

2 ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

ROČNÍK 13

CENA 5 Kč

11. 4. 2006

PŘEČTĚTE SI:

- | | |
|--|------------|
| ● Mladí zaměstnanci a odbory | str. 3-6 |
| ● Na aktuální téma | str. 7 |
| ● Zimní sportovní hry | str. 8 |
| ● Ze sociální oblasti | str. 9 |
| ● Právní poradna | str. 10-11 |
| ● Daňový experiment ODS - Tlustá peněženka | str. 12-13 |
| ● Odbory a svět | str. 14 |

Jaro na sebe letos dalo čekat.

*Kdo si počká, ten se
dočká, a tak všem
čtenářům Echa
přejeme
hezké Velikonoce a
co nejvíce jarního
sluníčka.*

*Spousta věcí je
složitých, ale s úsměvem jde všechno líp.*

Redakce a Redakční rada PTN Echa



Odvětová kolektivní smlouva na další období

Byla uzavřena Odvětová kolektivní smlouva vyššího stupně na období od 1. dubna 2006 do 31. března 2009 Odborovým svazem zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb s Českým svazem zaměstnavatelů v poště, telekomunikacích a distribuci tisku.

Kolektivní vyjednávání směřující k uzavření kolektivní smlouvy upravující závazky zaměstnavatelů především v oblasti pracovní právní, mzdové, sociální a bezpečnosti práce bylo zahájeno již v průběhu měsíce listopadu loňského roku a až koncem března bylo úspěšně uzavřeno podepsáním Odvětové kolektivní smlouvy. Je třeba konstatovat, že jednání se zaměstnavateli byla náročná, ale podařilo se uzavřít kolektivní smlouvu, která vytváří v porovnání se zákonnými nároky pro zaměstnance rámec pro příznivější pracovní právní, sociální a mzdové podmínky a v neposlední řadě také podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Její ujednání upravují vzájemné vztahy a informovanost smluvních stran, oblast zaměstnanosti, pracovní právní vztahy, minimální mzdové nároky zaměstnanců, a to v úrovni minimálních mzdových tarifů, příplatků ke mzdě za práci v noci a za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, práci přesčas a ve svátek.

Dohodnuta byla zkrácená délka pracovní doby, prodloužení dovolené o jeden týden, další pracovní volno s náhradou mzdy při některých překážkách v práci na straně zaměstnanců, příspěvek na stravování a další závazky zaměstnavatelů v sociální oblasti, např. vytváření podmínek pro penzijní připojištění zaměstnanců. Smlouva se též dotýká oblastí pracovních podmínek a bezpečnosti práce a v neposlední řadě práv odborových organizací a členů odborů.

Odvětová kolektivní smlouva vyššího stupně je dokument, který slouží jako záštita všech zaměstnanců a jehož význam jistě docení nejen odboráři, ale i zaměstnanci, kteří do odborů zatím nevstoupili.

Bc. Jindřiška Petříčková, oddělení kolektivního vyjednávání

Letošní rok je skutečně volební

Rok 2006 je rokem volebním, pro nás členy OS ZPTNS v pravém slova smyslu. Sdělovací prostředky nám již naléhavě připomínají skutečnost, že budou v červnu volby do Poslanecké sněmovny. Podzimní doplňující volby do Senátu přijdou na pořad později.



Pro členy našeho svazu budou další volby. V dubnu končí volební období pro vedení ČMKOS. Řádný, již IV sjezd naší odborové konfederace se uskuteční ve dnech 7. a 8. dubna, v hotelu TOP v Praze. A v listopadu skončí pětileté volební období našeho svazu.

Ale pěkně po pořádku. Ve dnech, kdy čtenáři tohoto časopisu budou do svých rukou dostávat tento výtisk, bude sjezd ČMKOS probíhat. My, všichni členové, jsme prostřednictvím našeho svazu současně řádnými členy této konfederace. Samozřejmě nás, jako členy, pochoptelně zajímá život, pracovní a finanční podmínky na svém pracovišti, kde trávíme velkou část svého života. Žijeme tedy u našich firem. Málokdo si ale uvědomuje, že rámcové podmínky našeho života a vůbec všech občanů této země se významnou měrou ovlivňují prostřednictvím této konfederace při tvorbě zákonů a dalších norem. Zde nutno připomenout zdravotní nebo důchodovou reformu, hlavně však zákoník práce. Také prostřednictvím regionálních rad konfederace pozitivně ovlivňuje život obyvatel ve všech krajích naší země.

Rada OS ZPTNS na svém březnovém jednání se kromě jiného zabývala také přípravou

tohoto sjezdu. Z našeho svazu se jej zúčastní 13 delegátů (celkový počet delegátů je více než tři stovky). Nominovala také kandidáta do voleb na předsedu, tři kandidáty na místopředsedy a jednoho do revizní komise. Předpokládá se, že naši delegáti budou volit tyto nominované kandidáty. Stejně tak jednotně budou postupovat při tvorbě a schvalování dalších dokumentů sjezdu.

V současnosti jsou již také připravovány materiály, které usnadní orientaci našich členů mezi politickými stranami, které se zúčastní voleb do Poslanecké sněmovny. Je to analýza volebních programů hlavních politických stran, vyhodnocení hlasování poslanců zástupců politických stran k jednotlivým zákonům v Poslanecké sněmovně a další. Rada předsedů ČMKOS již tyto materiály připomínkala. Předloženy budou nejdříve delegátům sjezdu a následně budou k dispozici všem členům. Náš svaz je bude distribuovat všem základním organizacím. V programech jednotlivých politických stran bychom měli hledat hlavně myšlenky sociálního charakteru, to, jaké podmínky chtějí vytvářet pro život zaměstnanců a obyvatel této země.

Poslední letošní volby, kterých se naši členové zúčastní prostřednictvím svých zástupců budou na IV. sjezdu OS ZPTNS. Ten se uskuteční ve dnech 24. a

(Pokračování na straně 2)

Letošní rok je skutečně volební

(Pokračování ze strany 1)

25. listopadu v hotelu Babylon v Liberci. Konání tohoto sjezdu, dle Stanov OS ZPTNS musí vyhlásit nejvyšší orgán mezi sjezdy, Zastupitelstvo OS ZPTNS. Je reálný předpoklad, že k tomu dojde na jeho řádném jednání dne 12. dubna. Od posledního jednání tohoto orgánu v listopadu loňského roku došlo k řadě konzultací našich podnikových výborů za účelem vyjasnění stanovisek, a následně k mimořádnému jednání Rady dne 4. ledna. Zde bylo dosaženo konsenzu v tom, že IV. sjezd by měl být ke zmíněnému datu svolán. Byl schválen návrh klíče pro volbu delegátů a harmonogram přípravy sjezdu. Současně bylo rozhodnuto, aby z časových důvodů byly práce na přípravě sjezdu zahájeny dle harmonogramu. Proto řádné jednání Rady, které se uskutečnilo dne 15. března se v tomto bodě soustředilo na kontrolu přípravy sjezdu. Práce, které byly na přípravě sjezdu zahájeny se uskutečňují ve čtyřech

blocích. Jsou to komise pro přípravu Stanov a Programu svazu, komise pro Zásady hospodaření OS, tvorby a čerpání stávkového fondu a Řád právní pomoci. Dále Volební a Organizační komise. Tyto komise byly vytvořeny dle návrhů Podnikových výborů. Jejich práce dle schváleného harmonogramu pokračuje.

Na IV. sjezdu OS ZPTNS se bude volit nové vedení odborového svazu na další pětileté volební období. Naši členové, základní odborové organizace, podnikové a koordinační odborové výbory budou mít příležitost hodnotit tentokrát celé minulé volební období. Nepochybují, že objektivně zhodnotí nejen činnost vedení svazu a jeho aparátu. Zhodnotí v výsledky, které byly dosaženy ve všech oborech jeho činnosti, jeho postavení u našich firem, v odborové konfederaci i na mezinárodním poli.

*Zdeněk Šámal,
předseda OS ZPTNS*

Aktuálně!

Pracovní volno při povodních

Účast zaměstnance při odstraňování následků povodní se může promítnout do dvou situací:

a) pokud zaměstnanec takto činí pouze ve svém vlastním zájmu, aby ochránil svůj majetek, jde o důležitou osobní překážku v práci, při níž mu zaměstnavatel může poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy podle § 128 zákoníku práce (tzv. neplacené volno). Zaměstnanec se však může se zaměstnavatelem dohodnout, že takto zameškanou dobu napracuje. Nárok na náhradu mzdy při této překážce v práci může vyplývat z kolektivní smlouvy, nebo z vnitřního předpisu zaměstnavatele.

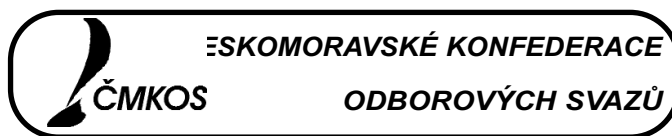
b) pokud zaměstnanec odstraňuje následky povodně na svém majetku, ale současně jde o veřejný zájem (ohrožení soudní stavby zřícením, hygienické důvody), jde o překážku v práci z důvodu obecného zájmu podle § 124 odst. 1 zákoníku práce, při níž mu náleží pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. V tomto případě platí, že zaměstnanec je povinen existenci této překážky (plnění této povinnosti) zaměstnavateli prokázat (např. potvrzením od obecního úřadu, od policie, od Hasičského záchranného sboru České republiky apod.). Zaměstnavateli přísluší úhrada (refundace) takto vyplacené náhrady mzdy od toho, pro něhož byl zaměstnanec činný,

pokud se tyto subjekty nedohodnou na upuštění od refundace.

Jestliže zaměstnanec pomáhá při odstraňování následků povodní jiné právnické nebo fyzické osobě, a tato činnost zasahuje do jeho pracovní doby, je zaměstnavatel povinen poskytnout tomuto zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy, a to ve výši průměrného výdělku. Jde o překážku v práci na straně zaměstnance z důvodu výkonu občanské povinnosti. Náhradu mzdy zaměstnanci vyplácí jeho zaměstnavatel. Zaměstnavateli však přísluší úhrada (refundace) takto vyplacené náhrady mzdy od toho, pro něhož byl zaměstnanec činný, pokud se tyto subjekty nedohodnou na upuštění od refundace.

Poskytování osobní pomoci by nemělo být živelné, ale mělo by být určitým způsobem organizováno. Při všech překážkách v práci na straně zaměstnance platí, že skutečnost, že šlo opravdu o překážku v práci (v tomto případě z důvodu výkonu občanské povinnosti) a délku jejího trvání prokazuje zaměstnanec zaměstnavateli.

Pokud je zaměstnanci překážka v práci předem známa, musí její existenci zaměstnavateli oznámit. Není-li mu překážka v práci předem známa, musí překážku v práci zaměstnavateli oznámit bez zbytečného průtahy. *JUDr. Ladislav Jouza, MPSV ČR*



PROHLÁŠENÍ ČMKOS k tzv. "válce odborů"

ČMKOS důrazně odmítá informace, že české odbory mezi sebou vedou válku o nový zákoník práce. Všechny odborové organizace podporují přijetí nového zákoníku práce. Spor se vede pouze o jednu větu jednoho paragrafu, který se týká postupu uzavírání kolektivní smlouvy v případě, kdy u zaměstnavatele existuje více odborových organizací.

ČMKOS nesouhlasí, aby kolektivní vyjednávání bylo zablokováno jednou odborovou organizací a zaměstnanci byli vydáni do nejistoty. Nezodpovědnost některých odborových organizací vede k zablokování celého procesu kolektivního vyjednávání. Menšinu nejde o dobro většiny, jde jí o prosazení jejich často vysoce exkluzivních požadavků. Menšina tak diktuje většině. Menšina činí z většiny své rukojmí. Takový stav je do budoucna neudržitelný.

Dosud platný zákoník práce totiž neřeší stav, když se odborové organizace nedohodnou na uzavření jedné kolektivní smlouvy a nedohodnou se mezi sebou a se zaměstnavatelem ani na jiném postupu, který by vedl k uzavření například více kolektivních smluv. Nedohoda odborových organizací znamená patový stav - kolektivní smlouvu nelze uzavřít.

Neuzavření kolektivní smlouvy může mít fatální důsledky. Podnikání zaměstnavatele je ohroženo sociálním neklidem, zaměstnanci padají na zákonná minima a ztrácejí rovněž možnost získat jiné sociální benefity.

Nová právní úprava nebrání malým odborovým organizacím účastnit se na kolektivním vyjednávání. Nikdo je nemůže opomenout. V kolektivním vyjednávání jsou rovnocennými partnery všech ostatních. Nikdo jim nemůže toto právo brát a nebere jim je ani nová právní úprava. Jejich hlas musí být slyšen a musí na něj být reagováno. Nová právní úprava jen v případě nedohody zabráňuje tomu, aby nepočetná skupina měla možnost vydírat většinu. A to je demokratické.

Nový zákoník práce v žádném případě nepotlačuje svobodu odborového sdružování a odborovou pluralitu! Žádné malé odborové organizaci nový zákoník práce nebrání kolektivně vyjednávat.

V Praze dne 24. 2. 2006

Stanovisko ČMKOS k protiprávní propagaci politických stran na pracovištích

Na ČMKOS se v posledních dnech obrací zaměstnanci a odboráři s dotazy, jak mají postupovat při výpočtu své mzdy a platu podle alternativy ODS, kterou nyní pod názvem mzdový kalkulátor a výplatní páska tato strana před volbami zasílá podnikům a organizacím.

Po vyplnění údajů by měl každý zjistit, o kolik mu vzroste mzda, bude-li volit ODS.

Alternativní mzdová kalkulačka a výplatní páska jsou součástí oficiální volební kampaně ODS. Poprvé od roku 1990 je volební kampaň politické strany vedena prostřednictvím podniků a organizací, místo standardního oslovení voličů - občanů.

ČMKOS důrazně upozorňuje na vážný rozpor se zákonem o politických stranách č. 424/1991 Sb. (§ 5, odst. 3), který nepřipouští organizovat činnosti politických stran na pracovištích. Je naprosto zarážející, že se ODS dopouští před volbami porušení zákona, který by měl být základní abecedou každé politické strany.

Mzdový kalkulátor ODS nezachycuje komplexní informace o změně životní úrovně zaměstnanců v případě zavedení rovné daně, je volební vějičkou, která nezodpovědnými sliby občanům zastírá hluboký propad veřejných financí a tím výrazné snížení úrovně veřejných služeb (zdravotnictví, školství).

ČMKOS podrobila tento daňový experiment ODS analýze a veřejně ji bude prezentovat 24. března 2006 na tiskové konferenci.

V Praze dne 22. 3. 2006

IV. sjezd ČMKOS

Ve dnech 7. - 8. dubna 2006 se uskuteční v TOP hotelu v Praze IV. sjezd ČMKOS. Největší odborová centrála v ČR sdružuje 33 profesních odborových svazů a zastupuje zájmy více než 600 tisíc odborářů. Sjezd zvolí nové vedení odborové centrály, budou schváleny Programové cíle ČMKOS do roku 2010. Účast na zahájení přislíbil premiér ČR Jiří Paroubek a další významní domácí a zahraniční hosté.

Na programu jednání bude též projednání Zprávy o činnosti konfederace, Zpráva o hospodaření ČMKOS za období 2002 - 2005, Zpráva RK ČMKOS a změny Statutu ČMKOS.

MLADÍ ZAMĚSTNANCI A ODBORY

Jsou odbory zajímavé i pro mladé zaměstnance? Podle počtu mladších odborářů se zdá, že ne příliš. Proto jsme položili několik otázek mladším členům našeho odborového svazu, které nyní publikujeme. Tam, kde chybí jméno, přáli si dotazování zachovat anonymitu.

1. Můžete se krátce představit (zaměstnání, věk, od kdy jste v odborech)?
2. Vstupoval(a) jste do odborů z vlastní iniciativy nebo vás oslovili ze základní organizace? Jaký důvod jste měl(a) ke vstupu?
3. Proč mladší a mladí zaměstnanci mají o odbory malý zájem?
4. Pokud vykonáváte odborovou funkci, o jakou se jedná, a proč jste se rozhodl(a) ji vykonávat?
5. Jaká je vaše představa o budoucnosti odborů, odborového svazu (činnosti, struktury)?

1. Programátor; 28; cca. 1,5 roku.

2. Obojí; Odbory jsou podle mne od toho, že zastupují zaměstnance a já jsem též zaměstnanec. Tudiž se na tom mám zájem, alespoň pasivně, podílet.

3. Podle mne nejde jen o mladé zaměstnance. Důvod je asi takový, že nejsou dostatečně informováni, co odbory dělají pro zaměstnance a též trochu je to jejich vykutálenost neb kolektivní smlouva se uzavírá pro všechny zaměstnance společně.

4. Nevykonávám.

5. Nejsem v odborech tak dlouho, abych se mohl k tomuto vyjadřovat. Ale jsem pevně přesvědčen, že odbory jsou potřeba.

1. Od 1. 7. 2003 pracuji v zaměstnaneckém poměru ve státním podniku Česká pošta, kde působím na pozici investičního referenta jednoho z odštěpných závodů. Mám vysokoškolské vzdělání, je mi 28 let a do odborové organizace odštěpného závodu jsem vstoupil koncem roku 2003 na základě oslovení místní odborové organizace.

2. Jedním z důvodů vstupu do odborové organizace bylo slušné (ne podbíživé nebo nátlakové) oslovení náborových pracovníků, spočívající v úvodním oslovení (předání tištěných materiálů) a následným osobním pohovorem s vysvětlením základních činností odborových svazů a upřesněním konkrétních dotazů. Dalším důvodem je osobní pocit ať už z práce odborů (domnívám se, že se pro zaměstnance snaží zlepšit pracovní podmínky, nejen ve mzdové oblasti, ale také v oblasti právní, sociální, pracovních podmínek - včetně nabídky společenských a kulturních akcí pořádaných přímo odborovou organizací nebo s její účastí) nebo pocit, že se za Vás (zaměstnance) někdo postaví, případně Vám pomůže.

3. Dnešní doba není příliš nakloněná vstupu mladým lidem do odborových organizací. Domnívám se, že ne všude jsou

zaměstnanci dostatečně informováni o činnosti odborů, ve většině organizací (soukromých firmách) odbory vůbec neexistují, případně jejich úloha v organizaci není natolik silná, aby motivovala zaměstnance vstupem do odborů. Obzvláště když odbory nemohou své názory prosadit, případně jen velmi ztěž. Někdy je problematické v organizaci odbory vůbec založit (názorový střet zájmů vlastníka-majitele firmy a zaměstnanců). V organizacích, kde odbory existují je podstatné, zda je vliv odborové organizace dostatečně silný v různých úrovních jednání. Pokud zaměstnanci usoudí, že odbory v organizaci jsou jen složkou v organizační struktuře, že nemohou dostatečně prosazovat své zájmy, pak zpravidla nemají o vstup zájem. Nehledě na to, že jako členové jsou povinni platit měsíční členský poplatek. Budete jej platit když se domníváte, že se Vás nikdo nezastane, nebo že snaha odborů nepovede k žádnému výsledku? Ačkoliv výše příspěvků není velká, přesto je to důležitý prvek, který potencionální odboráři při vstupu do odborů zvažují. Přitom mnozí zaměstnanci ani nevědí (pokud se to nedozví od náborových pracovníků), že je možné část zaplaceného příspěvku odečíst při ročním zúčtování daně od základu daně. V dobře fungující organizaci, kde odbory mají určitý vliv, je nezáměr mladých lidí o vstup do odborů dle mého názoru z velké části problémem nedostatečné propagace odborů - vlastního prosazení.

4. V odborové organizaci našeho závodu jsem pouze členem a nevykonávám žádnou odborovou funkci.

5. Vlastní představu o odborové organizaci, její náplni, struktuře, ovlivňuje několik hledisek. V prvé řadě možnost být členem odborové organizace je podmíněna předpokladem zaměstnaneckého poměru. Dále je rozhodující, zda je člověk v organizaci, kde odbory existují nebo v organizaci, kde odbory nejsou. Od těchto předpokladů

se může rozvíjet individuální představa o činnosti odborů. Dle mého názoru nemohou mít odbory v organizaci velký vliv, nicméně mají mít pozici rovnocenného partnera, kde i jejich stanoviska (návrhy) nebudou přehlíženy, ale budou respektovány a při rozhodování budou brány v úvahu. Činnost jednotlivých odborů je individuální, nicméně by měla prosazovat v malém a středním podniku společné zájmy co nejširší skupiny zaměstnanců tak, aby i ten kdo není členem odborů se necítil činností odborů poškozován (diskriminován), neboť v konečném efektu výsledek jednání odborů a zaměstnavatele ovlivňuje i zaměstnanec, kteří členy odborů nejsou.

1. Mé jméno je Ivona Vlčková, pracuji jako technolog u České pošty, s.p. OZ VAKUS ve Vítkově. Je mi 28 let a v odborové organizaci jsem od roku 1997.



2. Do odborové organizace jsem vstoupila na základě oslovení závodního výboru. Mým důvodem pro vstup byla její snaha zajistit pro zaměstnance spoustu pozitiv, jak po pracovní stránce, tak i mimo pracovní.

3. Myslím si, že je to dnešní dobou, prostě nedůvěra veškerým organizacím.

4. Vykonávám funkci úsekového důvěrníka, sděluji lidem novinky, na kterých se základní odborová organizace dohodla a sjednala pro své odboráře. Zároveň sděluji předsedkyni ZO OS požadavky a návrhy ze strany odborářů. Pracuji na oddělení, kde je velmi málo odborářů, z tohoto důvodu mi byla tato funkce přidělena a já ji ráda přijala. Není přece nic hezčího než v dnešní době oznamovat zaměstnancům dobré zprávy (doposud tomu tak bylo).

5. Myslím si, že v budoucnosti by měl odborový svaz pokračovat ve své funkcionalitě shod-

(Pokračování na straně 4)

KDY? CO? KDE?

únor 2006

ČESKÝ TELECOM - po řadě dílčích jednání byla dohodnuta pravidla pro poskytnutí odměn zaměstnancům vázaných na ukončený rok 2005, bylo nalezeno řešení pro plynulý přechod poskytování výkonostních odměn při změně frekvence hodnocení výkonu zaměstnanců i firmy ze čtvrtletního rytmu na pololetní, byl odsouhlasen systém rozdělení prostředků na jednorázové zvýšení mezd k 1. dubnu 2006.

13. únor 2006

ČESKÝ TELECOM - bylo dokončeno jednání s vedením společnosti o rozsahu jednorázových i průběžných mzdových úprav.

20. února 2006

se konalo 38. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s.p..

Program: Zahájení a program jednání. Kontrola zápisu z minulého jednání PKOV. Odborové otázky: Stav členské základny - odborová organizovanost. Evidenční listy ZO OS. Odvod členských příspěvků. Adresář PKOV. Pracovní skupina PKOV České pošty, s.p., pro kolektivní vyjednávání. Příští jednání PKOV. Výjezdní zasedání PKOV Česká pošta, s.p.. Odborný seminář BOZP. Příprava sjezdu OS ZPTNS.

Podniková kolektivní smlouva České pošty, s.p., na rok 2006 až 2010. Dodatek č. I (mzdy, zaměstnanci, doplnění Přílohy č. 8 PKS - pro rok 2006)

Vyhodnocení porovnání skutečně přiznaných tarifních mezd roku 2005 a záměrů v tarifních mzdách stanovených PKS pro rok 2005.

Přehled o průměrných mzdách zaměstnanců České pošty, s.p., za rok 2005 celkem. Přehled o průměrných mzdách zaměstnanců České pošty, s.p., za rok 2005 a Přehled o průměrných evidenčních počtech zaměstnanců České pošty, s.p., za rok 2005 - dle jednotlivých OZ.

Přehled o průměrných mzdách a stavu zaměstnanců České pošty, s.p., a Přehled o průměrných mzdách a stavu provozních zaměstnanců České pošty, s.p., dle OZ v roce 2005.

Úroveň průměrných přiznaných tarifních mezd rok 2005 v

porovnání se záměry stanovenými pro rok 2005

Sborník normativů SPOTŘEBY PRÁCE - PŘEPÁŽKA, přípomínky PKOV Česká pošta, s. p. Poskytování příspěvku na rekreaci z centralizovaných prostředků FKSP v roce 2006 Dovolena v zařízeních České pošty, s. p.

Rozeslání Podnikové kolektivní smlouvy České pošty, s. p., na rok 2006 - 2010.

Postup prací na uzavření KS OZ. Hospodářský výsledek České pošty, s. p., za rok 2005 (upřesnění). Hospodářský výsledek České pošty, s. p., za leden 2006.

Různé: Žádost o udělení výjimky při výplatě příspěvku na zajištění stáří a odměny v souvislosti s prvním odchodem do důchodu. Rozhodnutí generálního ředitele Č. 21/2004

PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA ZAMĚŠTNANCŮ ČESKÉ POŠTY, s. p., DODATEK Č. 2..

Dopis Ministerstva financí Č.j.:15/18 346/2006-151 ČMKOS - Poskytování stravenek. Poskytování stravného zaměstnancům České pošty, s. p., (metodický materiál).

Dodatek Č. 2 ke SMĚRNICI Č. 5/2004 POSKYTOVÁNÍ OSOBNÍCH OCHRANÝCH PRACOVNÍCH PROSTŘEDKŮ A MYČÍCH, ČISTÍCÍCH A DEZINFEKČNÍCH PROSTŘEDKŮ. Aktuální informace.

XII. Zimní sportovní národní hry zaměstnanců České pošty. XI. Společenský večer. Propozice

5. Mistrovství České pošty, s. p., v bowlingu. Flora Olomouc 2006. Závěr

27. února 2006

ČESKÝ TELECOM - byl předložen zaměstnavateli návrh dodatku Podnikové kolektivní smlouvy, který se týká mzdové oblasti.

2. března 2006

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

Program: Zahájení, program jednání. Odborové otázky: Příští jednání PKOV. Příprava sjezdu OS ZPTNS. Odborný seminář BOZP. Adresář PKOV. IV. sjezd ČMKOS. Regionální rady Výjezdní zasedání PKOV Česká pošta, s. p..

Postup prací na realizaci I. Dodatku k Podnikové kolektivní smlouvě České pošty, s. p., na období 2006 - 2010: Návrh textu I. Dodatku k Podnikové

(Pokračování ze strany 3)
ným způsobem jako doposud a rozvíjet svoji iniciativu i nadále.

1. **Bc. Pavel Šálek 29, obch. zástupce**, od roku 1996, co jsem přišel k SPT TELECOM.

2. Vlastní iniciativa, je třeba protiváha k zaměstnavateli, vždy se jedná o pracovní právní vztah dvou subjektů, a jedinec nezmůže nic, odbory jsou silné pro vyjednávání a s těmi se zaměstnavatel bavit spíše bude než s jedincem, výsledkem jsou přijatelné kompromisy pro obě strany, nikoli jen pro jednu.

3. Spousta lidí si neuvědomuje úlohu odborů, to je celý problém!

Protože neví o co jde a jsou asi malé agitace, silně dávat najevo co odbory užitečného dělají.

4. Zatím ne.

5. Aby minimálně fungovali jako doteď, určitě větší počet lidí, pač v tom je síla, budou-li ubývat lidi v odborech, úloha odborů bude čím dál menší a problémovější až pak nebudou k ničemu.

1. **Lenka Králová, operátorka - Save Team, 31 let**, krátce leden 2006 .

2. Vstupovala jsem z vlastní iniciativy, naopak dlouho jsem sháněla kontakt a možnost jakým způsobem se do odborů zaregistrovat. Důvodem je určitá opora v případě problémů, které mohou přijít. Věřím, že budu moci odbory požádat o pomoc, případně alespoň radu, kdybych potřebovala nějaký problém související s prac. podmínkami řešit.

3. Protože neví, co obnáší členství v odborech, neví ani jakým způsobem je možné se zaregistrovat a samozřejmě co mohou od této organizace očekávat.

4. Nevykonávám žádnou funkci.

5. Věřím, že se činnost odborů se bude zkvalitňovat, aby se do odborů zapojilo více zaměstnanců. Myslím, že mnoho zaměstnanců neví o výhodách členství v odborech. Představovala bych si větší zviditelnění činnosti odborového svazu.

1. **Daniel Mrázek, technik dokumentace, 31 let**, v odborech od října 2001.

2. S odbory jsem se ve svém prvním zaměstnání nesetkal, takže jsem byl osloven nejen zástupci, ale i spolupracovníky v podstatě bezprostředně po nástupu do Českého Telecomu. O odborech jsem moc nevěděl a teprve tady jsem pochopil je-

jich základní funkci a smysl. Vstup jsem považoval jako potřebnou věc pro tuto organizaci, která stojí za zaměstnanci a je zárukou dobrých pracovních podmínek a jednání s nimi. Bez členů by odbory prostě nebyly.

3. Možná lhostejnost a nezájem cokoli dělat, dnešní době tak podobný. Vždyť ty samé podmínky budou mít i bez členství a placení příspěvků.

4. Půl roku jsem členem výboru VZO. Někteří členové výboru dosahují důchodového věku a je třeba je nahradit.

5. Věřím že i přes momentálně menší popularitu odbory vydrží a i nadále budou zaměstnavatelům šlapat na paty. Trend dnešní doby dostat ze zaměstnanců co nejvíce asi nezastavíme, ale musí to být za přijatelných podmínek. Je proto potřeba aby za zaměstnanci stáli opravdu schopní lidé, kteří tuto šanci vyjednat za zaměstnavateli dokáží využít.

1. **Roman Kotlínek**, je mi 35 let a v České pošty, s.p. pracuji od poloviny roku 1990. Začínal jsem na poště v Kraslicích ve výpravě jako kartista. Po půl třetího roce jsem "postoupil o patro výš" - do hlavní pokladny, kde jsem pracoval více než dva roky. Po těchto příjmených letech



jsem přešel k tehdy u nás nově vznikající specializované přepážce Poštovní spořitelny a směnárny, kde působím dodnes. Z této pozice jsem se pak v létě roku 2000 podílel také na přebírání značné části klientů někdejší Investiční a Poštovní banky, která v té době uzavírala svou místní pobočku. To bylo ještě před událostmi vedoucími k pádu a zániku této banky. Do odborové organizace jsem vstoupil poměrně dlouho po svém nástupu k české poště - až v roce 1998.

2. K odborům jsem "přišel" dá se říci jako "slepý k houslím". Byl to důsledek jakéhosi "nedorozumění" mezi mnou a paní ředitelkou ještě tehdejší Okresní správy pošt. Týkalo se to konzultace ve věci nově zavedeného "katalogu postihů" zaměstnanců za nekvalitní práci. Ovšem tato naprosto poklidná "konzultace" měla pro mne zcela nečekanou pointu: skončila totiž velmi nepřijemným telefonátem mé přímé nadřízené ve smyslu "co jsem si to dovolil, že

se mnou nebude diskutovat o svých opatřeních", a tak, když pak měl být později do odborových orgánů delegován zástupce z našeho pracoviště, tak mne paní poštmištrůvá - jeličkůž jsem prý takový "bojovník" jednoduše delegovala. A protože jsem j ještě ani nebyl členem odborů, tak mně do nich "vstoupila". Jsem v nich dodnes. Můj poněkud pozdní vstup do odborářských řad byl daný nejspíš mým odporem k jakékoliv organizovanosti - už na základní škole jsem nechtěl být organizovaným pionýrem a na střední škole jsem byl až do druhého ročníku jediným nesvazákem ve třídě. Tím jsem si později "vysloužil" členství ve stávkovém výboru v listopadu '89.

3. Příčin nezájmu či jen malého zájmu mladších a mladých kolegů zaměstnanců o činnost odborů a hlavně o členství v odborech vidím několik. Spatřuji je dílem v nedostatečné znalosti či někdy i úplné neznalosti, dílem v dosud přetrvávajících předsudcích a dílem ve všeobecné neochotě se jakkoliv a čemkoliv angažovat. Pokud jde o zmiňovanou neznalost, hodně práce může na tomto poli vykonat určitá, řekněme osvěta s věcnými argumenty a poukazováním na dosažené praktické výsledky. Toto působení spočívá především v soustavném připomínání toho kdo, co a k čemu odboráři a odbory jsou, co chtějí, jak toho dosahují nebo chtějí dosáhnout. K tomu by ale bylo pochopitelné ideální, kdybychom měli na každém, alespoň větším pracovišti člověka, který by tuto "osvětu" prováděl. A také se při tom, samozřejmě, obracel především k zaměstnancům, kteří dosud v odborech nejsou či nově do firmy přicházejí. Historické doby, kdy novému zaměstnanci vstup do odborové organizace nabízel sám nadřízený, už nenávratně zmizely. V dnešní společnosti se stále ještě - a ne až tak zřídka - objevuje také názor a dle mého soudu nebezpečný předpoklad, který se šíří zejména bezprostředně po "vítězném listopadu" a pak v následujících 90. letech "radostného budování kapitalismu", že odbory jsou přežitkem socialismu, a proto je třeba je co možná nejvíce vytěsnit a eliminovat jejich vliv. Mnozí si ale vůbec neuvědomovali a někteří stále ještě neuvědomují, že socialistické - takzvané "revoluční" odbory měly v předlistopadové éře pramálo společného s odborovými organizacemi z dob

MLADÍ ZAMĚŠTNANCI A ODBORY

počátku odborářské historie. Mnozí dlouho zaměřovali odbory za levnou cestovku nebo distributora vánočních kolekcí. - nic proti organizování zájezdů a rekreací, nic proti vánočním kolekcím, jistě i tyto věci k tomu mohou patřit. Tehdy to byla jen jedna z "náhražkových" činností. Stěžejní poslání odborů ale spočívá v něčem jiném: tím je v první řadě taková obhajoba práv zaměstnanců, aby zaměstnanec měl solidní a bezpečné pracovní podmínky, aby za dobře odvedenou práci dostal dobře a včas zaplacen, aby nemohl být jakkoliv zneužíván a nemohl se stát jen jakousi "hračkou" v rukách zaměstnavatele. A právě k tomuto původnímu poslání se dnes odbory vrátily. A že je jejich existence oprávněná, dokládá i skuteč-

městnání. A ne neoprávněně. Na zaměstnance je často ze strany zaměstnavatele vyvíjen nátlak, aby se nijak neorganizoval - a už vůbec ne odborově! Jde-li pak konkrétně o mladší kolegy zaměstnance, mají často své zájmy a myslí si, že nějaké nezáživné schůzování nemůže nic změnit. Mnohdy mají až radikální představy o tom, jak věci rozhybat, posunout kupředu. A je to logické, vždyť určitá radikálnost a bouřliváctví vždy patřilo k mládí, ale když zjistí, že věci nejdou měnit tak, jak si představují anebo prostě jen nedostanou prostor pro své třeba i dobré a inspirující náměty, stahují se a jejich zájem opadá. Drobná mravenčí práce, jejíž výsledky se často projeví až za delší dobu, zkrátka není pro leckoho moc zajímavá. Práce v od-

falešné. Mnohdy to bývá tím, jak jsou odboráři prezentováni ve sdělovacích prostředcích a někdy si za leccos mohou i oni samotní. Mnozí zaměstnanci se také domnívají, že jsou chytřejší, když nejsou v odborech: vždyť výhody vyplývající z kolektivní smlouvy platí přece pro všechny - tedy i pro mne aniž bych musel platit nějaké příspěvky. Pominu-li fakt, že příspěvky do odborové organizace si dnes může každý odborář odečíst z daní, nevědomují si tyto "chytří", že tím ohrožují i sebe. Nebudou-li totiž mít odbory při vyjednávání se zaměstnavatelem dostatečně silnou pozici a podporu, vyjednají a prosadí mnohem méně a o dosavadní výhody přijdou i oni. Nelze na věc pohlížet ani porovnáním toho, co "jsem zaplatil na příspěvcích a kolik jsem dostal zpátky a co z toho teď hned mám". Přesto i toto mnozí dělají. Těm říkám: když si platíte pojistku, také "cpete" pojistovně své peníze (a nijak se ani nad tím nepozastavujete) a třeba se pak vůbec nic nestane. Ale třeba také ano, a potom ... S odbory a členstvím je to podobné. Na odbory nelze nahlížet jako na "spořitelnu", nýbrž jako na "pojišťovnu" - pojistovnu kvality mého zaměstnání. Tuto věc a především tuto věc je třeba zdůrazňovat. Dojednané výhody mnozí přijímají jako samozřejmost a vůbec si nevědomují, že jsou výsledkem složitých, často zdoluhavých a komplikovaných jednání a vyjednávání, která znamenají spousty hodin strávených v zasedáčkách při rozličných schůzích a poradách, nemálo hodin strávených na cestách v dopravních prostředcích ... přesto si mnozí zaměstnanci a, žel, i odboráři myslí, že odbory pro ně nedělají dost. Problém je asi hlavně v tom, že tuto svou práci prostě neumíme tak říkajíc "prodat". A to jsem zase na začátku: u potřeby mluvit se zaměstnanci, vysvětlovat, naslouchat a také snažit se účinně řešit vzniklé problémy ...

4. Má dnešní "funkcionářská" aktivita příšla v podstatě pozvolna a nenápadně. Nejprve jsem se stal úsekovým referentem a členem výboru základní organizace pošt Čehbska. Po zvolení jsem se stal členem. Zastupitelstva našeho odborového svazu a začal se zúčastňovat také jednání rozšířeného Koordináčního výboru OZ ZČ. Časem jsem se stal jeho řádným členem, když jsem byl

(Pokračování na straně 6)



Jsem v odborech, kámo, v tak velký a nebezpečný partě jsem nikdy nebyl.
MICHAL MARČÁK

nost, že řada zaměstnavatelů si ve svých firmách jejich činnost nepřeje a velmi dobře ví proč ... Třetím již zmíněným důvodem nezájmu některých zejména mladých kolegů je neochota angažovat se. Toto je dnes, žel, velmi rozšířený trend: nezapojovat se, nezajímat se o dění kolem, o věci veřejné. Částečně to souvisí s pocitem jisté frustrace, že "stejně nic nezměním, nic neovlivním". A částečně je to určitá pohodlnost: "on to někdo zařídí, vybojuje co bych chodil s kůží na trh". Je to zvláštní kolik lidí je ochotno poslat esemesku a utratit nejméně sedm korun, aby dopomohlo svému "Vyvolenému" k miliónům, ale mají-li udělat něco pro svá práva a pro věci veřejné - čili pro sebe, prostě je to nezajímá. Svou úlohu v angažovanosti, a zejména té odborářské, také jistě hraje i prostá obava a strach ze ztráty za-

borech se jim zdá buď jako zbytečná a hlavně nezáživná. A to je právě úkol pro odborové funkcionáře: nalézt způsob, jak zatraktivnit a přiblížit odborové organizace mladým, jak je vtáhnout do jejich života a činnosti. Mladý zaměstnanec, který nastupuje poprvé do práce toho o odborech mnoho neví, na rozdíl například od svého německého kolegy. V Německu se mladý budoucí zaměstnanec setkává s odbory již při své výrobní praxi v závodě, pro který se učí. A tak mnohem lépe ví, co odbory jsou a proč existují a hlavně také to, proč je dobré v nich být. Ví, že byt členem odborů znamená posílit jejich pozici při vyjednávání o kolektivní smlouvě a obhajobě svých práv. Proto mají také němečtí odboráři tak vysokou organizovanost, a tím i sílu. U nás je toto povědomí výrazně slabší, když ale už nějaké je, bývá často zkrácené až

kolektivní smlouvě České pošty, s. p., na rok 2006 - 2010. Návrh na změnu textu Části XVIII. Stravování zaměstnanců. Podklad pro projednání změn v PKS na rok 2006 - 2010 (pro I. Dodatek k PKS). Profesní a regionální preference v ČP. Hmotná zainteresovanost na vybraných produktech. Záměry v tarifních mzdách pro rok 2006. Návrh Dohody k Podnikové kolektivní smlouvě České pošty, s. p., na rok 2006 - 2010. Odpověď na připomínky PKOV Česká pošta, s. p., Sborník normativu spotřeby práce - Přepážka. Upravený plán osobních nákladů roku 2006. Upravený plán průměrné měsíční mzdy roku 2006. Úprava plánu MN bez OON pro rok 2006. Diskuse. Různé: Letní pobyty dětí zaměstnanců ČP v Řecku. Stížnost doručovatelů na Sokolovsku. Dodatek Č. 2 ke SMĚRNICI Č. 5/2004 POSKYTOVÁNÍ OSOBNÍCH OCHRANÝCH PRACOVNÍCH PROSTŘEDKŮ A MYCÍCH, ČISTÍCÍCH A DEZINFEKČNÍCH PROSTŘEDKŮ. Připojení počítače KOV na Portál ČP. Prohlášení ČMKOS k tzv. "válce odborů." Přehled středisek Regionálního právního poradenství ČMKOS v roce 2006. Jak se vyplácí nemocenské v Česku a Evropské unii. Minimální mzda a minimální mzdové tarify v roce 2006. Předání materiálů z jednání.

2. března 2006

se uskutečnilo jednání Podnikového koordináčního odborového výboru společnosti novinových služeb v České republice.

Program: Zahájení. Zpráva předsedy PKOV za uplynulé období. Projednání uzávěrky za rok 2005, rozpočet na rok 2006 a zpráva revizní komise. Volba nového předsedy a místopředsedy PKOV. Aktuální situace v OS ZPTNS před sjezdem OS. Různé.

9. března 2006

se konala Redakční rada Časopisu odborového svazu PTN Echo.

Program: Kontrola zápisu minulé jednání. Vyhodnocení prvního čísla. Příprava druhého čísla. Různé. Diskuze.

15. března 2006

proběhlo 19. zasedání Rady OS ZPTNS. Na programu měla Rada kromě kontroly plnění úkolů z minulých jednání také

informaci o kolektivním vyjednávání. Projednala v rámci přípravy 9. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS zprávu o hospodaření a čerpání rozpočtu OS ZPTNS za rok 2005 a přípravu IV. sjezdu OS ZPTNS. Zabývala se rovněž výsledky jednání 8. Sněmu ČMKOS.

Rada zhodnotila zejména účast na proběhlé demonstraci na podporu přijetí zákoníku práce, včetně výdajů na tuto akci. Dále vyhodnotila Smlouvu o spolupráci se SON za rok 2005, projednala informaci o členské základně OS ZPTNS k 1. 3. 2006 a informaci o jednání s dalšími OS o možném slučování. Dále provedla změnu v obsazení RROS Olomouc a vzala na vědomí informaci o poskytnutí finančních podpor dle Zásad poskytování jednorázových podpor OS ZPTNS při úrazech a úmrtí člena.

Rada schválila poskytnutí právní pomoci zastoupením před soudem, zabývala se dopisem předsedkyně KOV České pošty, s.p., OZ Severní Morava a projednala zprávy ze zahraničních cest.

22. března 2006

se konala 14. porada regionálních pracovníků Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb.

Program: Kontrola realizace úkolů z poslední porady konané dne 30. listopadu 2005. Odborové otázky: Informace z jednání Rady OS ZPTNS. Informace z jednání Rady ČMKOS a příprava IV. sjezdu ČMKOS. Informace ze zahraničí.

Organizační otázky: Stav členské základny. Odvod členských příspěvků. Evidenční listy ZO OS ZPTNS. Dokumenty ZO OS ZPTNS. Razítka ZO OS ZPTNS. Účast regionálních pracovníků na poradách. Přehled návštěv regionálních pracovníků v ZO OS ZPTNS a zprávy z pracovních cest za I. čtvrtletí 2006. Přehled středisek Regionálního právního poradenství ČMKOS v roce 2006, platný od 1. března 2006. Různé. Diskuse. Závěr.

27. března 2006

se konalo 39. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p..

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

Kontrola zápisu z jednání pra-

(Pokračování ze strany 5)

navržen a zvolen za kolegyni, která nemohla ze zdravotních důvodů funkci vykonávat. Poté jsem se v roce 2005 stal i členem Podnikového koordinačního výboru a převzal tak pomyslnou štafetu po další kolegyni, která odešla do penze. Členem PKOV jsem sice teprve rok, ale stačil jsem se zúčastnit již řady jednání včetně jednání s největším hospodářským vedením České pošty. Při těchto jednáních jsou prodiskutovány mj. náměty týkající se nejen PKS, ale třeba i normativů spotřeby práce - po připomínkách ke sborníku normativů spotřeby práce pro doručovatele nyní projednáváme podobný materiál i pro pracovníky přepážek a čekají nás ještě pokladníci. Je určité zajímavé směřt připomínkovat a ovlivňovat věci, když se ještě "vaří", získávat zajímavé informace, které umožňují vidět řadu věcí v jiných souvislostech, dívat se na ně z trochu jiného úhlu pohledu, ale mít i možnost navazovat kontakty s řadou zajímavých lidí.

A protože mě vždy zajímalo co se děje kolem, ať už ve společnosti, politice či kultuře a rád se, pokud to jde, na některých věcech aktivně podílím (jsem např. členem Zastupitelstva města Kraslic, činovníkem Spolku přátel města Kraslic, členem místního divadelního sdružení, konferuji na řadě kulturních akcí), tuto možnost jsem uvítal a přijal. Hlavně jsem přesvědčen, že to jsou věci, kterých je velmi třeba, které mají smysl a jsou užitečné. Kdybych ale měl jednoduše odpovědět na otázku: proč jsem se rozhodl vykonávat funkci v odborech, odpověděl bych - byl jsem vyzván a já do toho šel.

5. Odbory jako takové budou mít budoucnost do té doby, dokud bude potřeba hájit oprávněné zájmy zaměstnanců. Ale jejich síla bude jen taková, jakou jim sami dáme - to záleží na každém jednotlivém zaměstnanci. Současným problémem konkrétně našeho OS ZPTNS (ale myslím, že nejen našeho) je úbytek členské základny. Částečně je to způsobeno organizačními změnami, které v současné době v České poště probíhají, částečně přirozeným úbytkem, částečně i zaměstnanci, kteří z odborů vystoupili nebo vystupují a zčásti pak také nedostatečným podchyčováním nově přicházejících zaměstnanců, především těch mladých - to je ale práce především pro

úsekáře na jednotlivých pracovištích, které však musíme nejdříve získat. Abychom všechny tyto příčiny minimalizovali, je třeba "zapracovat" na již zmíněném ztraktivněním odborů, na jejich dynamizaci, či chcete-li určité akčnosti, a také jejich posunu směrem dolů - ještě blíže ke členské základně. Nesmí totiž dojít k tomu, aby se odborářští funkcionáři uzavřeli ve svých sekretariátech a setkávali se převážně jen na jednáních mezi sebou. Určitě je třeba ještě více zintenzivnit podporu vrcholových orgánů směrem k odborovým orgánům na nižších úrovních a přibližovat odborářskou činnost více ke členům.

Struktury našeho odborového svazu do určité míry kopírují organizační struktury v České poště, což je dáno změnami v podniku - byly zrušeny provozní technické jednotky, a jediným partnerem odborů na úrovni základních organizací se tak ze strany zaměstnavatele staly odštěpné závody. Proto je dle mého názoru na místě úvaha o jediné správné a rozumné reakci na tuto situaci, a tu spatřuji ve sjednocení dosud rozříštěných základních organizací, kterých je na úrovni některých OZ i několik. Např. u nás, v západních Čechách, se nám podařilo sjednotit všechny

základní organizace (až na dvě výjimky) v jedinou, a ta je pak také jediným partnerem pro vyjednávání ve vztahu k vedení OZ. Důležité ale je, aby přitom nebyla zanedbána určitá pružnost, elasticita naší organizační struktury a schopnost operativně reagovat na problémy. Podněty a reakce na ně nesmí váznout a být zadržovány v organizačních mezích článků, ale musí být co nejrychleji přenášeny na kompetentní místa. Nepochybným trendem budoucnosti bude jisté slučování profesně si blízkých či podobných odborových svazů. Budou k tomu především dva důvody: prvním z nich je klesající počet členů a tím druhým důvodem, který je ale úzce s tím prvním provázán, je důvod ekonomický - pokles členů se projevuje, pochopitelně, také poklesem příjmů z členských příspěvků. To by v budoucnu znamenalo jediné: znatelné šetření třeba na úkor dosavadních priorit. Zatím ještě není situace nijak dramatická, ale nepodceňujeme toto nebezpečí. A tím se kruh opět uzavírá a jsme zase u toho nejzákladnějšího: čím více bude odborářů, tím větší bude jejich síla, tím více bude peněz a tím větší váhu bude odborová organizace mít. Pracujme na tom všichni ...

Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání patří k hlavním úlohám odborů. Kolektivní smlouvou, která upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem nad rámec daný zákonnými normami, ve specifických podmínkách daného pracoviště, je kolektivní vyjednávání završeno. Cesta k tomu cíli ale není vůbec jednoduchá.

Kolektivní vyjednávání je soustavným procesem hledání přijatelného kompromisu mezi představami a požadavky odborů a zájmy zaměstnavatelů. V tomto procesu vstupuje do hry mnoho aspektů - přiměřený růst reálných příjmů zaměstnanců, vliv inflace, zachování zaměstnanosti, cena práce, životní úroveň zaměstnanců, hospodářské výsledky a plány zaměstnavatelů, efektivní vynakládání nákladů. Je opravdu velmi nesnadné najít rovnovážný bod, tedy dohodu která přinese oboustranný užitek. Jednání jsou stále náročnější a vyžadují velkou přípravu a profesionalitu.

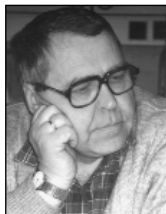
Kolektivní vyjednávání o obsahu kolektivních smluv se již několik let neomezuje jen na závěrečné období kalendářního roku, ale z podnětu odborů i zaměstnavatelů probíhá v podstatě kontinuálně. V průběhu roku jsou jednání motivována potřebou operativně řešit vliv měnících se podmínek a potřeb zejména na pracovněprávní a sociální postavení zaměstnanců, vývoj zaměstnanosti nebo bezpečnost a ochranu zdraví při práci. V závěrečném období roku se kolektivní vyjednávání tradičně zaměřuje na oblast mzdového vývoje a sociální podmínky zaměstnanců pro následující období.

Z naznačeného je zřejmé, že odbory při kolektivním vyjednávání a obhajobě práv zaměstnanců nemají snadnou úlohu. Zaslouží si podporu nejen odborářů, ale i zaměstnanců, kteří se pro členství v odborech dosud nerozhodli.

*Bc. Jindřiška Petříčková
oddělení kolektivního vyjednávání*

CO MI ZROVNA BĚHÁ HLAVOU

Na aktuální téma



Je tomu už pěkných pár let, co jsem začal s psaním komentářů "Na aktuální téma". Probral jsem v nich kde co. Dnes podle všeho vzniká předposlední. Ostatně, ono musí všechno jednou skončit. Tak jako započalo. Takový už je neúprosný (vysvobodivý?) životaběh.

Asi to dnes bude taková všechnoť. Od všeho něco.

V listopadu bude zasedat sjezd našeho odborového svazu. Na tom už asi nebudu, přinejmenším ne jako řádný delegát. Zato jsem byl (mnoho nás takových už není) na všech od toho prvního polistopadového, který se konal v Kolíně a Kutné Hoře na počátku roku 1990 přes onen "rozlučovací" v Žilíně 1993 až do toho posledního před pěti roky v Praze a po celou tu dobu až dodneska jsem okusil slasti i strasti práce v nejrozmanitějších orgánech na všech stupních v rámci OS i konfederace. Postupně od loňského roku opouštím některé z těch funkcí, jimž jsem věnoval (opravdu rád, i když to někdy docela bolelo, ale byla i spousta chvil naplněných štěstím) spoustu času a snažím se, aby na mé místo přišli lidé, kteří budou své poslání brát se stejnou vážností (což ani v mém případě nevyučovalo, a ani v jejich tomu nebude jinak, že jsem občas mohl šlápnout vedle, což je celkem přirozené, protože kdo nic nedělá, nic nepokazí...) jako jsem se o to snažil i já sám.

Přál bych si, aby nás OS a vůbec celé odborové hnutí držel a drželo pohromadě ne silou vůle, ale u vědomí, že v jednotě je síla a že odbory přes všechnu snahu "modrých" a kdovíjakých ještě "šancí" zesměšňovat je a zároveň z nich dělat nebezpečnou brzdu "pokroku" na cestě k světlým zítřkům všeovládajícího trhu (kde je v těch protimluvech logika?, to bych sám rád věděl).

Přál bych si, aby vnitřní uspořádání našeho OS i celé konfederace spočívalo především na odborářské, stavovské struktuře a nikoli na bázi propletence firemních zájmů, i když to druhé nijak nepodceňuji.

Jsou tři základní (a zatím jediné) složky našeho OS: poštovní telekomunikační a novinová. Ta první je zatím poměrně početná a doposud jednodušší (od času císařovny Marie Terezie je firma státní podnik) a mám obavy, že si nejen ve své základně, ale ani ve funkcionářském aktivu zatím nějak nepřipouští, že už zítra může být všechno jinak, druhá prošla sítím masového propouštění a její členové dnes v převážné většině jsou zaměstnanci mohutné nadnárodní společnosti přesně v duchu postmoderního globalismu. A zbývá třetí složka, na níž jsme se asi zpočátku nejvíce provinili, protože to vypadalo, že novinové distribuční firmy zajdou na úbytě, což se nestalo. A tak, i když v současnosti tvoří členové z novinových firem jen úplné zanedbatelnou částku naší členské základny, není vyloučeno, že v budoucnosti bude všechno docela jinak. Ale i kdyby

nebylo, jedno bychom si měli dobře zapamatovat: kvantita by neměla být a nesmí být východiskem pro vnitrosvazové priority jakéhokoli druhu!

Abych však nebyl pořád jen tak přísně poučný. Víte, co mě v posledních dnech docela pobavilo?

Kokořín, ten, jak u něho ve známé písničce žije Kateřina, co umí tuším (neručím za to, že je to správně a nemám zrovna po ruce nikoho, kdo by mi poradil) mlóvat.

Pobavilo mě jeho navrácení předúnorovým majitelům, rodině Špačků, jejíhož předka Václava, podnikatele, za věrné služby monarchii dědičně povýšil do rytířského stavu s přídomkem ze Starburgu Kaiser Franz Josef. Jestlipak víte, na čem si Václavův syn Jan vydělával na to, aby na přelomu století (19. a 20.) provedl generální opravy chátrajícího Kokořína? Půjčováním koní pro pražskou poštu. A matka dnešního správce Kokořína Jarmila Špačka chodila dlouhá léta po obci a okolí s pošťáčkou brašnou přes rameno. Tož tak to už chodívá. Jednou jsi nahoře...

A aby toho pošťáctví nebylo málo, tak ještě cosi přidám.

Přítel Ladislav Muška z Ústí nad Labem, předseda severočeské spisovatelské organizace, se mi nedávno při obědě v restauraci Lidového domu před zasedáním odborné komise ČSSD pro církev a náboženské společnosti, jejímiž jsme oba členy, zmínil, že právě dokončil historickou povídku na téma Velké francouzské revoluce, jejíž smutně proslulým hrdinou je pošťák. Byl jsem na ni zvědavý a teď už mám rukopis na stole a chystám jej do knihovničky Echa pro prázdňinové dvojčíslo. Asi to pro nejednoho čtenáře bude opravdu překvapení, že ne příliš povzbuzující pošťáčkou hrdost! Tak vydržte.

Emil J. Havlíček
(30.3.2006)

Internetová adresa našeho svazu:

<http://oszptns.cmkos.cz>

Panu redaktorovi Emilu Havlíčkovi

Každý člověk potká za svůj život strašnou spoustu lidí. S většinou se miji, z dalších se stanou spolupracovníci a známí, z některých pak kamarádi a přátelé. Existuje však ještě jeden, velmi vzácný a těžko popsatelný druh. Člověk, se kterým se dá mluvit, o čemkoliv diskutovat, ale i mlčet.

Já měl to štěstí, že jsem se s takovým setkal. Pro mě takovým byl, je a doufám, že ještě dlouho bude, pan Emil Havlíček.

Už od roku devadesát, co ho znám, mě v jakémkoliv hovoru, diskusi nebo debatě bral jako sobě rovného, byť bych věkem mohl být jeho syn. Nikdy jsem nepocítil z jeho strany nadřazenost toho zkušenějšího, moudřejšího a vzdělanějšího. S pokorou a nadhledem sobě vlastním se vždy

dokázal postavit čelem jakémukoliv problému, ať již pracovnímu nebo soukromému.

Za jeho činnost, kterou za svůj život vykonal pro odbory, by se nemusel stydět žádný kolektiv, natož jedinec. Pro náš časopis byla jeho doménou knihovnička a články, kterými nutil k zamyšlení většinu čtenářů.

Právě teď, po těchto výše uvedených řádcích, kdybych byl panem Havlíčkem, určitě bych si neodpustil nějakou tu ironickou poznámku, jemné popíchnutí. Ale to já neumím.

A tak se vši vážností dokážu jen říct děkuji a popřát hodně zdraví, štěstí a spokojenosti do dalšího života.

Stanislav Kačer,
předseda redakční rady PTN ECHO

covní skupiny PKOV pro kolektivní vyjednávání.

Odborové otázky: Stanovisko ČMKOS k protiprávní propagaci politických stran na pracovištích. Regionální právní poradnictví. Adresář PKOV k 20. 2. 2006. Příští jednání PKOV. Stav členské základny - odborová organizovanost. Evidenční listy ZO OS. Odvod členských příspěvků. Dokumenty ZO OS. Výjezdní zasedání PKOV Česká pošta, s. p.. Odborný seminář BOZP. Příprava sjezdu OS ZPTNS.

Podniková kolektivní smlouva České pošty, s. p., I. Dodatek. Hospodářský výsledek České pošty, s. p., za 1. - 2. 2006.

Různé: Hmotná zainteresovanost na vybraných produktech. Dohoda k Podnikové kolektivní smlouvě České pošty, s. p., na rok 2006 - 2010. Čerpání FKSP za období roku 2005. Dodatek Č. 2 ke SMĚRNICI Č. 5/2004

POSKYTOVÁNÍ OSOBNÍCH OCHRANÝCH PRACOVNÍCH PROSTŘEDKŮ A MYCÍCH, ČISTÍCÍCH A DEZINFEKČNÍCH PROSTŘEDKŮ. Sborník normativů SPOTŘEBY PRÁCE - PŘEPÁŽKA, připomínky PKOV Česká pošta, s. p.. Poskytování příspěvku na rekreaci z centralizovaných prostředků FKSP v roce 2006. Dovolena v zařízeních České pošty, s. p.. Mistrovství České pošty, s. p., v bowlingu. Aktuální informace. Sdružení nájemníků ČR. Závěr.

30. března 2006

ČESKÝ TELECOM - byly se zaměstnavatelem sjednány formy pomoci a podpory zaměstnancům, postiženým povodněmi a připraven dodatek Podnikové kolektivní smlouvy, reagující na tuto situaci.

31. března 2006

ČESKÝ TELECOM - kolektivní vyjednávání o mzdové oblasti bylo završeno podepsáním dodatku Podnikové kolektivní smlouvy.

březen 2006

OSZ PTNS - byla uzavřena Odvětvová kolektivní smlouva vyššího stupně mezi naším odborovým svazem a Českým svazem zaměstnavatelů v poště, telekomunikacích a distribuci tisku na období od 1. dubna 2006 až do 31. března 2009.

JH, JiV, JP

Z REGIONŮ

Zimní sportovní hry zaměstnanců ČESKÉHO TELECOMU, a.s. dislokovaných na území Moravy

Sdružený koordináční odborový výbor Severní Morava jako každým rokem tak i letos ve dnech 17. - 19. února v SKI areálu Moravskoslezské armatury Staré Hamry - Grůň, připravil a zorganizoval regionální zimní sportovní hry zaměstnanců ČESKÉHO TELECOMU, a.s. pracujících na Moravě.

Tyto hry se staly již významnou sportovní a společenskou událostí regionu. Jen zřídka se stává, že v období těchto her není dostatek sněhu, ale letošní bohatá sněhová nadílka příjemně potěšila jak organizátory tak i sportovce. Krásné prostředí a atmosféra přilákává na tuto akci každým rokem více zaměstnanců, co sice dělává vrásky organizátorům, ale naštěstí se vždy podaří i tyto problémy vyřešit a myslím, že ke spokojenosti převážně většiny účastníků. Zájem zaměstnanců o tyto hry povzbuzuje a motivuje organizátory k přemýšlení o příštím ročníku.

Ke spokojenosti účastníků přispívá samozřejmě i profesionální přístup zaměstnanců sportovního areálu, dobrá kuchyně, perfektně zorganizované soutěže, ale také velmi příjemné posezení ve zdejší kolibě, spojené s diskotékou. Spokojenost účastníků s příjemně prožitým víkendem je jediným cílem organizátorů zimních sportovních her.

O vítězství i dobré umístění, ale také s myšlenku, že není důležité vyhrát ale zúčastnit se, bojovali účastníci ve dvou kategoriích (muži a ženy) a ve třech disciplínách (slalom, obří slalom a běh).

Dušan Turňa, Severní Morava

Výsledky ZSH Morava 18. - 19. února 2006 1. - 3. místo

Slalom muži:

1. Martin Andres, Brno - Šilingrovo nám.
2. Libor Pleska, Boskovice
3. Radim Koláček, Vsetín

Obří slalom muži:

1. Martin Andres, Brno - Šilingrovo nám.
2. Ladislav Vokřál, Ostrava
3. Libor Pleska, Boskovice

Slalom ženy:

1. Stanislava Martínková, Brno - Šilingrovo nám.
2. Ludmila Králová, Ostrava 2
3. Jana Králová, Ostrava 2

Obří slalom ženy:

1. Jana Havlíčková, Brno
2. Renata Hejtmánková, Brno
3. Jana Králová, Ostrava 2

Běh muži:

1. Jaromír Matulík, Zlín
2. Jiří Buczek, Frýdek Místek
3. Milan Baránek, Ždár - Jihlava

Běh ženy:

1. Zuzana Dokoupilová, Brno - Šilingrovo nám.
2. Stanislava Martínková, Brno
3. Jana Králová, Ostrava 2



Sportovní hry jsou místem společenského setkávání.



Sportovní hry v Beskydech poskytují i romantiku.

Společenská kronika

Na 30. března připadly padesáté narozeniny kol. **Radomila KNÁPKA** z ČESKÉHO TELECOMU v Příbrami, člena Rady OS.

Pětapadesáté narozeniny oslaví 14. května kol. **Josef VOJTĚCH** z ČESKÉHO TELECOMU v Náchodě, předseda Revizní komise OS.

Mezi šedesátníky vstupují 10. dubna kol. **Jiří HENEBERK**, pracovník správního aparátu OS a 1. května kol. **Jolana SVOBODOVÁ**, ze Střední odborné školy a učiliště v Brně, členka Zastupitelstva OS.

Na 16. duben připadají pětadesátiny hned dvou kolegů - **Emila HAVLÍČKA**, předsedy VZO OS ZPTNS okresu Šumperk, člena Zastupitelstva, zástupce šéfredaktorky PTN Echa a předsedy PKOV společnosti novinových služeb v ČR a **Václava ŠEDIVÉHO** z ČESKÉHO TELECOMU v Praze, člena Revizní komise OS.

Redakce a Redakční rada PTN Echa děkují i jménem vedoucích orgánů našeho OS všem jubilantům za jejich dosavadní práci a přejí jim jen to nejlepší!

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

Částečný invalidní důchod

Od letošního února si mohou lidé, kteří pobírají částečný invalidní důchod, k němu přivydělat libovolnou částku. Změna zákona o důchodovém pojištění a zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení znamená, že se již nebudou sledovat příjmy částečně invalidního občana. Osoby částečně invalidní tak mají od 1. února 2006 nárok na celou výši částečného invalidního důchodu bez ohledu na příjem z výdělečné činnosti. Úpravu důchodu provede Česká správa sociálního zabezpečení od května 2006. S upraveným důchodem dostane občan také doplatek za únor, březen a duben 2006. Ke změně také dochází v případech, kdy je poživatel plného anebo částečného invalidního důchodu výdělečně činný v cizině. Dříve v takovém případě důchod nedostával. Podle nové zákonné úpravy není výdělečná činnost v cizině překážkou pro výplatu plného invalidního nebo částečného invalidního důchodu. Podmínkou nároku na plný či částečný invalidní důchod je nadále zdravotní stav občana, který posuzují lékaři České správy sociálního zabezpečení.

Daňovou složenkou je možné platit na pobočkách České pošty

Na všech pobočkách České pošty v republice je k dispozici Daňová složenka, nový platební doklad, jehož prostřednictvím je možné finančnímu nebo celnímu úřadu platit daně. Na platbu daně novou Daňovou složenkou se nevztahuje žádný poplatek za úhradu v hotovosti. Zavedení Daňové složenky umožní poplatníkovi provést úhradu daňové povinnosti v hotovosti bez nutnosti osobně kontaktovat finanční úřad.

Daňová složenka bude využita pro platbu daně z nemovitostí. Tisk složenek a jejich distribuce probíhá na finančních úřadech v návaznosti na zpracování daňových přiznání a vyměření daně z nemovitostí zpravidla v průběhu dubna s ohledem na skutečnost, že splatnost daně z nemovitostí je 31. květen. Poplatník daně z nemovitostí pak uhradí svou daňovou povinnost prostřednictvím této zasláné Daňové složenky na jakémkoliv pobočce České pošty.

Platba daní v hotovosti na všech pobočkách České pošty je zajištěna s účinností od 15. března 2006.

Společné zdanění manželů

Koncem února podepsal prezident novelu zákona o daních z příjmů. Novela upřesnila ustanovení týkající se společného zdanění manželů.

Zákon o daních z příjmů nově stanoví, že požádá-li současně s podáním daňového přiznání jeden z manželů o převedení vratitelného přeplatku, který vznikl v důsledku zaplacených záloh na daň a uplatnění společného zdanění na osobní účet druhého z manželů, správce daně uskuteční tento převod ke dni splatnosti daně druhého z manželů. Jedná se o ustanovení, které mohou manželé využít již pro daňové řízení za zdaňovací období roku 2005. Stačí, aby ten z manželů, kterému vznikne přeplatek na dani, požádal finanční úřad o převedení svého přeplatku na dani na daňový nedoplatek druhého z manželů. Žádost je součástí formuláře daňového přiznání za zdaňovací období 2005.

Ostatní změny pouze doplňují, případně zpřesňují stávající ustanovení tak, aby nadále nedocházelo k pochybnostem. Zákon nyní výslovně stanoví, že zálohy neplatí manžel (manželka), který před společným zdaněním neměl zdanitelné příjmy. Došlo také ke zpřesnění v tom smyslu, že společné zdanění manželů nelze uplatnit v případě, kdy alespoň jeden z manželů rozděluje příjmy na spolupracující osobu nebo v případě, kdy rozděluje dosažené příjmy na více zdaňovacích období. Byl upřesněn způsob výpočtu daně ze společného základu daně manželů. Úpravou byly odstraněny i pochybnosti o nemožnosti snížení společného základu daně o případnou ztrátu jednoho z manželů.

Zpřesněno bylo také ustanovení týkající se uplatnění nezdanitelných částek tak, aby bylo zřejmé, že pokud některý z manželů nedosáhne žádných příjmů, může si nezdanitelné částky uplatnit jak on, tak i druhý z manželů.

Internetové adresy ze sociální oblasti

- portal.mpsv.cz - Integrovaný portál MPSV
- portal.mpsv.cz/eures/ - EURES
- www.cssz.cz - Česká správa sociálního zabezpečení
- www.suip.cz - Státní úřad inspekce práce
- www.esfcr.cz - Evropský sociální fond v ČR
- UIR-ADR - Územně identifikační registr adres
- osha.mpsv.cz - Český Focal Point pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Sdružení nájemníků ČR - žlutá linka 900 069 053

Členství v našem odborovém svazu přináší i výhodu možnosti konzultací bytové problematiky s odborníky v poradnách SON. V poradnách jsou služby poskytovány pouze členům SON a po předložení legitimace i členům odborových svazů, se kterými má SON uzavřené dohody o spolupráci. Poskytování právních nebo jiných konzultací je v jednoduchých případech zdarma. Novinkou je poskytování telefonických konzultací na žluté lince 900 069 053. Operativní konzultace s poradci SON ČR je za dotovanou cenou jen 7,- Kč/min. s tím, že maximální délka hovoru je 10 minut. Konzultace jsou poskytovány v pondělí až ve čtvrtek od 9 do 16 hod. a v pátek od 9 do 12 hod.

Změny v daních z příjmu ze závislé činnosti

Komplex úprav, týkajících se snížení daňové zátěže u fyzických osob, spočívá ve snížení sazby daně u dvou nejnižších pásem, rozšíření prvního pásma daňové sazby a nahrazení vybraných nezdanitelných částí základu daně slevami na dani.

Zásadní změnou pro příjmy ze závislé činnosti v roce 2006 je nemožnost uplatnění nezdanitelných částí základu daně při zdanění měsíční mzdy. Týká se to zejména úroků z úvěrů (hypotečních či ze stavebního spoření) na pořízení bytu, dále odčitatelné položky na poplatníka, na jeho invaliditu či jeho studium. Odčitatelné položky na poplatníka, na jeho invaliditu, na manželku(a) a její (jeho) invaliditu, či na studium poplatníka jsou nahrazeny slevami na dani.

Nezdanitelné části příjmu - dary, úroky z úvěrů na bytové potřeby, příspěvek zaplacený poplatníkem na penzijní připojištění se státním příspěvkem, pojistné na soukromé životní pojištění a členské příspěvky odborové organizaci sniží základ daně až v daňovém přiznání za kalendářní rok či na základě ročního zúčtování příjmů ze závislé činnosti.

Slevy na dani, které vlastně nahrazují dřívější nezdanitelné části základu daně na poplatníka:

- na poplatníka 7200 Kč ročně, tj. 600 Kč měsíčně; slevu nelze uplatnit na starobního důchodce, pokud by byl jeho příjem vyšší než 38 040 Kč ročně,
- na manželku (manžela) žijící s poplatníkem v domácnosti ve výši 4200 Kč ročně, případně 8 200 Kč ročně, pokud má manželka (manžel) zvlášť těžké postižení s potřebou průvodce - je držitel průkazu ZTP/P; slevu na dani na manželku (manžela) nelze uplatňovat v měsíčních mzdách, ale pouze až za rok (v daňovém přiznání či ročním zúčtování), sleva je podmíněna tím, že manželka (manžel) nesmí mít vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 38 040 Kč,
- na poplatníka s částečným invalidním důchodem 1500 Kč ročně, tj. 125 Kč měsíčně,
- na poplatníka s plným invalidním důchodem 3000 Kč ročně, tj. 250 Kč měsíčně,
- na poplatníka, který je držitelem průkazu ZTP/P, 9600 Kč ročně, tj. 800 Kč měsíčně a
- při soustavné přípravě na budoucí povolání studiem 2400 Kč ročně, tj. 200 Kč měsíčně.

Dříve byl příjem snížen o nezdanitelné částky a takto snížený byl daněn. Nyní je snižována až vypočtená daň.

Daňové zvýhodnění na děti - před uplatněním daňového zvýhodnění se nejprve aplikují jiné přípustné slevy na dani. Ostatní slevy na dani se poskytují pouze do výše vypočtené zálohy na daň, pouze v případě daňového zvýhodnění na děti může dojít k výplatě daňového bonusu.

Na závěr malý příklad:

Pan Novák je ženatý a vyživuje tři děti. Jeho příjem po odečtení zaplaceného pojistného činí 10 500 Kč. Záloha na daň je v tomto případě 2100 Kč. Slevy na dani - 600 Kč (na poplatníka) a 3x 500 Kč (daňové zvýhodnění na děti) - činí 2100 Kč. Čistý příjem pana Nováka tedy bude 10 500 Kč.

V případě, že by měl čtyři děti - slevy na dani by byly vyšší 2600 Kč (600 Kč + 4x 500 Kč). V tuto chvíli bude uplatněn daňový bonus a pan Novák ještě dostane 500 Kč. Čistý příjem pana Nováka by tedy byl 11 000 Kč.



DOTAZ: Můj zaměstnavatel provedl organizační změny. V důsledku toho jsem dostala výpověď pro nadbytečnost podle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. V průběhu výpovědní doby mi vedoucí nařídil vykonávat jinou práci, než mám sjednanou v pracovní smlouvě. Řekl mi, že jinou práci pro mne nemá. Jasně jsem před svědky řekla, že s tímto převedením nesouhlasím, zvláště proto, že nová práce je méně placená. Protože jsem ale nechtěla poškodit kolektiv, v kterém jsem se vždy cítila dobře, novou práci vykonávám. Spolupracovníci mi radí, abych se nedala a alespoň požadovala vyrovnání do výše původní mzdy před převedením. Mám vůbec šanci případný spor vyhrát?

ODPOVĚD: Váš problém není ojedinělý, někdy vedoucí zaměstnanci skutečně zneužívají své postavení a tlačí své podřízené zaměstnance do pro ně nevýhodných situací. Proto také otázky týkající se převedení zaměstnance na jinou práci než byla sjednána v pracovní smlouvě jsou velmi časté.

Především byste se měla znovu zamyslet, zda Vám daná výpověď je v souladu se zákoníkem práce. Např. zda výpověď byla dána skutečně po provedených organizačních změnách a nikoli před jejich provedením, zda skutečně Vás zaměstnavatel nemohl dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce a to ani po předchozí průpravě. Dále bych doporučil posoudit, zda se zaměstnavatel nedopustil chyby tím, že výpověď byla dána v době Vaší případné neschopnosti. To vše by mohlo znamenat její neplatnost s tím, že je zde možnost bránit se ve spolupráci s odborovými orgány a svazem účinně u soudu. Pokud bylo vše v souladu se zákonem, je nutné bohužel výpověď akceptovat.

Jiná je však situace pokud se týká Vašeho převedení na jinou práci. Obecně totiž platí, že ode dne vzniku pracovního poměru, po celou dobu jeho trvání, tj. i ve výpovědní době, je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle jeho pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci mzdu. Sjednaný obsah pracovní smlouvy, tedy i sjednaný druh práce, lze měnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. A to podle § 36 zákoníku práce. Forma dohody není zákonem stanovena, pouze se uvádí, že byla-li pracovní smlouva uzavřena písemně, musí zaměstnavatel provést písemně i její změnu. S nedodržením písemné formy však zákoník práce nespojuje její neplatnost. Dohoda o změně může být tedy i ústní, souhlas se změnou může zaměstnanec projevit i mlčky, například tím, že bez námitek začne nově přidělenou práci vykonávat.

Ve výjimečných případech, uvedených v § 37 zákoníku práce, je zaměstnavatel oprávněn převést zaměstnance na jinou práci, a to bez jeho souhlasu. Toto oprávnění je formulováno jednak jako povinnost zaměstnavatele, tedy zaměstnavatel zaměstnance musí převést, nastanou-li pro to důvody uvedené v zákoníku práce, jednak jako možnost, tj. je na zaměstnavateli, zda této možnosti využije, či nikoliv.

Pomineme případy, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci. Jedná se totiž o případy, kdy důvody převedení mají především vztah ke zdravotnímu stavu zaměstnance který nemůže vykonávat práci dle pracovní smlouvy nebo to souvisí to s ochranou těhotných žen a matek malých dětí.

Soustředíme se na případy, kdy zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci může. Je to

a) dal-li zaměstnanci výpověď z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon práce nebo nesplňování požadavků pro řádný výkon práce či výpověď pro porušení pracovní kázně,

b) bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,

c) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

Z výše uvedených důvodů vyplývá, že jde o situace, kdy nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby ponechal zaměstnance na původním pracovišti.

Zaměstnavatel může rovněž zaměstnance převést na jinou práci i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby,

a) nemůže-li zaměstnanec konat práci pro stůj nebo pro porušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, nebo

b) je-li to třeba k odvrácení živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků.

V těchto případech jde většinou o krátkodobá organizační opatření. Zaměstnavatel je povinen předem se zaměstnancem projednat důvod jeho převedení a dobu, po kterou má převedení trvat. Jestliže k převedení dojde i bez souhlasu zaměstnance, je zaměstnavatel povinen u písemně uzavřené pracovní smlouvy, vydat zaměstnanci písemně potvrzení o době jeho trvání.

Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel nemůže zaměstnance bez jeho souhlasu převést na jinou práci po dobu výpovědní doby, pokud nejde o výpověď pro nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo požadavků pro řádný výkon této práce nebo z důvodu porušení pracovní kázně. V žádném případě to tedy nelze bez souhlasu zaměstnance provést v případě výpovědi z organizačních důvodů. Jestliže zaměstnanec nemůže konat práci podle své pracovní smlouvy např. proto, že pracovní místo bylo zrušeno, jde o překážku na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci proto přísluší po dobu trvání této překážky (tedy v tomto případě až do skončení výpovědní doby) náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Shrnutí: Jestliže jste zaměstnavateli jednoznačně sdělila, že s převedením na jinou práci v době výpovědní lhůty nesouhlasíte, máte nárok na rozdíl mezi mzdou vyplacenou za práci, na kterou jste byla převedena, a mzdou před tímto převedením.

JUDr. Pavel Sirůček, svazový právník

Novela zákoníku práce od 1. dubna 2006

Zaměstnavatel informuje zaměstnance

Od 1. dubna 2006 nabývá účinnosti novela zákoníku práce, která přináší změny do oblasti poskytování informací zaměstnavatelem a projednání některých otázek se zaměstnanci nebo jejich zástupci. V čem spočívají hlavní změny?

1. V oblasti informování zaměstnanců:

Informováním se podle novely rozumí předávání údajů zaměstnavatelem zaměstnancům, popřípadě zástupcům zaměstnanců, aby se s nimi seznámili a posoudili je. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace vhodným způsobem a v dostatečném předstihu před uskutečněním opatření tak, aby se s nimi zaměstnanci, popřípadě zástupci zaměstnanců, mohli seznámit a vyjádřit své stanovisko a popřípadě se připravit na projednání. Jde o sdělování určitých skutečností bez ohledu na to, aby bylo nutné zjišťovat stanovisko druhé strany k těmto informacím.

Právo zaměstnanců na informace a projednání, které je nově upraveno v § 18 zákoníku práce, může zaměstnavatel v celém rozsahu uskutečnit prostřednictvím příslušných odborových orgánů či rad zaměstnanců, pokud u něj působí. Informování a projednávání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle § 24 odstavce 3 zákoníku práce je v kompetenci zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Povinnost informovat zaměstnance zasahuje do několika oblastí činnosti zaměstnavatele. Jedná se např. o výrobní a podnikatelské záměry, organizační strukturu, pracovníprávní vztahy apod.

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o těchto otázkách:

- ekonomické a finanční situaci, důsledcích činnosti na životní prostředí a ekologických opatřeních,

- převodu zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli a s tím spojeným přechodem práv a povinností z pracovníprávních vztahů,

- právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádáním a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovníprávních vztazích a uskutečňovaných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele.

Dále zaměstnavatel informuje zaměstnance např. o vývoji zaměstnanosti, zamýšlených strukturálních změnách, struktuře zaměstnavatele, základních otázkách pracovních podmínek apod. Od 1. dubna 2006 je zaměstnavatel rovněž povinen informovat o své aktuální činnosti a jejím pravděpodobném vývoji. Rozumí se tím nejen výrobní nebo podnikatelská činnost, ale i uskutečňované změny organizačního nebo výrobního charakteru.

2. V oblasti projednání se zaměstnanci

Projednání je nově charakterizováno jako činnost směřující k výměně názorů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, případně zástupci zaměstnavatelů (odborní rada zaměstnanců), za účelem dosažení shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání vhodným způsobem a v dostatečném předstihu před uskutečněním opatření. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti zaměstnanců, popřípadě zástupců zaměstnanců, o osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci. Projednání se koná na základě informací poskytnutých zaměstnavatelem a na základě stanoviska, které jsou zaměstnanci, případně zástupci zaměstnanců, oprávněni vyjádřit. Zaměstnanci (jejich zástupci), mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď. Obě strany jsou povin-

ny poskytovat si vzájemnou součinnost a jednat s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnavatele i zaměstnanců.

Podle novely zákoníku práce je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnanci nebo s jejich zástupci otázky týkající se nejnovejšího stavu a struktury zaměstnanců. Dále projedná s nimi problémy, o kterých musí zaměstnanec předem informovat. Jedná se o převod zaměstnavatele nebo jeho části (přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů) podle § 249 zák. práce, vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, zamýšlené strukturální změny, racionalizační nebo organizační opatření a otázky v souvislosti s možným hromadným propouštěním zaměstnanců a některé problémy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (např. prevence rizik, rizikové faktory, pracovní podmínky a prostředí apod.)

3. V oblasti práva Evropských společenství

Článek 6 směrnice 202/14/ES stanoví povinnost členskými státy Evropské unie zajistit, aby za určitých podmínek zástupci zaměstnanců a případně odborníci, kteří jim pomáhají, nebyli oprávněni ani povinni předat zaměstnancům nebo třetím stranám jakékoli informace, které jim v oprávněném zájmu podniku byly výslovně poskytnuty jako důvěrné.

Přítom se vychází z pojmu "důvěrná informace". Je to informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele. Zaměstnavatel není povinen podávat nebo projednávat informace o skutečnostech, které jsou chráněny zvláštními právními předpisy. Jedná se např. o zákon č. 148/1998 Sb., o ochraně utajovaných skutečností. Jsou to např. utajované informace z oblasti zabezpečení obranyschopnosti České republiky nebo mezinárodní organizace, skutečnosti označené "tajné", "přísně tajné" nebo "důvěrné" apod.

Pokud u zaměstnavatele nepůsobí zástupci zaměstnanců a zaměstnavatel předá zaměstnancům informace, které označí za důvěrné, uplatní se ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení zaměstnanec nesmí jednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Nemůže tedy poskytovat dalším osobám informace, které mu zaměstnavatel sdělil jako důvěrné podle zvláštních právních předpisů (např. ochrana obchodního tajemství). V opačném případě by se jednalo o porušení pracovní kázně.

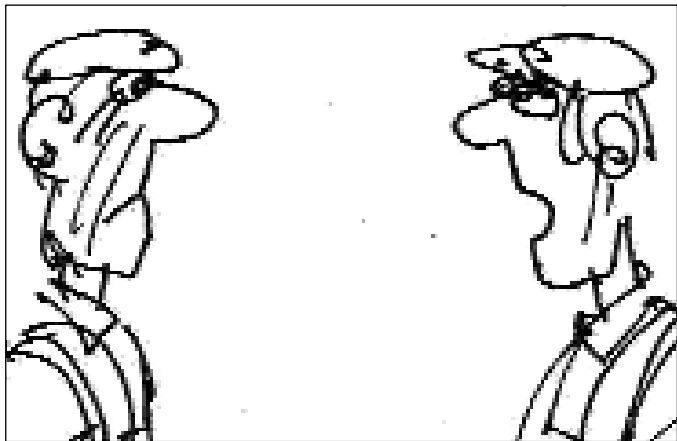
Dřívější právní úprava v zákoníku práce pochází z doby, kdy směrnice 202/14/ES ještě neexistovala. Nerozlišuje se velikost ani typ zaměstnavatele, jde o stálou informovanost a projednávání ve stanovených oblastech. Pro transpozici směrnice bylo nutné některé záležitosti, u nichž dřívější právní úprava stanoví pro zaměstnavatele povinnost informovat, přesunout do záležitostí, které zaměstnavatel se zaměstnanci projednává. Zároveň se některé formulace s ohledem na podnikatelskou praxi upřesnila a doplnila.

Na oblast informování a projednávání některých otázek na pracovišti se vztahuje úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (č. 108/2001 Sb.m.s.). Z této úmluvy vyplývá i povinnost zaměstnavatele poskytnout zástupcům zaměstnanců účinnou ochranu proti diskriminaci pro výkon této funkce, zabezpečit je materiálně tak, aby mohli svou funkci účinně vykonávat a zabezpečit, aby zvolených zástupců zaměstnanců nebylo využito k oslabení postavení odborů.

Vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na tomto úseku dále upravuje článek 6 Evropské sociální charty. Stanoví povinnost zaměstnavatelům podporovat společné konzultace mezi pracovníky a zaměstnavateli.

Nová právní úprava se vztahuje i na pracovněprávní vztahy vznikající na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

-ou-



Já volím ODS, ta mi přinese modré z nebe.

MICHAL MARČÁK

Návrh zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

Senát zamítl návrh zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, a tak se vrací do Poslanecké sněmovny. Pokud ji poslanci znovu schválí a prezident podepíše, vejde v účinnost 1. 1. 2008. Cílem nového zákona je výrazně motivovat zaměstnavatele i zaměstnance k vytváření co nejlépejších podmínek pro bezpečnou práci.

V roce 2004 (výsledky za rok 2005 ještě nejsou k dispozici) došlo v České republice ke 109 243 pracovním úrazům. Nevyhovující pracovní prostředí bylo příčinou 1329 nemocí z povolání. O život přišlo v práci 187 lidí. Podle údajů Ministerstva financí zaplatili v roce 2004 zaměstnavatelé 4 550 996 000 Kč na úrazové pojištění. Ve stejném roce pojišťovny vyplatily 2 595 634 000 korun.

Odpovědnost za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání nesou zaměstnavatelé. V České republice funguje v současné době systém, jehož parametry určuje stát a podle kterého jsou zaměstnavatelé povinni pojišťovat se u některých ze dvou komerčních pojišťoven. Výše pojistného se odvíjí podle okruhu ekonomických činností firmy. V případě, že dojde k pracovnímu úrazu, dostávají poškození zaměstnanci pojistné plnění od pojišťoven převážně prostřednictvím svých zaměstnavatelů. Průměrná doba plnění je 19 let. Zaměstnanec je odškodňován za újmu, která mu vznikla pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Současný systém dostatečně nemotivuje postižené zaměstnance k další práci a nemotivuje ani zaměstnavatele k přijímání účinných opatření, která by předcházela vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Nová právní úprava zavede do českého systému pojištění prvky, které se standardně vyskytují v systému úrazového pojištění ve vyspělých zemích. Návrh zákona posiluje právní jistoty zaměstnanců i zaměstnavatelů a vytváří předpoklady pro dlouhodobou stabilitu úrazového pojištění za finančně přijatelných podmínek.

Pokud návrh zákona projde celým schvalovacím procesem, pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání nahradí forma sociálního úrazového pojištění s vlastním systémem poskytovaných dávek. Odpovědnost za škodu způsobenou na zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání se tak přenesou z oblasti pracovněprávní do systému sociálního zabezpečení, a to formou dávek úrazového pojištění.

Odpovědnost za provádění úrazového pojištění zaměstnanců přejde na stát a změní se také charakter pojištění. Úrazové pojištění bude provádět Česká správa sociálního zabezpečení, která provádí i jiné druhy sociálního pojištění. Zaměstnavatelé jí budou odvádět pojistné ve stejné výši jako dosud a ČSSZ zajistí v této oblasti stejný režim, který dnes platí v oblasti sociálního pojištění. Na základě poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání bude vyplácet dávky z úrazového pojištění přímo poškozeným zaměstnancům.

Takové řešení zajistí dlouhodobou jistotu při výplatě dávek lidem, kteří utrpěli úraz v práci nebo mají nemoc z povolání. Poskytovaná dávka (renta) už nebude vázána na částečný nebo plný invalidní důchod, na který jim vznikl nárok na základě úrazu nebo nemoci z povolání. Navíc si lidé, kteří rentu pobírají, budou moci přivydělávat, aniž by se jim výše dávky o tento přivýdělek snížila, jako je tomu dnes.

ČSSZ bude zajišťovat výběr pojistného, výplatu dávek, povede jednotnou evidenci a bude také kontrolovat, zda zaměstnavatelé plní v této oblasti své povinnosti. Úrazové pojištění bude ČSSZ spravovat odděleně od ostatních druhů pojištění. Tím se sníží náklady na provoz, správu pojištění a v neposlední řadě také počet neplaticů pojistného. To umožní zavedení preventivních aktivit. ČSSZ připraví každý rok pojistný plán, který projedná se zástupci sociálních partnerů a poté ho předloží vládě ke schválení.

Návrh zákona zvyšuje jednorázové odškodnění pozůstalých. V případě, že zaměstnanec (zaměstnankyně) zemře na následky pracovního úrazu, dostane jeho manželka či manžel 240 000 Kč, stejnou částku dostane i dítě (v současnosti je to 50 000 Kč, resp. 80 000 Kč).

Nový zákon bude také zvyšovat bezpečnost a ochrany zdraví při práci. Vývoj počtu a závažnosti úrazů a nemocí z povolání by měly odrážet případné slevy či přírůstky na pojistném. Nový systém úrazového pojištění zaměstnanců přebírá všechny dosavadní vyplácené renty od roku 1993 a garantuje, že se jejich výše oproti současnosti nezmění.

Tyto renty nebudou podléhat přezkoumání zdravotního poškození pro účely úrazového pojištění po dobu 10 let (ochranná doba nároku). Efektivní úrazové pojištění bude vedle sociální úlohy plnit i úlohu preventivní a také rehabilitační (podpora návratu poškozeného do pracovního procesu).

Zdroj: MPSV

Připravila Bc. Jindřiška Petříčková

11/PTN ECHO 2/06

Daňový experiment ODS - Tlustá peněženka

"Vysoké daně a sociální a zdravotní pojištění připravují o peníze každého z nás a brzdí růst životní úrovně. Současný systém podporuje více ty, kteří nedělají nic, než ty, kdo se snaží". To jsou myšlenky obsažené v prezentaci stínového ministra financí V. Tlustého na webových stránkách ODS. Lékem na to má být zavedení rovné daně a státem zaručený příjem občana, který nahradí všechny "současné sociální dávky, které se týkají občanů s nezměněnou pracovní povinností". Státem zaručený příjem je podle ODS "existenční jistota pro všech 10,235 miliónů obyvatel ČR po celý život".

Sociální dávky, které se poskytují zdravotně postiženým osobám, by údajně neměly být návrhem ODS dotčeny a zachovány by stejně tak měly být dávky důchodového pojištění, i když z zcela odlišné (nižší) úrovně. Na webových stránkách poslance Tlustého je připravena kalkulačka, na které si lze vypočítat výši současných čistých příjmů a příjmů podle návrhu. Kalkulátor však již několikrát ODS pozměnila, stále jsou upraveny částky existenční jistoty. Původně garantovaná částka 6000 Kč na poplatníka se neustále mění, jakoby ODS stále neměla jasnou představu.

Podivná východiska koncepce rovné daně u fyzických osob

Vlastní propočty zdanění příjmů fyzických osob obsahují tři vysoce diskutabilní předpoklady. Těmi si Vlastimil Tlustý záměrně nadpřesňuje výsledky svých propočtů a zamlčuje skutečný dopad své koncepce:

Východiskem propočtů se stává tzv. superhrubá mzda a změna v pojistných sazbách. Jedná se o starý požadavek ODS, aby se k hrubé mzdě připočetlo pojištění hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance (na sociální a zdravotní pojištění. Tím vznikne "superhrubá mzda". Ta je pak východiskem dalších propočtů. A nyní nastává první "krok stranou" V. Tlustého. On totiž ke hrubé mzdě připočítává 35 % pojistného, které dosud hradil zaměstnavatel. Z takto vzniklé mzdy však zaměstnanec odvádí celkově jen 25 % pojistného.

Co tato operace bude znamenat pro zaměstnavatele? Prakticky nic. Z pohledu nákladů práce se u něj naprosto nic nezmění. O stejnou částku, o kterou si sníží náklady zrušením úhrady pojistného, zvýší podle Vlastimila Tlustého hrubé mzdy svým zaměstnancům. Zaměstnavatelé tedy při takto prezentované Tlustého eska-motáži ve skutečnosti neušetří ani haléř. Doposud ODS zaměstnavatelům slibovala něco naprosto jiného - snížení "nekonkurenceschopných" nákladů práce.

Propočty V. Tlustého prezentované na kongresu ODS toto snížení neumožňuje. Tím se stínový ministr financí ODS dostává do hlubokého rozporu jak se svými dřívějšími veřejnými vystoupeními, tak i s konceptem popsáním v řadě Modrých šancí.

To však není zdaleka vše. Bylo by zajímavé vědět, zda si podnikatelé, kteří velmi často vehementně podporují přesun povinnosti platit pojištění plně na zaměstnance, uvědomují právní aspekty této operace. Od chvíle, kdy bude povinnost úhrady celého pojistného převedena pouze na zaměstnance, bude jakékoli neodvedení pojistného zaměstnavatelem znamenat trestný čin. (Dnes se to vztahuje pouze případy, kdy zaměstnavatel neodvede pojistné hrazené zaměstnancem).

Co tento model znamená pro zaměstnance? Velmi mnoho. Tlustý se stává největším přítelem zaměstnanců. Zaměstnanec by totiž v jeho pojetí konzumoval ve své mzdě veškerý efekt předpokládaného snížení pojistného z dnešních 47,5 % (které platí dohromady zaměstnavatel a zaměstnanec) na celkových 25 %. V. Tlustý tedy každému zaměstnanci (daňovému poplatníku) dodatečně zvyšuje příjem před zdaněním o téměř 10 % (přesněji 9,3 %). (Ruší mu jím placené sociální pojištění (- 8 %) a převádí do jeho mzdy objem pojistného placeného dnes zaměstnavatelem (35 %). Platit po něm chce pouze 25 % z uvedené superhrubé mzdy).

Otázkou však je, zda je vešchno zlato, co se třpytí? Autor vůbec nepočítá s reálnou možností, že zaměstnavatel navýší hrubé mzdy jen o tolik, aby zaměstnanci v čistém zůstalo stejně jako dosud, a na modelu rovné daně vydělá jen zaměstnavatel, resp. vlastník nebo vlastníci podniku. Autor na tuto námitku jistě bude argumentovat tím, že vlastníci ušetřené prostředky použijí na rozvoj podniku a vytvoření nových pracovních míst v České republice. Dosavadní praxe však tuto teorii nepotvrzuje. Tato otázka souvisí s klíčovým problémem operace, kterým se však autor vůbec nezabývá - akým způsobem by bylo možno vůbec na systém tzv. superhrubé mzdy přejít. Autor se vůbec nezabývá otázkou, zda něco takového lze vůbec nějakým právním aktem zaměstnavatelům nařídít, jde-li o smlouvy podle českého práva. U smluv podle zahraničního pracovního nebo jiného práva tak učinit bezpochyby nelze.

Ono je totiž opravdu něco jiného uvádět dodatečně na výplatní pásce pojistné placené zaměstnavatelem a něco jiného v realitě

navýšit skutečné hrubé mzdy zaměstnanců sjednané v pracovních smlouvách (i dohodách u prací konaných mimo pracovní poměr), podle představy autora o 35 %. Stejně tak se autor (resp. autoři) vůbec nezabývá otázkou, jakou technikou by se k poplatníkům s nízkými příjmy částka označovaná jako státem zaručený příjem odvozený z existenční jistoty, (zahrnovaná do základu daně) vůbec dostala.

Naoko příjemné sliby Vlastimila Tlustého jsou jak z politických, tak i právních hledisek velmi pochybné. Uvedené postupy se spíše jeví jako snaha autora o manipulaci s pojistným pro účely propočtu uměle navýšit příjmy zaměstnanců tak, aby se jeho propočty dopadů zavedení systému rovné daně jevily v přijatelnějším světle.

V. Tlustý ve svých propočtech podhodnocuje úroveň stávajících sociálních příjmů. Uvedená mzdo-vá kalkulačka má umožnit srovnání stávající výše příjmů (z výdělečné činnosti i sociální dávky) s úrovní příjmů po zavedení rovné daně. Kalkulačka však při výpočtu dnešní úrovně příjmů nedává pravdivý obraz. Zohledňuje pouze dvě sociální dávky, a to přídavek na dítě a sociální příspěvek. Z opakujících se dávek naprosto opomíjí příspěvek na bydlení, který rodina dostává za stejné příjmových podmínek, jako je jí vyplácen i sociální příspěvek. Výpočty nezohledňují ani rodičovský příspěvek. Kalkulačka se pouze ptá na skutečnost, zda osoba má manžela/manželku, zda tento partner pracuje a za jaký příjem. Díky tomuto zjednodušení vstupních informací není rodičovský příspěvek do stávajících příjmů zahrnut, což dnešní příjmovou situaci této rodiny značně zkrlesluje - sníží ji téměř o 3700 Kč měsíčně. To se často přibližuje částce, o níž ODS slibuje této mladé rodině čistý příjem zvýšit.

Vedle opakujících se měsíčních sociálních dávek navíc v současné době existuje řada jednorázových dávek, které se vyplácejí při vzniku dané sociální situace (narození dítěte, převzetí dítěte do péče, úmrtí člena rodiny, atd.), a to bez ohledu na výši příjmu rodiny. Vzhledem k tomu, že i tyto dávky nejsou podmíněny změnou pracovní schopnosti, předpokládá je zřejmý ODS také zrušit. A nejedná se o zanedbatelné částky, které by rodiny měly oželeť. Při narození dítěte by tak rodina například nedostala 8750 Kč, resp. 17 500 Kč v podobě porodného jako příspěvek na zmírnění dopadů vysokých nákladů rodiny při narození potomka. Na druhé straně by jiná domácnost zase například nedostala 5000 Kč za vypravení pohřbu zesnulému, atd.

Vedle nárokových dávek státní

sociální podpory si může dnes rodina požádat obec o přiznání některé dávky sociální péče. Těmto dávkám však předchází testování majetku domácnosti, posuzování možnosti zvýšit si příjem vlastní prací atd. V případě splnění podmínek nároku dorovnají tyto dávky osobě/rodině příjem na úroveň životního minima, čímž ji ochrání před propadem do chudoby. Mzdový kalkulátor však s těmito dávkami nepočítá, čímž nízkopříjmovým domácnostem značně podhodnocuje stávající příjmovou úroveň. Zohledněny nejsou ani dávky nemocenského S dávkami z veřejného nemocenského pojištění ODS zřejmě do budoucna nepočítá. Bude záležet na každém, zda se rozhodne pro případ nemoci z ušopených prostředků komerčně připojistit.

DOPADY NA OBYVATELSTVO

Otázkou je, zda ODS prezentovaná existenční jistota bude pro občany dostatečná, aby je ochránila před případným propadem do chudoby. Ani osoba s nulovým příjmem slibovaných 6000 Kč měsíčně totiž na ruku nedostane. Z této částky se ještě zaplatí sociální a zdravotní pojištění a má podléhat i zdanění. Ve skutečnosti se tak jedná pouze o 60 % její výše, která by osobě zůstala, tj. 3600 Kč na dospělou osobu měsíčně. Tato částka je však hluboce pod úrovní životního minima jednotlivce, které od ledna 2006 činí 4420 Kč měsíčně.

Úplné rodiny s dětmi

Při dvou výdělečně činných osobách se díky zavedení rovné daně zvýší příjmy téměř ve všech příjmových pásmech. Návrhem by například bezdětná rodina s průměrným příjmem získala zhruba 2000 Kč měsíčně. Při průměrném příjmu by však tato výhoda byla nižší - zhruba 1000 Kč měsíčně, nejvýhodnější by byl návrh při velmi vysokém příjmu. Tyto rodiny dnes nedostávají žádné sociální dávky, plně by se tak projevila výhoda nízkého zdanění příjmu.

Rodiny s dětmi a oběma výdělečně činnými rodiči by touto změnou získaly cca 3-4000 Kč měsíčně v závislosti na výši příjmu a počtu nezaopatřených dětí. Jednalo by se však ve skutečnosti pouze o relativní úsporu. Z ušetřených prostředků by se rodiče museli například nemocensky pojišťit, neboť toto pojištění má být podle záměrů ODS dobrovolné na komerční bázi. Pro zajištění dnešní úrovně nemocenských dávek by museli vydat podstatně vyšší částky než dnes, neboť komerční pojištění tvoří pojišťovná zisk. ODS dále chce zaručit výplatu důchodu pouze na minimální úrovni - podstatně by se tak musely zvýšit příspěvky na soukromé penzijní připojištění, aby si za-

městnanci zajistili pro stáří vyšší důchod.

V podstatě žádné výhody by návrh ODS nepřinesl rodinám s malými dětmi. Ty dnes pobírají buď peněžitou pomoc v mateřství (dávka nemocenského pojištění), jejíž osud by byl stejný jako nemocenského, nebo rodičovský příspěvek. Ten se poskytuje ve výši téměř 3700 Kč měsíčně. Předpokládáme, že návrhem ODS by byla zrušena i tato dávka, neboť není podmíněna žádným zdravotním handicapem. Rovná daň by tak na jedné straně zvýšila čistě pracovní příjmy, na druhé straně by zhruba stejnou částku rodině odebrala v podobě sociálních dávek. Příjmová situace by se tak v těchto rodinách v podstatě nezměnila, zvýšily by se však odvody nepřímých daní, neboť by se zvýšila DPH u potravin. Navíc by i tato rodina měla dodatečně výdaje na dobrovolné nemocenské a penzijní pojištění, poplatky za zdravotní péči, ve školství atd. Rodiče by tak ještě více než dnes zvažovali, zda si dítě mohou finančně dovolit a ztratit tak na určité dobu jeden příjem.

Bezdětné domácnosti

Tyto domácnosti dnes při nízkém příjmu mají nárok pouze na příspěvek na bydlení. Pouze v případě velice nízkého či dokonce nulového příjmu, může tato rodina získat dávku sociální péče, které jí doplní příjem do úrovně životního minima. Ani v těchto domácnostech by návrh ODS plně nenahradil zrušení doplatku příjmu do životního minima. Ztráta příjmu by v případě samostatně žijícího jednotlivce představovala téměř 900 Kč měsíčně, což je při dnes platné hladině životního minima (4420 Kč pro jednotlivce) výrazná část jeho příjmu.

Relativně "výhodný" by byl návrh v případě, že oba rodiče mají příjem z výdělečné činnosti. Pokud by například oba pracovali za průměrnou mzdu, návrhem by získali necelých 1550 Kč měsíčně. I oni by však pravděpodobně ušetřené prostředky věnovali na dobrovolné nemocenské pojištění, či na penzijní připojištění. Otázka je, zda by úspora ve výši necelých 800 Kč na osobu měsíčně k tomu stačila, když by bylo třeba ještě počítat například se zvýšením spoluúčasti ve zdravotní péči.

Neúplné rodiny s dětmi

V podstatě obdobná situace jako v úplných rodinách s dětmi by nastala v rodině osamělého rodiče s jedním dítětem. Návrh ODS by rodinám s nízkými příjmy plně nenahradil ztrátu sociálních dávek, které jí dnes zaručují příjmy na úrovni životního minima. Výraznější přínos rovné daně by se tak projevil až při vyšším příjmu. V případě osamělého rodiče pečujícího o dvě či více nezaopatřených dětí by se směrem výše posunula hranice hrubé mzdy, od níž by návrh této rodině přinesl vyšší

příjmy, než jaké mají dnes. Nevýhodnost návrhu ODS se stupňuje, pokud se rodina současně nachází v různých sociálních situacích, například osamělou rodiče v kombinaci s vyšším počtem dětí atd. Nejhorší situace by samozřejmě nastala v případě ztráty zaměstnání u osamělého rodiče.

Nezaměstnané osoby

Vzhledem k tomu, že záporná daň by měla nahradit i dnešní podporu v nezaměstnanosti, je třeba se podívat i na sociální situaci domácností s osobou bez vlastních zdanitelných příjmů. V současné době je možno si na manželku či manžela, jejichž příjem nepřesáhl 38 040 Kč ročně, snížit základ daně o další nezdanitelnou část na tuto osobu. V případě, že tato osoba pobírá podporu v nezaměstnanosti, je její roční příjem vyšší než povolený limit a takové daňové zvýhodnění nepřichází v úvahu. Využít ho lze například, pokud osoba je dlouhodobě nezaměstnaná a podporu v nezaměstnanosti již nepobírá, či se jedná o ženu nebo muže v domácnosti, na mateřské či rodičovské dovolené atd.

Na návrh ODS by výrazně doplatily ty domácnosti, které dnes pobírají podporu v nezaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti se dnes poskytuje po dobu 3 měsíců ve výši 50 % čistého předchozího příjmu a 45 % od čtvrtého měsíce, resp. 60 % při requalifikaci nezaměstnaného. Obecně je délka podpůrné doby 6 měsíců, osoby starší 50 let mají podpůrnou dobu 9 až 12 měsíců v závislosti na věku. Výše vyplacené podpory je však limitována 2,5násobkem životního minima jednotlivce, tj. od ledna 2006 částkou 11 050 Kč měsíčně, resp. 2,8násobkem při requalifikaci (12 376 Kč měsíčně). Dnešní podpora v nezaměstnanosti tak v sobě odráží výši příjmu v posledním zaměstnání.

Naproti tomu by návrhem ODS byla zajištěna jednotná, velice nízká úroveň příjmu (3600 Kč měsíčně) takové osoby, a to bez ohledu na to, o jak vysoký příjem zaměstnanec ztrátou zaměstnání přišel. Rovná daň spolu s existenční jistotou ztrátu podpory v nezaměstnanosti, přídavku na dítě a dalších opakujících se dávek nenahradí a příjmy rodin se sníží řádově o tisíce korun měsíčně. Změnou by nevydělal ani rodiny s nejvyššími příjmy, kterým dnes, přestože většinou nemají nárok na přídavek na dítě ani další dávky, je vyplácena podpora v nezaměstnanosti v maximální výši 11 050 Kč na osobu měsíčně.

Úspory ze zavedení rovné daně by se projevil pouze v domácnostech, kde je nezaměstnaná pouze jedna osoba, a druhý rodič pobírá vysokou mzdu. Jednalo by se však o hrubý příjem okolo 80 tis. Kč měsíčně a vyšším.

www.cmko.cz (kráceno)

KDYŽ SE ŘEKNE INFLACE, resp. MÍRA INFLACE...

Co je inflace, jak se měří?

Obecně inflace znamená všeobecný růst cenové hladiny v čase. Statistické vyjadřování inflace vychází z měření čistých cenových změn pomocí indexů spotřebitelských cen. Cenové indexy poměřují úroveň cen vybraného koše reprezentativních výrobků a služeb (cca 790) ve dvou srovnávaných obdobích, přičemž váha (resp. význam), která je jednotlivým cenovým reprezentantům ve spotřebním koši přisouzena, odpovídá podílu daného druhu spotřeby, který zastupují, na celkové spotřebě domácností. Do spotřebního koše je zařazeno potravinářské zboží (potraviny, nápoje, tabák), nepotravinářské zboží (odívání, nábytek, potřeby pro domácnost, drogistické a drobné zboží, zboží pro dopravu a volný čas, zboží pro osobní péči aj.) a služby (opravárenské, z oblasti bydlení, provozu domácnosti, zdravotnictví, sociální péče, dopravy, volného času, vzdělávání, stravování a ubytování, osobní péče a služby finanční).

Mírou inflace je procentní přírůstek indexů spotřebitelských cen K čemu se míra inflace používá?

Informace o dosažené míře inflace jsou využívány např. pro účely valorizace mezd, důchodů a sociálních příjmů. V neposlední řadě jsou tyto informace využívány také v souvislosti s nájemními či jinými smlouvami, v nichž je zakotvena revize původně dohodnutého finančního plnění v závislosti na vývoji inflace.

Která míra inflace je ta "pravá"?

Pro správnou interpretaci každého cenového indexu je nutno si vždy uvědomit, ke kterému období je počítán. Při vyjadřování míry inflace pomocí indexu spotřebitelských cen jsou často uváděna různá čísla, která, i když rozdílná, jsou správná. Podmínkou je přesné věcné, prostorové a časové vymezení. To znamená uvést jednoznačné období, za které je míra inflace uváděna a dále základ, k němuž se vymezené období porovnává.

Nejčastěji jsou používány níže uvedené míry inflace:

1. Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen
2. Míra inflace vyjádřená přírůstkem indexu spotřebitelských cen ke stejnému měsíci předchozího roku
3. Míra inflace vyjádřená přírůstkem indexu spotřebitelských cen k předchozímu měsíci
4. Míra inflace vyjádřená přírůstkem indexu spotřebitelských cen k základnímu období (rok 2000 = 100)

www.cszo.cz

1) Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen vyjadřuje procentní změnu průměrné cenové hladiny za 12 posledních měsíců proti průměru 12 předchozích měsíců.
Tato míra inflace je vhodná při úpravách nebo posuzování průměrných veličin. Bere se v úvahu zejména při propočtech reálných mezd, důchodů a pod.

2) Míra inflace vyjádřená přírůstkem indexu spotřebitelských cen ke stejnému měsíci předchozího roku vyjadřuje procentní změnu cenové hladiny ve vykazovaném měsíci daného roku proti stejnému měsíci předchozího roku. Jedná se tedy o dosaženou cenovou úroveň, která vylučuje sezónní vlivy tím, že se porovnávají vždy stejné měsíce.
Tato míra inflace je vhodná ve vztahu ke stavovým veličinám, které měří změnu stavu mezi začátkem a koncem období bez ohledu na průběh vývoje během tohoto období. Bere se v úvahu při propočtech reálné úrokové míry, reálného zvýšení cen majetku, valorizací apod...

Rok	Měsíc											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1997	7,4	7,3	6,8	6,7	6,3	6,8	9,4	9,9	10,3	10,2	10,1	10,0
1998	13,1	13,4	13,4	13,1	13,0	12,0	10,4	9,4	8,8	8,2	7,5	6,8
1999	3,5	2,8	2,5	2,5	2,4	2,2	1,1	1,4	1,2	1,4	1,9	2,5
2000	3,4	3,7	3,8	3,4	3,7	4,1	3,9	4,1	4,1	4,4	4,3	4,0
2001	4,2	4,0	4,1	4,6	5,0	5,5	5,9	5,5	4,7	4,4	4,2	4,1
2002	3,7	3,9	3,7	3,2	2,5	1,2	0,6	0,6	0,8	0,6	0,5	0,6
2003	-0,4	-0,4	-0,4	-0,1	0,0	0,3	-0,1	-0,1	0,0	0,4	1,0	1,0
2004	2,3	2,3	2,5	2,3	2,7	2,9	3,2	3,4	3,0	3,5	2,9	2,8
2005	1,7	1,7	1,5	1,6	1,3	1,8	1,7	1,7	2,2	2,6	2,4	2,2
2006	2,9	2,8										



Generální ředitel Telefónica řekl UNI, že budoucnost je v kvalitních a loajálních pracovnících

UNI Telefónica globální odborová organizace (UNI Telefónica Global Union Alliance) se 14. února setkala s ředitelem společnosti Telefónica (Cesar Alierta) v Mexico City. Pan Alberta řekl UNI, že se zavázal udržovat si kvalifikované pracovníky, kteří se starají o kvalitní služby pro zákazníky. Řekl, že budoucnost společnosti Telefónica je závislá na poskytování nejnovějších technologií a kvalitních služeb a zavázal se, že bude ujišťovat pracovníky společnosti Telefónica v tom, že mají schopnosti udržovat a dále rozvíjet tento trend. Dále řekl odborům, že Telefónica úspěšně investovala do rozšiřování svých kapacit v Evropě a to především investici do O2. Řekl, že společnost opravdu uplatňuje globální přístup a snaží se dělit o zkušenosti ze všech zemí, aby mohla společnost fungovat co neefektivněji. Ředitel UNI Telecom, Neil Anderson, řekl, že je velice potěšen vývojem ve společnosti Telefónica. Řekl, že závazek k dobrým vztahům s veřejností a s odbory byl a je klíčem k úspěšnosti společnosti a v budoucnu rovněž přinese dobré zaměstnání pro své pracovníky.

UNI protestuje proti propouštěcí politice vedení C&W

Karibské odbory se rozhodly vystoupit proti vrcholnému vedení společnosti Cable&Wireless po tom, co vedení oznámilo plány na další propouštění. Setkání odborů sedmi karibských států koordinované UNI se konalo 17. února ve státě Trinidad a Tobago. Tato schůzka vedla vládu k urgování společnosti C&W, aby pokračovala v investování a poskytování kvalitních služeb, na kterých je závislá zaměstnanost v turistickém a průmyslovém sektoru. Odbory obvinily vedení společnosti C&W z toho, že tuto dlouhodobě silnou telekomunikační společnost dostali do vážných finančních problémů. Již došlo k reorganizacím a propouštěním a v souvislosti s výměnou top managementu se odbory obávají dalšího propouštění. Ředitel UNI Neil Anderson řekl: "Manažerům byly vyplaceny obrovské částky na platech (až několik milionů dolarů), ale ti nedokázali rozumně vést společnost a vyhnout se propouštění. Nyní si tyto manažery nechali vyplatit vysoké bonusy a utekli a ponechali pracovníky na pospas dalším bolestivým změnám". Další propouštění by rovněž mohlo ohrozit kvalitu služeb pro zákazníky v karibské oblasti. UNI požaduje, aby C&W přehodnotila své plány ohledně propouštění, a aby začala diskusi s pracovníky a jejich odbory.

UNI podporuje odbory v Senegalu v protestu proti změně značky

UNI podpořilo svého člena v Senegalu při protestu proti přejmenování domácí telekomunikační firmy na globální "Orange". UNI napsalo generálnímu řediteli France Telecom, aby okamžitě začal o tomto problému jednat s odbory.

Ver.di odmítá neuspokojivou dohodu o propouštění s Deutsche Telekom

Ver.di odmítl po dlouhém vyjednávání konečnou nabídku Deutsche Telekom na propuštění 32 tisíc zaměstnanců. Po odmítnutí této nabídky Ver.di řekl, že mnoho aspektů daného návrhu bylo neuspokojivých a bylo nepřijatelné, že by některé propouštění mohlo být nedobrovolné. Deutsche Telekom navrhoval zrušení "call center", přičemž nedával propuštěným pracovníkům žádnou příležitost na znovu uplatnění. Ver.di rovněž odmítlo vyšší propouštěcí renty s tím, že tato renta byla prostě nedostatečná k tomu, aby kompenzovala ztrátu práce. Deutsche Telekom odmítl snížit již dříve navržený počet 32 tisíc propuštěných, o kterém zástupci Ver.di prohlásili, že je zbytečně vysoký a narušil by kvalitu poskytovaných služeb. Franz Tremel, jeden z předních zástupců Ver.di, přislíbil, že Ver.di bude nadále pokračovat v boji proti návrhu Deutsche Telekom a pokusí se zachránit co nejvíce pracovních míst, za účelem udržení vysoké úrovně služeb pro zákazníky.

Tisíce zaměstnanců v Croatian Telecom volá po práci místo nadměrných zisků

K masivním protestům pracovníků v Chorvatsku, které se konaly 12. ledna 2006 v Záhřebu, došlo kvůli plánům Croatian Telecom na snížení pracovních sil o 2 tisíce pracovníků.

Josip Pupic z HST (člen UNI) nasměroval demonstraci před ředitelství Croatian Telecom. Josip Pupic argumentoval tím, že tak významný

počet propuštěných v tak úspěšné společnosti je zcela neopodstatněný. Navíc technický personál bude pracovat přesčas při instalacích ADSL, zatímco tuto práci mohli vykonávat propuštění pracovníci. Vedení však k této činnosti využívá služeb cizích nekvalifikovaných a drahých pracovníků, zatímco ve stejnou dobu propouští svůj technický personál. Zdá se, že vedení zajímá pouze to, jaký počet pracovníků uspokojí akciový trh. Pracovníkům je jasné, že zisk pro akcionáře je pro společnost tím nejdůležitějším bez ohledu na dopady na pracovníky, kteří společnost vybudovali. HST se snaží ostře vystupovat proti takovému jednání. Požádali vedení společnosti, aby zastavilo propouštění a začali vyjednávat o způsobu a podmínkách, které by uspokojily obě dvě strany. Vedení společnosti ale odmítlo vyjednávat a propustilo 518 pracovníků.

USA: Comcast propustil pracovníka kvůli podání svědectví

Will Goodo, který pracoval v Comcastu 10 let, byl vyhozen z práce po tom, co svědčil proti Comcastu ohledně porušování práv pracovníků. Goodo pracoval jako dispečer v proti-odborovém Comcastu, když se zapojil do aktivit Mezinárodní organizace pro lidská práva v Oaklandu a začal prohlašovat, že pracovníci Comcastu si zaslouží férovější zacházení. Odboráři vyhráli první kolo své kampaně, ve kterém požadovali, aby společnosti obchodující s městem Oakland zaručili zaměstnancům svobodný vstup do odborů.

<http://www.cwa-union.org>

Transformace skupiny France Telecom - CFDT volá po zapojení pracovníků

CFDT požaduje, aby transformace skupiny France Telecom (FT) proběhla za účasti jejich zaměstnanců. Přes dobré finanční výsledky skupiny, nedostávají zaměstnanci žádné dobré zprávy ohledně sociální situace. FT měl v roce 2005 obrátit tržeb kolem 49 miliard euro a ve stejnou dobu se FT rozhodl urychlit svůj plán "Next", který by se měl vykládat jako snížení stavu zaměstnanců o 17 tisíc. Pro CFDT jsou tyto plány jednoduše nepřijatelné a CFDT očekává, že dostane jiné odpovědi než odůvodnění pro finanční trhy, které zajímá pouze momentální finanční zájem akcionářů. Vedení FT musí uzavřít sociální dohodu s oběma stranami - sociální dohodu, která bude schopná dát pracovníkům perspektivu i do budoucnosti.

Nový Zéland: Spor pracovníků společnosti Transfield pokračuje

27. ledna se sešli EMPU a Transfield v Auckland City, aby dále vyjednávali, ale ani přítomnost organizace pro zaměstnavatelské vztahy (ERS) jako prostředníka, nevedla k žádné dohodě. Jisté uvolnění v dalším jednání by mělo přinést odstoupení generálního manažera Transfield (Mike Sheffield), který dostal Transfield od tohoto sporu a odmítl podepsat jakoukoli dohodu s odbory. Nyní se EMPU těší na nového generálního manažera, který snad bude mít více lidského citění a více vůle pro zlepšování sociálních podmínek svých zaměstnanců. Transfield převládá své zaměstnance (techniky) z Aucklandu do města Christchurch&Nelson (města, ve kterých je soustředěn tento spor), aby dělali práci stávkujících pracovníků (ilegální podle NZ zákonů). Ale Transfield se dostal k soudu kvůli "Využívání dobré víry k vyjednávání", protože management společnosti Transfield naváděl odborové členy, aby přesvědčovali své kolegy k ukončení stávky. Minulý měsíc zjistilo EMPU, že nedošlo k žádnému školení na ADSL produkty, ale hned jak se tato zpráva objevila na stránkách UNI, Transfield okamžitě spustil školení na ADSL. Členové odborů se ale nenechali zmást, avšak vidí, že tlak, který na Transfield v poslední době vyvinuli, začíná přinášet výsledky. Díky solidární pomoci UNI přes její webové stránky nyní Transfield pociťuje opravdový tlak ze strany odborů.

Congo Portugal Telecom

Společnosti Portugal Telecom (PT) se podařilo získat majoritní podíl u mobilního operátora v Kongu. Tato akvizice posiluje pozici PT v subsaharské Africe. V Kongu jsou nyní na trhu dva dominantní mobilní operátoři, Vodacom Congo a Celtel, kteří se dělí dohromady o 2,8 milionů zákazníků a zbylých 320 tisíc zákazníků využívá služeb jiných operátorů. Začátek aktivit je naplánován na polovinu tohoto roku, ale společnost (která je momentálně neaktivní) již začala s prováděním nutných procesů, aby společnost mohla začít fungovat naplno od února 2007.

podle UNI Telecom Global Bulletin No 3 -pm-

Náš fejeton

Vzpomínky se vracejí

Jak ta léta běží, člověku se vracejí i vzpomínky na mládí a uplynulý život. Letos se rozpoutala mezi zákonodárci diskuse, co udělat s Mezinárodním dnem žen. Dnes takzvaný významný den. Jedni jej chtějí "povyšit" na svátek a rozmnožit tak počet dnů pracovního klidu, jiní by jej nejraději úplně vyškrtili z kalendáře. Jak to bylo a na naše mládí? MDŽ se nepřipomínal. Naopak druhá květnová neděle byla ctěna jako Den matek. Jako dítě jsem nikdy neoplýval penězi a na nákup květek v květinářství jsem nemohl ani pomyslet. To se šlo vždycky kousek za město a natrhaly se na louce luční květiny. V oblíbě byly zejména kopretiny. Poměrně dlouho vydržely ve váze svěží. A proč dnes najednou ten poprask kolem MDŽ? Ať si každý slaví, co mu více vyhovuje. Nebo - kdo si na oslavy hodně potrpí - vše. MDŽ, Den matek a koneckonců také svatého Valentýna, který k nám jaksí dorazí až v posledních letech a obchodní řetězce se při něm snaží mít co nejlepší "žně".

Člověku "na stará kolena" připadá, že čas pádí úplným tryskem. A jak se kdysi až nekonečně vlekl! Treba ve škole, když se celou hodinu zkoušelo z opakování... To jsem s napětím nenápadně sledoval hodinky v zoufalé naději, že to ukončí zvuk školního zvonku a nebudu vyvolán k tabuli.

Jsou vzpomínky radostné i smutné. Chodil jsem do čtvrté měšťanky, když nás okupovala nacistická vojska. Byl pošmourný den, občas poletovaly vločky sněhu. Neradostný byl pohled na ty nenáviděné žoldáky. Úplně jiné to bylo v roce 1945, kdy jsme vítali jako osvoboditele bratry Slovany, kteří fašisty vyháněli. Jinak tomu ovšem bylo o 23 let později, když nás jejich synové přijeli "bratrsky osvobozovat od kontrarevolucionářů".

Tehdy se přihodilo něco, na co nelze zapomenout. Pracoval jsem v krajské redakci ČTK v Ostravě. Pražská centrála byla obsazena okupanty. Obdobně tomu bylo u brněnských kolegů, kam jsme se dovolali. Najednou k nám přiběhl kdosi z domu, kde jsme sídlili - prý v sousední ulici vyskákalo několik vojáků z vozu a cosi hledají. Šéf mi tehdy strčil do ruky kladivo, ať běžím dolů rozbít naši skleněnou "firemní" tabuli u vchodu do domu. Kdosi neznámý hned pohotově uklízel střepy. Když jsem se vracel, myslel jsem si, že jsem si spletl poschodi. Otevřeným kukátkem byl vidět stolek s křesilkou a

u něho stála opřená koloběžka. To kdosi ze sousedů - s nikým jsme se bližší neznali, jen jsme se s nimi při míjení na chodbě pozdravili.

Hodně vzpomínek se mi vracívá na dobu, kdy jsem pracoval v odborářském deníku "Práce". (Škoda, že dnes odbory své vlastní noviny nemají.) A také na HSTD, čili Hlavní správu tiskového dohledu. Tak víceméně honosně se nazývala instituce, která nebyla ničím jiným, než pouhopouhou cenzurou. Zakazovalo se nám například psát o přepadení a vyloupení pošty. Prý by to mohlo někoho zlákat, aby si to zkusil také. Tak, prosím, žádný návod do novin lupičům! (O čem by televize vysílaly a noviny psaly, kdyby to platilo i dnes?) Nebo se tehdy u nás nesrážely vlaky. Alespoň dle informací, které směl přijít na veřejnost. Takže i železniční neštěstí byla pro novináře tabu. Nebo přišla šéfovi do redakce zapečetěná obálka - a v ní další rovněž s pečeti - a v té byl zákaz zveřejňovat i v procentech údaje o výrobě železa a oceli. Ono se tehdy mohlo psát o téměř veškeré výrobě v procentech. Později jsme se v kuloárech dozvěděli, že s plánem výroby oceli prchl nějaký úředník na Západ. A imperialisté se přece nesměli dozvídat, jak výroba pokračuje. Dnes jsou všechna tato čísla veřejná.

Na uveřejnění kapacity koksovny Karoliny jsem dokonce doplatil i já. Ta vyráběla před válkou, během ní i po ní (dnes už coby znečišťovatel

ovzduší z centra Ostravy zmizela). Kdosi tam přišel s nějakým zlepšovacím návrhem a můj nadřizený to nechal vytisknout i s údajem kapacity koksovny. Já byl tehdy tzv. odpovědný zástupce listu. Proto si mě okamžitě zavolali k soudu. Za zveřejnění "nežádoucího údaje" jsem byl odsouzen na čtrnáct dní vězení na dva roky podmíněně. Tak se vám tu přiznávám, že jsem vlastně kriminálník... Kvůli zabezpečení co největšího "utajení" se v Ostravě odpoledne zabavovaly v trafikách výtisky Práce. Můj tehdejší obvodní lékař si stačil koupit noviny časně ráno. Prý je nikdy nečetl tak pozorně úplně celé a nemohl pochopit důvod zabavování.

Ale jednou se mi podařilo aspoň trochu "dostat se na kobylku" i neoblíbenému cenzorovi. Na KNV se konala tiskovka s náměstkem Linhartem - vládl tehdy bezpečnosti v celém Severomoravském kraji. Pochlubil se nám, že ještě před válkou se setkal v Moskvě s Juliem Fučíkem. Před tím jsme zveřejňovali jako fejetony některé úryvky z jeho knih. Jednou tam byl údaj místa budování nového závodu, což se cenzorovi nelíbilo a chtěl zakročit. Dlouho se mu muselo vysvětlovat, že to je údaj z knihy, která vyšla v mnohatisícovém nákladu. Tak jsem si na to soudruhovi Linhartovi postěžoval. Rozzlobilo ho to a prý si toho cenzora "podá" - byl potom na nás slušnější. Čestmír Berka

KŘÍŽOVKA O CENY

Tajenka z minulého čísla, doplnění výroku W. S. Maghama: Čas je dobrý lékař, ... ale špatný kosmetik.

Knižku posíláme třem vylosovaným luštitelům: František Šir, Strakonice, Hana Strádalová Vyklatnice, Eva Čadová, Štěpánovice.

	šperk	ženské jméno	metropole Nebrasky	puntiky	Organizace spojených národů	1. část tajenky	ukazovací zájmeno	výtvarný umělec	odvětví	kmet	povzdech	choromyslný	rebarbora	zabijačkový pokrm	hernye
církevní hodnostář							sifon					druh střeliva			
pečičí zařízení							cirkulace karetní hra					nešikovný			
jednoduše							stupeň světadíl				flačenice vonná bylina				
pohyby figur na šachovnici					metropole Senegalu angl. dělík. míra					pauza nekritické zbožňování					
baskičtí teroristé				vladař mužské jméno					disciplína horké					vyslání	pražská čtvrt'
předložka			převážet tisíce gramů					ruský prezident jizerská přehrada					názov hlásky hlava kláštera		
nouzový signál		peněžní záruka dědiny					koliba hrozný královský					prací prášek běžové barvivo			
kolmo							postranice postele Talichův monogram				přikládat do kamen římská čtyřka				
tažná zvířata					mrož				sdržené poplatky za domácnost						
vrstva zemské kůry					diplomat					chmelová míra					

Aforismus W. Brudzinského: Přítel je člověk, který ...



Chutná vám život?

Každý nějak jdeme životem. Někdo si po ránu říká, jak by bylo fajn, kdyby už byl večer, jiný se rád probouzí do nového dne plný zvědavosti, co zajímavého přinese. A další z nás jdou pro změnu životem jako podle plánu bitevního tažení, zatímco jiní stále stejně, včera, dnes, zítra a pořád dokola. Filozofové se přou o smyslu života, zatímco ti, kteří umějí žít a radovat se z maličkostí, tuší, že život nemá jiný smysl než život sám. Přitom umění žít není zase tak složité. Ověřte si, jak přistupujete k životu právě vy.

1. Máte někdy pocit, že toho chcete od života mnoho?

- Někdy se mi to zdá, zvláště pokud mi něco nevyjde tak, jak jsem si představoval(a).
- Ne, kdo si klade malé cíle, ten ničeho nedosáhne.
- Nechci od života moc, důležitější je, jak to, co mám, užívám.

2. Jak vnímáte lidi kolem sebe?

- Velmi mě mrzí, když narazím na lidi zlé a necitlivé.
- Beru lidi spíš jako potenciální konkurenty.
- Nejraději takové, jací jsou - nikdo není vyslovený světec ani zlo duch. Mám lidi až na výjimky rád(a).

3. Dovedete reagovat citově?

- Většinou až moc, někdy se zbytečně rozčílím nebo se zase zbytečně trápím.
- Ne, city jsou přepych, který si nemohu dovolit.
- Nebojím se dát najevo city, ale snažím se jednat raději rozumně.

4. Zajímáte se o jiné lidi?

- Ano, vždyť osudy jiných mohou být pro každého inspirací.
- Ani moc ne, každý je svého štěstí strůjcem.
- Jistě, ale respektuji jejich soukromí a na oplátku žádám totéž od nich.

5. Snažíte se pochopit či promyslet některé problémy hlouběji?

- Většinou ne, raději se poučím u moudřejších lidí.
- Mám na některé problémy vlastní názor, ale příliš nad nimi zase nehlobám, většinou se nemýlím.
- Ano, snažím se věcem prostě přijít na kloub.

6. Ctíte názor většiny?

- Jistě, jinak to přece nejde.
- Je to sice životní nutnost, ale dost to otravuje.
- Pokud nedokážu její mylný názor změnit, tak jej alespoň respektuji.

7. Měníte někdy své názory na lidi či problémy?

- Dost často, když zjistím, že se mýlím.
- Zřídka, většinou se nemýlím.
- Pochopitelně, lidé i problémy se vyvíjejí a moje znalosti též.

8. Jaký druh humoru máte rádi?

- Jednoduchý a laskavý.
- Situační.
- Suchý humor, který dovede být za všech okolností nad věcí, takže umožňuje lépe vidět.

9. Myslíte si, že účel může posvětit prostředky?

- Bohužel to tak často vypadá.
- Ano, i když to neradi slyšíme, je to tak.
- Ne, nelze dosáhnout dobra zlem, prostředky musejí odpovídat cíli.

10. Rádi si někdy zahřešíte?

- Někdy bych rád(a), ale většinou si netroufnu.
- Prosím vás, co je to "hřešit"? Dělán to, co mi vyhovuje.
- Občas přímo s rozkoší, ale nepřeháním to.

Výsledek:

Převažují odpovědi a): Patříte spíše k pozorovatelům života. Snažíte se příliš neangažovat, raději kráčíte vyzkoušenými cestičkami. Pokud neseberete odvahu, můžete mít na sklonku života pocit, že vám mnoho věcí uteklo.

Převažují odpovědi b): Patříte ke stratégům života, kteří se ženou ke stále vyšším metám, významnějšímu postavení a lepšímu finančnímu zajištění. Problém je, že nikdy nejste dost spokojeni. Každý úspěch berete jen jako přípravu na další. I vy můžete na sklonku života zjistit, že jste vlastně nežili.

Převažují odpovědi c): Vám život chutná, i když třeba ne každý den. Patříte k labužníkům života, žijete rádi a nežijete jenom pro sebe a své nejbližší. Umíte přijímat prohry i vítězství, víte, že úspěch je pomíjivější než úsměv dítěte, ale na tom druhém vám záleží víc.

(p.p.)

Aprílové aforismy

Až nebudeš mít na co nadávat, pak bude opravdu zle.

Kdo nedělá chyby, nedělá nic.

Suverén mívá málokdy pravdu.

VIP krade líp než zarostlý pistolník.

Hloupost je nevyléčitelná.

I když je reklama sebeklamavější, přesto jí skočí na lep dvě třetiny lidí.

Každý vyřešený problém odkrývá další.

Ztracený čas se nikdy nevrátí zpátky.

Nic není jednoduššího než si z přítele udělat pravý opak.

Kdo se nebojí vyjít přede dveře, má už to nejtěžší za sebou.

Ha-

DIVADLA A MUZIKÁLY nabídka vstupenek

MUZIKÁLY:

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

DIVADLA:

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

* * *

Minimální objednávka 10 vstupenek

Zájemcům pošleme bližší informace

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