková činnost, z níž neplatí pojistné na sociální zabezpečení. Nejčastěji se jedná o dohodu o provedení práce.

Dohoda o provedení práce

Dohodu o provedení práce uzavírá zaměstnavatel se zaměstnancem tehdy, jestliže pracovní úkol není možné zajistit zaměstnanci v rámci plnění jejich povinností z pracovního poměru. Buď proto, že tento úkol nevyplývá z běžné činnosti zaměstnavatele, nebo protože to vylučně vyžaduje povaha takového úkolu.

Praktické to bude zejména v případech, kdy mezi zaměstnanci zaměstnavatele není takový, který by vzhledem ke své kvalifikaci mohl požadovaný úkol splnit a speciální charakter tohoto úkolu, který se vyskytl ojediněle a nárazově, vylučuje uzavřít pracovní poměr. Může se vyskytnout situace, že by zaměstnavatel mohl vzhledem k rozsahu prací přijmout zaměstnance do pracovního poměru k výkonu těchto prací, ale ten z různých důvodů chce uzavřít jen ojedinělý pracovní úvazek.

Zákoník práce připouští uzavřít dohodu o provedení práce i tehdy, vyžaduje-li to zvláštní povaha předmětu činnosti zaměstnavatele. V takových případech má zaměstnavatel třeba k dispozici zaměstnance, kteří by mohli pracovní úkol splnit, ale z různých důvodů není vhodné, aby to byli právě jeho zaměstnanci. Například vypracováním odborného lektorského posudku by v zájmu objektivitě měl být pověřen někdo mimo okruh zaměstnanců.

Předmětem ujednání bude dále i dohoda o čase a místě plnění pracovního úkolu (kdy má zaměstnanec úkol splnit nebo odevzdat výsledek provedení práce) a ujednání o odměně za splnění pracovního úkolu (účastníci si mohou např. smluvit, že část odměny bude

splatná po provedení určité části práce).

Dohodu uzavírá zaměstnavatel a zaměstnanec. Vzniká souhlasným a vzájemným projevem vůle účastníků - zaměstnavatele a občana. V obsahu dohody se musí konkrétně a přesně dohodnout především rozsah práce. Je nutné, aby z vymezeného druhu práce vyplývalo, že k jeho splnění má dojít mimo pracovní poměr.

Pracovní úkol sjednaný v dohodě o provedení práce má mít charakter ojedinělého úkolu. Nevymezuje se druhově, ale individuálně, např. vypracování odborného posudku, přeložení textu, přednes přednášky, prodej novin, výkon kampaňové nebo sezónní práce. Zaměstnavatel ji může uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 150 hodin. Do předpokládaného rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.

Zaměstnanec může v kalendářním roce se zaměstnavatelem sjednat pouze jednu dohodu o provedení práce s rozsahem 150 hodin. Není však vyloučeno, aby bylo sjednáno mezi týž zaměstnavatelem a zaměstnancem několik dohod o provedení práce v jednom kalendářním roce i opakovaně. Rozsah práce však nesmí dohromady přesáhnout 150 hodin.

Míru odpracované doby nelze stanovit v předpisech, je nutno vyjít z konkrétní záležitosti. Předpokládaný rozsah práce stanoví zaměstnavatel a vychází přitom ze znalosti pracovní problematiky, která je dohodou zajišťována.

Je možné, aby dohoda o provedení práce byla uzavřena i na déletrvající pracovní výkon, například na dobu jednoho roku. Počet odpracovaných hodin nesmí však být vyšší než 150.

Od 1. ledna 2011 je podle novely zákoníku práce (zákon č. 347/2010 Sb.) nutno uzavřít dohodu o provedení práce písemně, jinak je neplatná. V případě porušení této povinnosti může být zaměstnavateli uložena inspektorátem práce pokuta až do částky 300 tisíc korun.

Příklad: Dohodu o provedení práce zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem pobírajícím předčasný starobní důchod dobu jednoho roku s tím, že zaměstnanec v ní bude vykonávat práce vždy 12,5 hodiny v měsíci. Celkový součet hodin nepřesáhne 150.

Odměna za práci v dohodě

Odměna v dohodě o provedení práce není limitována, uplatňuje se smluvní volnost a přihlíží se k cha-

rakteru práce. Zaměstnavatel by však při jejím sjednávání měl dožadovat rovnost v pracovněprávních vztazích. Sjednaná odměna by měla odpovídat charakteru práce, pracoviště nebo vykonávané práci a měla by být přiměřená. Pokud by odměna z dohody připadající na jednu hodinu nebyla ve výši minimální hodinové mzdy - 48,10 Kč na hodinu, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek. Zaměstnanec, který bude pracovat v dohodě o provedení práce, musí dostat odměnu za 150 hodin minimálně 7215 Kč. I kdyby odměna v dohodě o provedení práce byla vysoká, poskytování předčasného starobního důchodu neovlivní.

Zaměstnání malého rozsahu

Další možností zaměstnance, která pobírá předčasný starobní důchod a nechce, aby mu byl „odebrán“, je výkon zaměstnání v pracovním poměru nebo dohodě o pracovní činnosti. Zde se však musí jednat o zaměstnání malého rozsahu, kdy sjednaný příjem (odměna) nedosáhne v kalendářním měsíci 2000 Kč. V tomto případě není zaměstnanec účasten důchodového pojištění a odvody se neprovádějí. **To platí i pro situace, kdy je např. sjednán pracovní poměr, ale výdělek v něm není vyšší než 2000 Kč.** Mnozí zaměstnanci se totiž domnívají, že účast na důchodovém pojištění a tedy i na krácení předčasného starobního důchodu je u pracovního poměru ve všech případech bez ohledu na výši výdělku. Vycházejí z nesprávné formální úvahy, že stačí, když je sjednán pracovní poměr.

„Předčasný“ starobní důchodce musí mít rovněž na paměti § 37 odstavec 2 DZ. Důchod by neobdržel, kdyby vykonával nejen výdělečnou činnost zakládající jeho účast na důchodovém pojištění, ale i kdyby dostával podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci.

Zvýšení důchodu

Příznání předčasného důchodu nevyklučuje nárok na „řádný“ starobní důchod podle § 29 DZ. Pro zvýšení jeho procentní výměry za dobu výdělečné činnosti vykonávané po dosažení důchodového věku platí ustanovení § 34 odstavec 2 DZ. **Za každých 90 kalendářních dnů výdělečné činnosti se zvýší výpočtový základ o 1, 5 %, jako je tomu u „řádných“ starobních důchodů (§ 34 odstavec 2 DZ).** Obdobně se připočte doba výdělečné činnosti po dni, od kterého byl přiznán předčasný starobní důchod k době pojištění získané od vzniku nároku na tento důchod. Současně se o tuto dobu zkrátí doba, za kterou se snižovala výše procentní výměry starobního důchodu za dřívější (předčasný) odchod do starobního důchodu. *JUDr. Ladislav Jouza*

Stanovisko ČMKOS ke zrušení ustanovení § 15 zákona o důchodovém pojištění Ústavním soudem ČR a návrhy řešení

Ústavní soud České republiky dne 17. dubna 2010 zrušil dnem 30. 9. 2011 § 15 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, který stanoví co se rozumí výpočtovým základem, z něhož se vypočítávají důchody. Výpočtovým základem je osobní vyměřovací základ nepřevyšující stanovenou částku, která se započítává v plné výši a při jejím překročení, k němuž dochází u cca 95 % pojištěnců) je poprvé redukována, a to u příjmů nad 10 500 Kč 30 %, přičemž při překročení druhé redukční hranice (27 000 Kč), k němuž dochází u cca 30 % pojištěnců, je započítáváno pouze 10 % z osobního vyměřovacího základu. Zrušení obou redukčních hranic pro redukcii osobního vyměřovacího základu při výpočtu důchodu podle § 15 zákona o důchodovém pojištění si vyžaduje přijetí nové právní úpravy účinné od 1. 10. 2011.

Ústavní soud konstatoval, že „solidarita má v důchodovém systému své hranice, ve jménu solidarity může stát postihovat pouze takovou část majetku schopného, aby současně nedestruoval aktivitu jeho výkonu a nedostal se za ústavní hranici ochrany majetku.“ Z toho ústavní soud dovodil, že u „veřejného pojištění, u kterého není možno vycházet z principu čisté ekvivalence (výše plnění plně reflektuje výši pojistného), musí relace mezi výší odvedeného pojistného a výší přiznaného důchodu odrážet i pro jednotlivé účastníky jistou míru přiměřenosti, aby došlo k ústavně konformnímu naplnění čl. 30 odst. 1 Listiny.“

Z pohledu ČMKOS je důležité, že ústavní soud nezpochybnil úroveň důchodů nízko a středně příjmových skupin, kterou považuje za přiměřenou, tj. nezpochybňuje ji sám jako nepřiměřeně vysokou. To by mělo být podle stanoviska ČMKOS zaslaného k návrhu zpracovanému MPS v reakci na nálezh ústavního soudu novela zákona o důchodovém pojištění by se měla snažit „přiměřeně“ zvýšit náhradový poměr u nadprůměrných příjmů, aniž by snižovala náhradový poměr u ostatních poživatelů důchodů („přiměřenost“ minimálního hmotného zabezpečení, je třeba chápat nejen ve smyslu eliminace chudoby, ale i jako zajištění důstojné životní úrovně pro nízkopříjmové pojištěnce).

ČMKOS proto navrhuje vlastní řešení důsledků nálezu ústavního soudu, které v porovnání s předloženým návrhem MPSV v průběžně financovaném důchodovém pojištění **nesniží náhradový poměr u 80 % budoucích důchodců (MPSV chce tyto důchody do budoucna snížit o 1 až 5 %), ale zároveň povede k částečnému posílení ekvivalence pojištěnců s vyššími příjmy, s tím, že určité zvýšení výdajů průběžně financovaného důchodového pojištění bude více než**

kompenzováno výrazně nižšími náklady souvisejícími s reformou soukromého příspěvkově definovaného doplňkového důchodového systému - penzijního připojištění se státním příspěvkem, v porovnání s náklady, které si vyžádá vládou avizované zavedení povinného důchodového spoření od 1. ledna 2012.

Podle ČMKOS by se tedy zápočet výdělků do 1. a 2. redukční hranice nezměnil a zápočet výdělků nad 2. redukční hranici by se zvýšil z 10 % na 20 %. Strop pro placení pojistného zaměstnance by se snížil jen na 4násobek průměrné mzdy (oproti návrhu MPSV, který jej snižuje jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli na trojnásobek a připravuje důchodové pojištění o 6 mld. Kč ročně). **Strop pro placení pojistného zaměstnavatele by se snížil na 4násobek průměrné mzdy jen, pokud zaměstnavatel odvede nejméně polovinu rozdílu mezi plnou výší pojistného a 4násobkem průměrné mzdy zaměstnanci jako příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem (to by zvýšilo v souladu s požadavkem ústavního soudu ekvivalenci důchodů u výše příjmových pojištěnců).**

V penzijním připojištění se státním příspěvkem by se současně s účinností od 1. 1. 2012 provedly tyto změny:

Byla by provedena podle evropských standardů transformace penzijních fondů (tj. podle návrhu zákona, předloženého Poslanecké sněmovně k projednání v minulém

funkčním období se zapracováním návrhu a připomínek ČMKOS uplatněných k tomuto návrhu, dále by pro účastníky ve věku do 40 let byla zavedena nová forma lineárně se zvyšujícího státního příspěvku poskytovaného ve výši jedné třetiny příspěvku, který bude na své penzijní připojištění odvádět zaměstnanec v rozmezí od 3 % do 9 % svého vyměřovacího základu.

Účastník, kterému by byl poskytován státní příspěvek podle písm. b), by mohl z prostředků penzijního připojištění čerpat pouze doživotní anuitu (důchod) vyměřenou podle zásad stanovených zákonem. Budou vytvořeny i podmínky pro zaměstnanecké penzijní plány umožňující předčasný odchod do starobního důchodu u zaměstnanců vykonávajících namáhavé a rizikové práce.

Vládou připravované povinné důchodové spoření navrhujeme nezavádět. Jeho cíle budou naplněny prostřednictvím reformy penzijního připojištění se státním příspěvkem, jejíž implementace si vyžádá výrazně nižší náklady na straně veřejných financí, a to jak díky nižšímu objemu státní podpory v rámci dobrovolného systému (až o jednu polovinu), tak díky úspoře značných zřizovacích nákladů státu nezbytných v případě zavádění povinného důchodového spoření (cca 5 až 10 mld. Kč při zahájení). Současně bude naplněn požadavek nálezu na vyšší ekvivalenci v rámci českého důchodového systému u pojištěnců s vyššími příjmy. *JUDr. Vít Samek*

Společenská kronika

V LETOŠNÍM PRVNÍM POLOLETÍ TOHOTO ROKU VSTOUPÍ ČI JIŽ VSTOUPILI NAŠE SOUČASNÉ KOLEGYNĚ A NAŠI SOUČASNÍ KOLEGOVÉ I BÝVALÍ KOLEGOVÉ

mezi šedesátníky

Pavel HERŠTÍK, TELEFÓNICA O2 Czech Republic, a. s., Praha
Zdeněk KUPČEK, Praha

mezi pětadesátníky

Milan PAVLÍK, Česká pošta, s. p., Olomouc
Václav STUDNIČKA, Česká pošta, s. p., Praha
Jolana SVOBODOVÁ, Střední škola informatiky a spojů, Brno
František RŮŽIČKA, TELEFÓNICA O2 Czech Republic, a. s., Tábor
Jiří HENEBERK, OS ZPTNS, Praha

mezi sedmdesátníky

Zdeněk ŠÁMAL, TELEFÓNICA O2 Czech Republic, a. s., Praha
Václav ŠEDIVÝ, TELEFÓNICA O2 Czech Republic, a. s., Praha
Emil HAVLÍČEK, Ruda nad Moravou
Jiří VACEK, OS ZPTNS, Praha

mezi osmdesátníky

Věroslav POKORNÝ, Brno

Všem oslavencům děkujeme za jejich práci pro Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb a jejich Základní odborové organizace.

Blahopřejeme jim a do dalších let přejeme vše nejlepší a hlavně hodně zdraví.

Jediná spravedlnost na tomto světě je, že nám naše dny všem stejně a nezadržitelně ubíhají.

redakční rada
časopisu OS ZPTNS
PTN ECHO

26. ledna 2011

Evropská komise přezkoumává pakt mezi brazilským Portugal Telecom a španělskou Telefónicou, který podepsalo vedení obou společností při příležitosti prodeje brazilského mobilního operátora Vivo. Informované zdroje uvádějí, že eurokomisař pro hospodářskou soutěž Joaquín Almunia inicioval v září minulého roku neformální vyšetřování dohod, které mezi sebou uzavřely společnosti Telefónica a PT při jednáních o prodeji Vivo. J. Almunia tehdy pochyboval, že by tyto dohody byly uzavřeny v souladu s evropskými pravidly o konkurenci. Teď se zdá, že evropské orgány by skutečně mohly otevřít oficiální vyšetřování této záležitosti. EK pochybuje o legalitě dohody, která znamená závazek obou stran k tomu, že si nebudou na svých trzích konkurovat. Podle této dohody Telefónica nebude investovat nebo vyvíjet aktivity na portugalském telekomunikačním trhu, zatímco PT se zavazuje k tomu samému ve španělském teritoriu. Španělská společnost k tomuto kroku přistoupila, aby usnadnila jednání o prodeji Vivo. V očích evropských orgánů však takové jednání znamená ilegální rozdělení trhu vzhledem k tomu, že se společnosti zavazují, že si nebudou navzájem konkurovat.

Otevřený boj mezi Telefónicou a PT začal v minulém květnu poté, co PT oznámil, že obdržel a okamžitě i odmítl nabídku od Telefóniky na nákup 30% podílu ve společnosti Vivo, který by dal španělskému telekomunikačnímu gigantu 60% kontrolní balík. Vedení Telefóniky se však nezdalo a rozpoutalo s PT doslova válku, ve které nechyběly výhrůžky nebo hrubé chování. Telefónica pak svou nabídku musela zvednout a v červnu přišla s návrhem na již zmiňovanou přátelskou dohodu. Boj však dál pokračoval poté, co portugalská vláda vetovala tento prodej navzdory tomu, že ho schválili akcionáři. Telefónica ale nakonec dostala své, když zvýšila nabídku až na 7,5 mld. dolarů.

Globální odborové hnutí přitlačí na Deutsche Telekom/T-Mobile za zlepšení práv zaměstnanců

Mezinárodní odborové hnutí spouští kampaň na přinucení německého telekomunikačního giganta Deutsche Telekom k tomu, aby ukončil svou protiodborovou diskriminaci a aby umožnil pracovníkům v T-Mobile USA vstoupit do odborů. Tento krok přichází po opakovaném odmítnutí ze strany vedení Deutsche Telekom, který nehodlá ukončit svou protiodborovou politiku ve svém T-Mobile USA. Sharan Burrow, generální tajemnice Mezinárodní odborové konfederace (ITUC), k tomu řekla: „Od Deutsche Telekomu očekáváme víc. S poškozeními v přibližně 50 státech dokázal u většiny z nich zavést dobré vztahy s odbory. Avšak v USA společnost výrazně porušuje svou odpovědnost zůstat neutrální vůči odborům a snaží se držet své pracovníky mimo odbory. Jednoduše žádáme Deutsche Telekom, aby respektoval základní práva všech, kteří pro něj pracují na celém světě, v souladu s platnými mezinárodními právními standardy.“ Snaha T-Mobile udržet své pracovníky mimo odbory zahrnovala i zavedení zvláštních pracovníků, kteří měli rozbíjet činnost odborů v USA, a detailní důkazy této protiodborové kampaně byly zveřejněny v zvláštní zprávě. Tato 130stránková zpráva odhaluje způsoby, jakými některé velké evropské nadnárodní firmy vedly agresivní kampaně, aby udržely své pracovníky v USA mimo sdružování v odborech a mimo kolektivní vyjednávání, čímž porušovaly mezinárodní standardy a často dokonce i americké zákony.

Michael Sommer, předseda německé odborové organizace DGB, řekl: „Deutsche Telekom byl už opakovaně na nejvyšší úrovni vyzván, aby zavedl své německé standardy i do T-Mobile USA, ale pořád tak ještě neučinil. V každé zemi, kde provozuje své aktivity, by měl aplikovat stejné standardy hospodářských vztahů. Proto budeme nadále upozorňovat na tento nepřijatelný aspekt jeho činnosti v USA.“ Podle Philipa Jenningse, generálního tajemníka UNI Global Union, která zastupuje pracovníky v telekomunikačních službách po celém světě, by Deutsche Telekom mohl významně zlepšit svou reputaci jednoduše tím, že by zajistil všem svým pracovníkům základní lidská práva.

Demokracie v Egyptě: UNI Global Union podporuje ITUC v jeho iniciativě Den G na podporu Egyptu
4. února 2011

Když generální tajemník UNI Global Union Philip Jennings vyzval k podpoře návrhu ITUC na globální den na podporu demokracie v Egyptě na 8. února 2011 a řekl: „Stojíme při občanech Egyptu v jejich boji za svobodu a demokracii“. Odbory organizují demonstrace před egyptskými ambasádami a budou nadále tlačit na své vlády, aby prosazovaly demokratickou přeměnu v Egyptě a potrestání viníků krvavého potlačení klidné demonstrace. Generální tajemnice ITUC Saharan Burrow k tomu řekla: „Budeme nadále vyzývat mezinárodní společnost, aby využilo své pravomoci k donucení Hosni Mubaraka k respektování přání egyptského lidu. Pevně stojíme za názorem, že Egypt potřebuje nezávislé odbory a další síly demokracie, a jsme přesvědčeni, že pro lidi zodpovědné za útoky, zabíjení či uvěznění nevinných lidí musí přijít trest.“

ODBORY A SVĚT



Velká Británie: Zastavte privatizaci pošt

12. leden 2011

Britský parlament debatoval o schválení privatizace společnosti Royal Mail a ve třetím čtení schválil zákon o poštovních službách a předal ho ke schválení Sněmovně lordů. Odborová organizace sdružující pracovníky v komunikacích (CWU) uvedla, že poslanci přišli o příležitost ochránit pošty a poštovní služby tím, že nezrušili žádný z klíčových dodatků.

Billy Hayes, generální tajemník CWU, to komentoval slovy: „Jsme velice zklamáni, že poslanci nevyužili příležitost zachránit pošty během dnešního zasedání. Avšak šest poslanců si uvědomilo důležitost úpravy tohoto zákona kvůli ochraně pošt a hlasovalo proti. Ve své kampani za ochranu poštovní služeb a pošt budeme pokračovat i nadále, i když zákon o poštovních službách se přesouvá do Sněmovny lordů.“

Za britské odbory se postavila i mezinárodní organizace UNI, její generální tajemník Philip Jennings napsal dopis britskému premiérovi Davidu Cameronovi, ve kterém požaduje zastavení privatizace a zdůrazňuje, že privatizace vždycky vedla ke snížení kvality poštovních služeb, ať už k ní došlo kdekoliv. P. Jennings dále uvedl, že poštovní služby by měly zůstat v rukou veřejnosti a jakékoliv budoucí záležitosti týkající se Royal Mail by měly být diskutovány s britskými odbory.

Evropští poslanci podepisují deklaraci na záchranu evropských poštovních služeb

16. prosinec 2010

Deklarace o budoucnosti pošt může být nyní podepisována poté, co došlo k jejímu sepsání během posledního zasedání Evropského parlamentu. Tato deklarace umožňuje předejít negativním efektům plynoucím ze zavedení nové směrnice o poštovních službách. Poslanci mohou tuto deklaraci podepsovat až do 8. března a svým podpisem přispět k bezpečným, udržitelným a kvalitním poštovním službám v Evropě. Případné podepsání alespoň 50 % poslanců EP by zajistilo, že toto téma se opět vrátí do agendy EP. Cornelia Berger z UNI Europa Post & Logistics k tomu řekla: „Vidíme, že poštovní sektor není dostatečně připravený na úplnou liberalizaci. Evropská komise selhala při přípravě členských zemí na nové výzvy, které úplné otevření poštovního trhu přinese. Proto je tato deklarace nezbytná pro budoucí zajištění kvalitních poštovních služeb v Evropě. UNI Europa Post & Logistics učiní všechny nezbytné kroky k tomu, aby tato deklarace uspěla a vrátila toto téma zpět do evropských institucí.“ Během prvního dne podepsalo tuto deklaraci 35 poslanců EP. UNI Europa Post & Logistics spolu s některými poslanci EP připravuje kampaň, která by měla této deklaraci zajistit úspěch. Cílem je zajistit alespoň 350 podpisů. -pm-

přečetli jsme

Občané chtějí po Evropě garanci minimálního příjmu

Během posledního lednového víkendu se v Evropském parlamentu sešli zástupci občanských sdružení s poslanci, aby společně diskutovali o sociálních dopadech hospodářské krize a rostoucí chudobě v Unii. Od občanů zazněly požadavky na stát garantovanou minimální mzdu. Na EU se také snesla vlna kritiky za to, že projevuje malý zájem o sociálně slabé osoby. Bruselské setkání přezdívané podle řeckého vzoru Agora se zúčastnilo na 250 zástupců občanské společnosti. Tématem debaty byl dopad finanční a ekonomické krize na obyvatelstvo Evropské unie. Konkrétně se hovořilo o návřích, jak by EU měla čelit chudobě a sociálnímu vyloučení.

„Nechceme, aby náš současný sociální model byl zničen nebo oslaben,“ prohlásil na setkání viceprezident Evropského parlamentu a spolupředseda Agory občanů, český europoslanec Libor Rouček (ČSSD).

Ze společného rokování vzešlo několik návrhů. Receptem na zmírnění chudoby by podle zástupců občanů měla být nová evropská legislativa, jež by chránila před rizikem zadlužení. Představitel občanské společnosti dále žádají, aby státy měly povinnost zaručovat minimální mzdu a aby se evropští úředníci celkově více zajímali o každodenní starosti svých chudších spoluobčanů. „Není možné stabilizovat ekonomiku a finance na úkor obyčejných lidí, kteří navíc za krizi nenesou žádnou odpovědnost. Ano, zodpovědná rozpočtová politika je zcela na místě, ale zároveň musíme v Evropské unii udělat všechno pro to, abychom neztratili náš způsob života,“ komentoval Rouček své stanovisko na tiskové konferenci před zahájením Agory.

Stěžejní myšlenkou uskutečnění setkání s občany je vtáhnout do bruselského dění také nepolitické představitel občanské společnosti a nevládní organizace.

e-sondy.cz

**Nehezka pohádka,
ale s přijatelným koncem**

Bylo, nebylo . . . V jedné obci fungovala tak, jako leckde jinde, pošta. A na té poště pracovala vedoucí Zdena, která byla u pošty již 12 let. Vloni v listopadu šla na schůzi obecního zastupitelstva, projednávalo se cosi o nějakých přípojkách, a tak Zdena chtěla mít informace „od pramene“. Ty se dověděla, a navíc ještě jednu, ale ne „od pramene“. Na schůzi totiž přečetli oznámení České pošty, že se od 1. února ruší v obci poštovní úřad a poštovní služby budou zajištěny jinak. Zdena se podivila, že o tom nic neví a že se vlastně tímto způsobem dozvídá, že se její pracovní místo od 1. února ruší. Její zaměstnavatel jí to nějak zapomněl sdělit. A tak Zdena po cestě domů přemýšlela, „buď mi dají výpověď a zvýšené odstupné, vřdyt' na poště už pracuji dost dlouho, anebo mi nabídnou pracovat na nějaké jiné poště, vřdyt' všechny pošty se neruší!“. Ale brzy se Zdena nestačila divit podruhé. Nabídka zněla ukončit její pracovní poměr na dobu neurčitou a nastoupit k přepážce na poštu v 10 km vzdáleném velkém

městě jako zástup do pracovního poměru na dobu určitou, a to na půl roku po dobu dlouhodobé nepřítomnosti jiného zaměstnance. Nástupem tohoto zaměstnance by skončil i pracovní poměr Zdeny. A tak Zdena viděla jediné řešení ve výpovědi z důvodů reorganizace s řádnou výpovědní dobou i se zvýšeným odstupným podle kolektivní smlouvy. A protože je už 1. únor pryč, jak Zdena dopadla? Když 7. února po ukončení pracovní neschopnosti (z uplynulých zážitků onemocněla, jak se říká lidově „složila se“), byla pro ni připravena ona již zmíněná smlouva na dobu určitou půl roku, kterou odmítla. Připravena byla také výpověď, ale s datem z období nemoci, takže to se ještě bude muset opravit a Zdena skončí svůj pracovní poměr a dostane odstupné.

Šťastný konec má každá správná pohádka. Tahle má alespoň konec přijatelný, protože (zaplat' "pámbu" i odborům) máme zákoník práce a kolektivní smlouvu!
-dě-
P.S.: Pro zvědavé - toto se stalo paní Zdeně Kramářové ze satelitní pošty Telnice nedaleko Ústí nad Labem.

Šel bych cestou prašnou

Pošta, pošťák, listonoš jsou častým námětem písňových textů. I když jsou to dnes především poštačky nebo listonošky, které nám nosí poštu, setkáváme se v písničkách často s pošťákem či listonošem. Jednotlivé sloky písniček s pošťáčkou tematikou nám mohou sestavit celý příběh. Nejdříve musíme text napsat, tak jako Karel Zich Alence v říši divů. „Telegram s adresou svět, píšu v něm pět vlídných vět – jedné dívce. Kdopak ví, kam jej zítra pošta doručí a kolik náhod mu poručí.“

Píšeme zamilované dopisy, ale i pozdravy z dalekých cest jako Josef Laufer:

„Už týden jedu kolem známých míst. Doma sním tady jižní karneval. Z mých pohledů budou si pošťáci číst.“

Sbohem láska, já jedu dál.“

A pak už se doručuje... A šel bych cestou prašnou, co nikdo nezměří, sám jedenkrát bych s plnou brašnou cinknul u dveří, bude v očích mít úžas, jak Alenka v říši divů.

Petra Černocká si zabrouká: „Pošťák svírá psaní a jde cestou k vám,

dopis skrýváš v dlani, už víš, že jsi sám.“

Důležitý je i vzhled poštovního úředníka, dojem, který dělá na adresáta zásilky, a to i když do města, kde je zrovna Karel Gott, přijela pouť.

„Náš listonoš se ukloní, když u nás někdy zazvoní a potom dlouho hledá a vzápětí mi předá psaní, které dopředu už znám.“

Obsah může být různý, smutný, veselý... Adresát se pro něj může trápit. Svě city projeví později nebo hned.

„Náš listonoš je šedivý a nikdy se mi nevidí, když na něj pohled vrhám a psaní v půli trhám ví, že přistě to samý mně dá“

Reakce jsou různé. „I když dá mi košem, až řádky bude číst, já chtěl bych být tím listonošem, neboť jsem si jist, bude v očích mít úžas, jak Alenka v říši divů.“

Ale ne vždy se podaří zásilku doručit: „Odmítli můj telegram a řekli, že poslat jej není kam – adresa schází“

Tak nějak podobně si mohl prozpěvovat a hledat inspiraci i Michal Tučný, který také krátký čas pracoval jako pošťák, nebo chtěle- Jiřka Masárová

KŘÍŽOVKA O CENY

Tajenka z minulého čísla: ... ale kvas ještě není chlebem.

Knižku posíláme těmto třem vylosovaným luštitelům: **Zdeňka Florová** Buchlovice, **Ladislav Korbel** Domažlice, **Věra Pojmanová** Havlíčkův Brod.

	jury	zbavit ostří	přenosný telefon	výzva	Němec	chemická značka thulia	zátáčka	tok	český hrad	do té míry	výtopna	část koňského postroje	anglicky „jako“	vodník z Lucerny
lyžařský talířový vlek				odrazové skličko								asijský nosič břemen		
palivo				mužské jméno první část tajenky								okázalost urožené vrstvy		
vlámský malíř						cenný papír				dravá ryba				
nachmeleň					roh napadení	ticho								
zpevněný jíl				plod dubu zakulacený						měsíc v roce učené pojednání			fantasta	mláďata krav
chemická značka astatu			oční technik těžká nemoc					panstvo pohyby očního víčka						
	německy pes	slavnost nádoba u studny					český kniže dosna						zápor černo-mořské letovisko	
truhlářský nástroj						opatření atrický slát							tulení kožešina šatní motýlek	
schovat					Evroasiat ukazovací zájmeno					přístavní hráze dětský pozdrav				
francouzský zápor				nasyčený uhlovodík				zkouška na vysoké škole						
pár				dřívější italská měna				kurzíva						

Plautus: Nic není člověku dražší, ... (dokončení v tajence)

Pracovněprávní první pomoc při nesnázích

Řada z nás zaměstnanců se může cítit ve svém postavení existenčně ohrožená bez ohledu na to, zda se jedná pouze o subjektivní pocit, nebo objektivní skutečnost. Bude proto praktické připomenout si některé zásady při jednání se zaměstnavatelem, respektive možné dopady našeho jednání.

Nejzávažnější existenční dopady souvisí s ukončením pracovního poměru.

Výpovědní důvody jsou taxativně vyjmenovány v zákoníku práce § 52. pod písmeny a – g). Taxativně v praxi znamená, že zaměstnavatel může použít pouze výpovědní důvody v tomto paragrafu vyjmenované, a proto nemůže použít v žádném případě jiný výpovědní důvod.

Zkráceně lze říci, že výpovědními důvody jsou:

- a) – c) t. zv. organizační změny u zaměstnavatele,
- d) zaměstnanec nesmí dle lékařského posudku vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání,
- e) zaměstnanec pozbyl ze zdravotních důvodů dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci,
- f) zaměstnanec nespĺňuje předpoklady nebo požadavky zaměstnavatele na výkon práce,
- g) zaměstnavatel může se zaměstnancem zrušit okamžitě pracovní poměr, nebo dát výpověď pro závažné nebo opakující se porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Rozvázání pracovního poměru výpovědí je jednostranný právní úkon. Proto je zcela nerozhodné, zda zaměstnanec v okamžiku převzetí výpovědi s výpovědí souhlasí nebo ne. Zásadní chybou je proto „taktika“ nepřevzít vůbec výpověď. Jestliže zaměstnavatel svědecky dokáže, že převzetí výpovědi zaměstnanec zmařil, pokládá se výpověď za doručenou. Velkou nevýhodou pak pro zaměstnance je, že nemá v ruce doklad o výpovědi, a proto nezná přesně formulaci výpovědních důvodů. Velmi obtížně se pak lze argumentačně připravit a u soudu důvod výpovědi napadnout.

U jednotlivých výpovědních důvodů lze zvažovat:

ad a) – c)

Při těchto organizačních důvodech bylo skutečně ověřeno, že rozhodnutí o organizační změně opravdu předcházelo předání výpovědi?

ad d)

Při tomto výpovědním důvodu má zaměstnanec nárok (pokud zaměstnavatel pro něj nemá práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu) na odstupné ve výši 12násobku průměrné mzdy oproti 3měsíčnímu zákonnému odstupnému. Dodržel zaměstnavatel všechny zákonné podmínky?

ad e)

V daném případě se jedná o tzv. obecnou zdravotní nezpůsobilost vykonávat práci dle pracovní smlouvy. Skutečně se jedná o dlouhodobou pracovní nezpůsobilost? ad f)

Pokud byl zaměstnanec v posledních 12 měsících vyzván k odstranění nedostatků, byla mu skutečně dána seriózní

lhůta, aby měl vůbec šanci tyto nedostatky odstranit? ad g)

Bylo porušení kázně skutečně tak závažné, aby zaměstnavatel musel sáhnout ke krajnímu řešení, které zaměstnanec existenčně ohrožuje? A nedozvěděl se zaměstnavatel o porušení této kázně až po dvou měsících od doby kdy k ní došlo, a proto již nemohl výpovědní důvod použít?

A byly vůbec tyto výpovědi resp. okamžité zrušení pracovního poměru projednány předem s odborovou organizací?

Tyto a další otázky si může zaměstnanec klást a v úvahách o nich přemýšlet, ale nemusí na ně vždy nalézt správnou odpověď.

Proto je odborový svaz připraven svým členům poskytnout právní pomoc, proto na své členy apeluje, aby před podpisem pracovněprávního dokladu, kterým by se k něčemu zavazovali věc a svoji právní situaci konzultovali s funkcionáři, respektive specialisty svazu.

Členům svazu při řešení pracovněprávních a sociálně právních otázek poskytují pomoc především výbory ZO OS. Tato pomoc se týká:

- a) konzultační poradenské činnosti a zpracování písemných podkladů
- b) vyřizování dotazů, poskytování informací.

Pokud se jedná o složitější problém, poskytují pomoc společně s výbory ZO i právník svazu nebo specialisté svazu na kolektivní vyjednávání. V řadě případů je pak nutné, aby do jednání vstoupilo i vedení svazu.

Svaz také zajišťuje členům pomoc formou zastupování před soudem.

Právní pomoc před soudem se poskytuje prostřednictvím právníků regionálních poradenských center z oblasti místa sporu.

Při rozhodování o poskytnutí právního zastoupení před soudem se přihlíží mimo jiné k tomu, zda uplatněné nároky nejsou v rozporu se zákonem a zda soudní spor má naději na úspěch. Je tomu tak proto, abychom člena vyvarovali sporu, který by jej stál neúměrné množství psychických sil, a na jehož konci by byla trpká příchut' prohry.

A proto zkráceně:

Abychom se nedostali na základě svého neuváženého nebo zbrklého rozhodnutí vůči zaměstnavateli do nevýhodné situace je nutné, abychom:

- pečlivě zvažovali důsledky podpisu na všechny pracovněprávní dokumenty,
- využili možnosti před podpisem takovýchto dokumentů obrátit se svými případnými pochybnostmi na zaměstnance svazu, kteří se již léta zabývají profesně pracovněprávní nebo sociální problematikou.

JUDr. Pavel Sirůček, svazový právník