



PTN ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB



Z regionů
čtěte od str. 22

**XIX. Národní zimní
sportovní hry
zaměstnanců
České pošty, s.p.**
čtěte na str. 8



Milé kolegyně, milí kolegové,

jsem ráda, že se znovu setkáváme, a tentokrát na nových stránkách časopisu PTN ECHO. Právě se díváte na první číslo už dvacátého ročníku našeho časopisu. A také posledních dvacet let náš svaz po rozdělení Československa funguje v nových podmínkách. V tomto období nastalo mnoho významných událostí a některé je na místě připomenout. Za tuto dobu jsme dosáhli hodně úspěchů především v oblasti kolektivního vyjednávání, při obhajobě práv zaměstnanců, ve zlepšování pracovních, mzdových a sociálních podmínek našich členů. S lítostí pozoruji, jak to všichni berou jako samozřejmost, a dokonce i my, odboráři, máme občas pocit marnosti, že se „nic“ neděje. Přitom je jasné, že bez naší soustavné práce a důsledného působení na všech úrovních by byly podmínky zaměstnanců podstatně horší. Je opravdu velmi slušným úspěchem, že jsme udrželi pracovní a sociální standardy i v období druhé vlny finanční a hospodářské krize.

Během uplynulých dvaceti let se na práci odborů podílelo hodně kolegyně a kolegů. Nelze zde všechny vyjmenovat, a tak bych ráda alespoň touto cestou poděkovala všem bývalým i současným kolegyním a kolegům za jejich práci, znalosti, zkušenosti, odhodlání, nadšení a hlavně za čas, který odborům věnovali a věnují.

Začali jsme další společný rok. Věřím, že nám přinese méně starostí než ten loňský a že do našich řad přibude mnoho nových členů. Už máme první dobré zprávy. Vznikly tři nové odborové organizace, poslední dobou je ve většině organizací stabilní členská základna a někde dokonce zaznamenáváme mírný nárůst počtu členů. Budeme nadále pokračovat v osvětě, vysvětlovat význam činnosti odborů a jejich prospěšnost pro zaměstnance i pro společnost.

Těším se na spolupráci v roce 2013 a přeji Vám všem hodně sil a úspěchů v práci, pevné zdraví i spokojenost v osobním životě.

Jindřiška Petříčková
předsedkyně OS ZPTNS

OBSAH

Jsme na začátku nového roku a věřme, že pro nás bude dobrý.....	4
Podnikový koordináční odborový výbor Telefónica slaví 20 let	7
XIX. Národní zimní sportovní hry zaměstnanců České pošty, s.p.....	8
Vyjednáno, máme o čem přemýšlet, co vnímat. A jak dál?	10
Evropská rada zaměstnanců ve společnosti Telefónica.....	11
Změny daní v roce 2013.....	12
Sociální oblast v roce 2013	13
Čeká nás daňové přiznání za rok 2012	14
Odbory ve světě	15
Právní kudykam.....	17-20
A léta běží, vážení.....	22
Z činnosti ZO Obvodu Znojmo.....	22
Setkání se seniory	23
Co je to bossing?	24
Malá ohlednutí	26-27
Zábava.....	28-29
Spořitelna nebo pojišťovna?	30
Příhláška do odborů.....	31

**Internetová adresa
našeho svazu
oszptns.cmkos.cz**



Jsme na začátku nového roku a věřme, že pro nás bude dobrý.



Začátek roku vždy vyvolává v každém z nás asi tu nejsložitější otázku. Jaký bude, co nám přinese dobrého a jak velké problémy budeme muset řešit. Odpověď je i dnes velice obtížná. Pokud vezmeme v úvahu avizované pokračování evropské i světové krize, pak není moc důvodů k radosti. Pokud bychom vzali v úvahu a přidali k tomu i její záměrné zveličování, které má lidi strašit, pak můžeme možná být i trochu optimističtější. Ne ale v každém podniku, ne ale v každém zaměstnání, ne ale v každé situaci. Nechci se podrobně zabývat otázkou jednotlivých skupin obyvatel naší země a možná i okolních států, ale jednu zajímavost je nutno přeci jenom zmínit. Nastává totiž situace, kdy do naší země, a nejen do naší, přicházejí stovky mladých lidí z dříve vyspělých západních zemí. Důvodem není mimořádný zájem o práci u nás bez znalosti jazyka i národních zvyklostí, ale přímo

strašná míra nezaměstnanosti, a to hlavně u mladší generace. Jejich cílem není získat větší mzdu, jako třeba např. naši lékaři, ale získat vůbec nějaké peníze. Bude zajímavé sledovat, jak dlouho tento vývoj vydrží. Nás ale především zajímá vývoj a budoucnost našeho podniku, a tak spíše obraťme pozornost sem. Nutno však předeslat, že i situace v poštovních podnicích okolních států není vůbec růžová. V našem případě se většinou díváme tam, kde jsou na tom o něco lépe, než u nás. A to jak z pohledu pracovních a sociálních podmínek, tak i z pohledu odměny za práci. A to je asi dobře, neboť dívat se tam, kde je to horší, není v žádné společnosti žádoucí. Tedy s výjimkou zaměstnavatelů a států, které toho využívají k vlastní potřebě. Tedy ke sdělení, co bychom chtěli, když jinde je to ještě horší.

Náš současný státní systém neustále upozorňuje občany na deficit, neustále obhájí své kroky, které vedou ke zhoršování sociálního prostředí a k neustálému zdržování základních potřeb. Většina z nás už pochopila, že obrany moc není. Tato vláda bude asi rozhodovat dál a opozice se k vládnutí dostane jen velice obtížně. Musíme ale věřit, že i z této složité situace je nějaká dobrá cesta ven. Tedy cesta, která znovu zajistí občanům nějaká zlepšení. To je ale úvaha, kterou se budeme muset řídit až při dalších volbách, abychom neudělali stejnou chybu. Nevěřme však tomu, že jde jen o volby parlamentní. Všechny volby, a v letošním roce jsme již začali první z nich, tedy volby prezidenta republiky občanů. Výsledek možná nebyl překvapením, ale určitě byla překvapením volební účast. No a zvolený prezident dává zcela jistě vzhledem ke svému sociálně demokratickému přesvědčení národu větší naději, než ten současný, pravicově vyhraněný. Pokud nasloucháme lidem pozorně, pak je nálada ve společnosti pod psa a převládá



část obyvatel by ráda něco změnila. Každý z nás proto však musí něco udělat, aby se na závěr zase jen nedivil, co se to vlastně stalo a kdo zase ten stát povede. To je to kouzelné slůvko, vlastní odpovědnost za budoucnost.

Vraťme se ale domů, vraťme se do vlastního podniku. Ani v tomto případě není na začátku roku příliš důvodů k optimismu. Od 1. ledna 2013 byl i u nás na základě rozhodnutí Evropské unie plně liberalizován poštovní trh. Platí tedy, že v rámci unie je již plná liberalizace. Očekává se, že stejně jako v ostatních státech dojde k propadu listovních zásilek jako nejvíce významného zdroje příjmů pošty, což signalizuje i problém na výnosové straně. Ostatní produkty tento propad nenahradí. Mohou jej jen zmírnit. Pokud není dost ve výnosech, je vždy připravena ta druhá cesta, a tou je snižování nákladů. A náklady, to jsou většinou náklady osobní, tedy mzdové. Řešení, jak snížit náklady, jsou různá. Je možné nadále snižovat počet zaměstnanců a propouštět, ale ani to není vždy možné vzhledem k objemu práce na méně výhodných produktech. Musí totiž nastat situace, že při přibližně stejném nebo větším objemu práce ji nemá kdo dělat. Tou další cestou je omezování sociálních výhod dosažených našimi odbory za celou dobu existence samostatného podniku, případně jejich dočasná nebo trvalá redukce. Stagnace mezd je rovněž řešení, a jsou možná ještě i další varianty, jak situaci řešit, ale mnoho jich není. Nic takového ale nikdo z nás nechce a ani chtít nemůže. Vnímáme totiž celou situaci nejen z pohledu zaměstnanosti, ale i dopadů na rodiny v případě ztráty práce. A tady již není vůbec o čem diskutovat, neboť ztráta práce u České pošty znamená ve většině případů trvalý problém. O práci totiž přicházejí zaměstnanci, kteří v obdobném oboru žádnou práci nenajdou, neboť není.

I proto jsou zde odbory, i proto jsou zde kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvy jsou na celém světě tou největší zárukou solidních pracovních právních a sociálních podmínek zaměstnanců. A ne jinak je tomu i u nás. My máme v rámci České pošty velice kvalitní Podnikovou kolektivní smlouvu. Tuto smlouvu a dohody z ní budeme obhajovat i nadále. Je to jedna z možných cest, jak pomoci všem našim zaměstnancům k solidním, výše uvedeným podmínkám. A to je mimo jiné naše základní poslání. Přes dlouhodobější platnost kolektivní smlouvy je nutno každý rok hledat cestu ke zlepšení. Není tomu jinak ani letos. Dodatek č. III k PKS pro rok 2013 sice nezabral tolik času, jak bývá zvykem, ale i tak vyžadoval nemalé úsilí vedoucí k zajištění pozitivního výsledku. Musíme si totiž při této příležitosti uvědomit, že pokud nejsou peníze, pak nemohou být ani příliš velká očekávání. A tady si myslím, že ne vždy a všichni chápou význam a smysl těchto slov. Není totiž možné slibovat našim zaměstnancům něco, čeho nelze dosáhnout. Nastane totiž velké očekávání a následně velké zklamání. Zklamání pak vede k výpadům a zhoršení vztahu k těm, kteří jsou ve skutečnosti strůjci tohoto úspěchu. Výpadům osobním, které jsou mnohdy nedůstojné naší společnosti. Je to hledání viníka na společné straně hřiště, jehož smyslem je posílit své vlastní postavení a vylepšit svůj ne příliš dobrý obraz a výsledky své práce. Je to o to smutnější, že k tomu dochází na straně zástupců zaměstnanců.

Pro rok 2013 se přes všechny problémy podařilo dohodou mezi zakladatelem, zaměstnavatelem, dozorčí radou a odbory zajistit 130 milionů Kč jako odměnu pro zaměstnance na počátku roku. Pokud říkám dozorčí radou, pak myslím především zástupce zaměstnanců v tomto orgánu, které rada v jejich úsilí podpořila. Pro rok 2013 bylo tedy možno v rámci kolektivního vyjednávání rozdělit cca 97 milionů korun po odečtení povinných odvodů státu. A to se také stalo. Hledání cesty k dohodě o vlastním rozdělení bylo sice mezi odbory složité, ale nakonec úspěšné. Tedy hledání shody, kam peníze skutečně směřovat a kde pomoci. Bylo tedy nutné najít horní hranici dosavadní výdělkové úrovně a také TP, kam odměnu směřovat. Odměna se dotýká 29 000 zaměstnanců a její horní hranice byla stanovena na 3 800 Kč. Výsledek nemusí být pro všechny profesní skupiny uspokojivý, ale je dobrým kompromisem. Tyto peníze dostaly dohodnuté skupiny zaměstnanců již ve výplatě za měsíc leden, tady v únorovém výplatním termínu. Výsledná hodnota je v průměru 1,55 % v měsíčním vyjádření a průměrná výše odměny je 3 300 Kč. Hovořím o průměru, neboť to není plošná odměna. Současně s PKS došlo i k úpravě vnitřního předpisu týkajícího se systému odměňování. V rámci tohoto Dodatku došlo také k dohodě o technické úpravě ustanovení PKS v části VI a Příloze č. 4. To jsou úpravy nutné vzhledem k úpravě Zákoníku práce a dále v důsledku změny systému v oblasti penzijního připojištění a životního připojištění. V této Příloze jde především o konstatování, že se příspěvek na penzijní připojištění

nevztahuje na tzv. II. pilíř duchodového spoření. K dohodě naopak nedošlo v Příloze č. 3 Výše sazeb stravného pro rok 2013. Zde jsou i nadále v PKS zapsány hodnoty, které pro rok 2013 již neplatí. Platí tedy v tomto případě sazby vyhlášené ve Sbírce zákonů pro tento rok. Tedy v části a/ zůstává 68 Kč, to je o 2 Kč více než stanovená sazba, v části b/ pak platí 100 Kč, zákonná sazba, a v části c/ platí 157 Kč, zákonná sazba. Tyto hodnoty jsou vyhlášeny zaměstnavatelem vnitřním předpisem a platí od 1. ledna 2013. Do PKS bude nutno tuto skutečnost doplnit v dalším dodatku. I nadále zůstává v platnosti poskytování poukázek na odběr služeb na 300 Kč. V platnosti zůstává celá oblast FKSP obsažená v Příloze PKS č. 3, tedy oblast obsahující významné sociální výhody všech zaměstnanců.

Uzavřený Dodatek k Podnikové kolektivní smlouvě je opět dobrým počinem do letošního roku. V současných podmínkách nelze dělat zázraky, ani unáhlená rozhodnutí. Ani letošní rok se neobejde bez snižování počtu zaměstnanců v důsledku změny systému práce, ale také i bez zavádění nových technologií. Tedy vše v souladu s Personálním plánem projednaným se zástupci zaměstnanců. náš odborový orgán bude však dělat vše pro zmírnění dopadů rozhodnutí v oblasti zaměstnanosti. Je smutné, že se nepodařila akce vedoucí k využití fondů

Evropské unie na pokrytí případných rekvalifikačních kursů i finanční pomoci zaměstnancům při přechodu k jinému zaměstnavateli v rámci možných programů. Tuto velice pozitivní cestu vedoucí ke snížení dopadů při ztrátě zaměstnání nebyla schopna poradenská firma zrealizovat.

Jsem osobně přesvědčen, že poštovníctví není ani v tomto roce určeno k likvidaci a bude i nadále významnou součástí každého státního systému. Je ale nutno počítat s tím, že dojde k výrazné změně v oblasti poskytovaných služeb. Tato změna bude možná znamenat i změnu ve složení zaměstnanců. A tady nastane ten nejdůležitější moment a tím je rekvalifikace stávajících zaměstnanců na nové profese. To je asi skutečně jediná cesta k udržení práce pro většinu zaměstnanců.

Není nejmenších pochyb o tom, že odbory mají i nadále své nezastupitelné místo v každém podniku. Braňme se jejich třídění a vzniku nových drobných odborových skupin. Toto nemá žádný praktický význam. Toto jen oslabuje postavení odborů jako celku. Systém, kdy do práce poštovních odborů zasahují odbory ze zcela odlišných profesí jen proto, že se zde založí a využívají možnosti do toho mluvit, je naprosto nesmyslný a zbytečný.

Děkuji všem našim členům za podporu, děkuji i nečlenům, kteří neškodí. Děkuji všem našim funkcionářům za jejich nelehkou práci. Přeji všem na počátku letošního roku hodně spokojenosti, jistotu práce i solidního výdělku. Přeji všem pevné zdraví, trochu potřebného štěstí, hodně lásky a přátelství. Jen solidarita a důvěra v práci každého z nás vedou k úspěchu. A to je i smysl našeho poslání, to je i smysl naší práce pro všechny zaměstnance.

Karel Koukal

Podnikový koordináční odborový výbor Telefónica slaví 20 let



Navazuji na nosné téma tohoto jubilejního čísla našeho odborového časopisu a dovoluji si vaši pozornost upoutat dalším výročím, a tím je 20 let od vzniku oborové zaměřených podnikových výborů odborů. K 1. lednu 1993 došlo k rozdělení tehdejšího podniku SPT na samostatné divize - poštovní a telekomunikační. Brzy na to jsme dosavadní oborové komory pečující o specifické záležitosti zaměstnanců jednotlivých oborů změnili a povýšili na oborové Podnikové koordináční výbory. Ustavující jednání na telekomunikační straně proběhlo 18. února 1993. Výchozí složení podnikového výboru vycházelo z tehdejší struktury firmy a podnikový výbor byl složen z 23 zástupců regionálních odštěpných závodů a specializovaných organizačních jednotek typu Správa dálkových kabelů, Technická ústředna spojení či Vakus. Struktura firmy se postupně centralizovala. Nejříve byly integrovány specializované jednotky a v letech 1996-1998 byla struktura firmy v několika krocích redukována na čtyři základní regionální jednotky. V té době jsme zavedli zastoupení na regionálním principu, za každý region dva zástupci volení v daném regionu. Tento model zastoupení funguje dodnes, byť firma mnohokrát změnila svoji tvář a strukturu do dnešní podoby obchodně specializovaných jednotek dle účelu činnosti - obchodníci, technici, ekonomové a další odbornosti.

Zažili jsme za tuto dobu zánik státního podniku, založení akciové společnosti, kuponovou privatizaci, 2x prodej významného podílu zahraničním vlastníkům, postupný

přechod od státního vlastnictví do plně soukromé sféry, 8 generálních ředitelů rozdílného řídicího stylu a osobní kultury, 9 šéfů lidských zdrojů, několik akvizicí firem a naopak mnoho prodejů a převodů částí firmy, mnohdy i se zaměstnanci do jiných firem. Žili jsme a žijeme v prostředí téměř permanentních změn, rostoucího tlaku na výkonnost a na efektivitu konání.

Podánilo se nám, a to myslím že je zcela objektivní hodnocení, vytvořit solidní podmínky pro zaměstnance. Při vzniku akciové společnosti jsme iniciovali založení sociálního fondu jako jednoho ze základních a povinných fondů společnosti. Na počátku našeho působení jsme s velkou podporou odborového svazu sjednali Podnikovou kolektivní smlouvu, jež po různých modifikacích platí v zásadních bodech dodnes a vykazuje značnou stabilitu obsahu a užitné hodnoty pro zaměstnance. Byli jsme mezi prvními společnostmi, v nichž byly sjednány podmínky pro příspěvky zaměstnavatele na důchodové připojištění všech zaměstnanců, v roce 1996 byly položeny základy dnešního nadstandartního systému odstupného. Ve mzdové oblasti nastal posun z dolních pozic ve mzdových žebříčcích na počátku 90 let na dnešní úroveň srovnatelnou s vyspělými technologickými firmami.

Nedaří se nám udržovat pracovní místa, obdobně jako u ostatních národních telekomunikačních operátorů ubývá i u nás masivně pracovních pozic. Činnosti zanikají v důsledku vývoje, převádějí se do jiných firem a velmi mnoho míst zaniklo po masivním uplatnění počítačů a automatizovaných systémů na výkon různých prací. Ubylo nám členů odborů, ale přesto existuje respekt zaměstnanců i zaměstnavatele k našim odborům.

Udrželi jsme i v dobách značně rozdílných názorů a razantních změn sociální dialog a dodržování sjednaných závazků a smluv, formálních i méně formálních. Nepočítaně jsme navazovali z nuly vztahy s novými partnery na straně zaměstnavatele. Svého času jsme si „užívali“ s plejádou rozmanitých zástupců státu a institucí chtivých ovlivnit dění ve firmě, i to jsme zvládali. Nyní naše aktivity dostávají další rozměry zapojením do Evropské rady zaměstnanců společnosti Telefónica Europe a přechody našich členů do jiných firem i s naší kolektivní smlouvou.

Osobně jsem byl uprostřed většiny událostí celé této doby a všem kolegům a kolegyním za jejich podporu podnikovým odborům a za jejich přínos při plnění role odborů ve firmě osobně

děkuji.

Pavel Herčík

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



Ve dnech 26. - 29. ledna 2013 se uskutečnil v Harrachově XIX. ročník Národních zimních sportovních her zaměstnanců České pošty, s.p. Letošní hry navázaly na tradici pořádání zimních her, letos již po čtrnácté v jednom z nejkrásnějších center zimních sportů České republiky, v Harrachově. Organizací her byl tradičně pověřen Region Východní Čechy a jeho odborová organizace ve spolupráci s cestovní agenturou CTB a JPK Sport Harrachov. Významný podíl na přípravě a doprovodném programu patří při každém ročníku i členům organizačního výboru. Za velkého zájmu účastníků ze všech regionů a Centrály se soutěžilo ve slalomu, obřím slalomu, běhu jednotlivců a ve štafetách.

Letošní ročník se uskutečnil za povětrnostních podmínek typických pro hory, byl dostatek sněhu, velké mrazy i vše ostatní, co k horám patří. Díky všem přítomným pak byla skvělá i celá atmosféra her. Všechny sportovní výkony bez rozdílu věku účastníků závodů nelze nazvat jinak než vynikající. Ubytování a stravování všech účastníků her bylo zajištěno v hotelu FIT FAN a v letošním roce bylo na skutečně dobré úrovni. K významu celé této sportovní a společenské akce přispěla i osobní účast generálního ředitele České pošty, s.p. a předsedy Podnikového koordináčního odborového výboru zaměstnanců České pošty, s.p. Účastníky sportovních soutěží přijeli povzbudit rovněž vrchní a výkonní ředitelé, ředitelé regionů a jejich partneři z odborů. Velice působivé bylo rovněž zahájení her, i když nebyl přítomen žádný mimořádně významný sportovní host jako v roce loňském Kateřina Neumannová.

Sportovní soutěže ve slalomu a obřím slalomu se uskutečnily na sjezdovkách Amálka a červené sjezdovce na Rýžovišti. Běžecské soutěže pak již tradičně na „Kolečku“. Na závěr her byly předány nejlepší účastníkům



diplomy a věcné ceny. Důstojným zakončením celé této významné sportovní a společenské akce byl již tradičně společenský večer.

Za úspěch XIX. Národních zimních sportovních her zaměstnanců České pošty, s.p. a skvělou propagaci dobrého sportu patří všem organizátorům, pořadatelům, sportovcům, rozhodčím, zaměstnancům hotelu a všem dalším spolupracovníkům a účastníkům her srdečné a upřímné poděkování.

VÝSLEDKOVÁ LISTINA

SOUTĚŽE ŽENY

SLALOM

1.	Hana Lelková	Vých. Čechy
2.	Monika Svatoňová	Centrála
3.	Markéta Šedová	Sev. Čechy

OBŘÍ SLALOM

1.	Jana Toholová	Vých. Čechy
2.	Hana Lelková	Vých. Čechy
3.	Monika Svatoňová	Centrála

BĚH JEDNOTLIVCI

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

BĚH ŠTAFETY

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

SOUTĚŽE MUŽI

SLALOM

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

OBŘÍ SLALOM

1.	Petr Zakopal	Vých. Čechy
2.	Jiří Flašar	Sev. Morava
3.	Miroslav Horešovský	Již. Morava

BĚH JEDNOTLIVCI

1.	Miroslav Filipčík	Již. Čechy
2.	Václav Žabiček ml.	Sev. Morava
3.	Jiří Hofman	Vých. Čechy

BĚH ŠTAFETY

1.	Jižní Čechy
2.	Severní Čechy
3.	Centrála

CELKOVÉ POŘADÍ VÝPRAV

1.	VÝCHODNÍ ČECHY	38 bodů
2.	JIŽNÍ MORAVA	32 bodů
3.	JIŽNÍ ČECHY	28 bodů
4.	SEVERNÍ MORAVA	21 bodů
5.	SEVERNÍ ČECHY	21 bodů
6.	CENTRÁLA	14 bodů
7.	ZÁPADNÍ ČECHY	13 bodů
8.	STŘEDNÍ ČECHY	1 bod



Vyjednáno, máme o čem přemýšlet, co vnímat. A jak dál?



Ve Vegacomu se podařilo uzavřít kolektivní smlouvu na léta 2013/14, smlouvu přijatelnou. Přijatelnou proto, že sice naše představy úplně nenaplnila, nicméně základní prvky toho, co by měla slušná KS u firmy našeho typu obsahovat, má. Jednání mezi odbory a vedením společnosti probíhala korektně, a přes někdy rozdílná stanoviska bylo znát, že za těch několik let, kdy je Vegacom součástí skupiny Eltoda, bylo leccos pochopeno. Vyjednávací obou stran se znají, mnohé si vysvětlili a na průběhu jednání to bylo znát. Neřešila se již základní podoba a obsah KS, což byl v minulých letech vždy trochu názorový problém. Jednání se zúžilo jen na několik sporných bodů. Bodů, kde dle našeho názoru prostor ke zlepšení je a kde byl názor našeho partnera opačný. Samozřejmě to byly zejména mzdy a jejich růst. Výsledkem je kompromis a přijatelná kolektivní smlouva.

Pravidla pro příští dva roky jsou tedy dohodnuta. Otázkou však je, jak budou plněna. V tom bývá někdy problém, a jsou to zejména ustanovení týkající se finančních plnění vůči zaměstnancům, kdy dochází k pochybením či jejich jednoznačnému porušování. Důvodem bývá neznalost KS ze strany některých vedoucích zaměstnanců, ale někdy také její vědomé nerespektování a tendence některých nadřízených uplatňovat vlastní představy o tom, co zaměstnanec má dostat a co ne. Jsou to záležitosti opakující se, a tak neustále trvá téma pro práci odborů - sledovat a napravovat. Nebývá to vždy jednoduché. Často dochází ke značným časovým skluzům, než

k nápravě dojde. Na druhé straně je to však potvrzení faktu, že by si zaměstnanci měli existenci a působení odborů ve firmách chránit a podporovat je. Skutečnost je však bohužel jiná, většina zaměstnanců spoléhá na to, že se „někdo“ z odborů, pokud ve firmě existují, o nějakou KS a dodržování zákoníku práce postará.

Zájem podílet se osobně a zejména aktivně na obhajobě práv zaměstnanců, tzn. vlastních zájmů, resp. být členem odborů, je však minimální. Za tímto postojem se skrývá lhostejnost, strach ze ztráty zaměstnání, nedůvěra v odbory, nechť platí příspěvek na jejich činnost, ale také krátkozrakost zaměstnanců domnívajících se, že se bez odborů a odpovídající legislativy, tzn. zákoníku práce, obejdu.

Zcela nepochybně tomu nahrává i situace v Česko-moravské konfederaci odborových svazů, v jednotlivých odborových svazech, ale zejména v jejich vzájemných vztazích. I mezi řadové členy pronikají informace o svárech mezi svazy, problémech kolem financování, neochotě řešit problémy společně, o rozříznutosti zájmů, neschopnosti rozumně se dohodnout a vystupovat v zájmu zaměstnanců a občanů jako takových. Informace o odstředivých zájmech některých svazů či základních organizací a neochotě spolupracovat připomínají řevnivost politických stran a působí někdy dojmem, že se zřejmě řeší spíše osobní zájmy a problémy funkcionářů, a ne smysl a principy existence odborů. Všechny tyto skutečnosti mají zásadní dopad na důvěru občanů, zaměstnanců a jejich zájem o členství v odborech. Pokud tyto osobní zájmy, o jejichž existenci nelze pochybovat, převáží nad schopností odborů prosazovat to, proč byly založeny, odbory skončí. Zajdou na řevnivost, nedůvěru, neschopnost a špatný výběr či volbu svých zástupců.

Abychom se však vyhnuli tak pesimistickému závěru, věřme, a je to i pravda, že existují rozumní a kvalitní zástupci odborů, funkcionáři schopní vidět kousek dál, dál, nežli na svůj dvoreček, schopní vidět věci v souvislostech a schopní upřednostnit zájmy odborů - členů - zaměstnanců před zájmy vlastními. Věřme, že budeme schopni takové vybírat a volit. Předpokladem pro dobrý výběr a volbu takových funkcionářů je schopnost členů a zaměstnanců vidět dění v souvislostech, schopnost a zájem starat se o dění, které se nás a našich rodin bezprostředně týká. A že to je stav pracovní legislativy, stav zdravotnictví, školství, nezaměstnanosti, reálných pracovních příležitostí apod. je holý fakt. Toto vše jsou zcela nepochybně témata pro práci odborů, ale také pro členy a zaměstnance.

Tomáš Vevera

Evropská rada zaměstnanců ve společnosti Telefónica



Evropská rada zaměstnanců neboli Europe Works Council je pojem, který mnozí z nás již zaznamenali a znají. Řada dalších ještě neměla příležitost poznat její účel, způsob vzniku a jednání, koho zastupuje a k čemu je užitečná. Počet rad stále stoupá, neboť globalizace roste počet firem, jejichž pobočky působí souběžně v různých zemích.



Základním smyslem existence a činnosti evropských rad zaměstnanců (dále jen „rada“) jsou konzultace zástupců zaměstnanců s vedením mezinárodních firem. Rady vznikají na základě evropských směrnic - konkrétně 2009/38/ES a jsou určeny především pro získávání informací o záležitostech firem v situacích, kdy vedení firmy sídlí v jiné zemi, než jsou rozmístěny jednotlivé organizační složky, a kdy nelze ve vztahu se zástupci zaměstnanců používat národní pravidla o kolektivním vyjednávání a vedení sociálního dialogu.

U společnosti Telefónica vznikla rada v roce 2004 a v současné době sdružuje 16 zástupců zaměstnanců z Velké Británie (5), Irska (1), Německa (4), České republiky (5) a ze Slovenska (1), jednáme o přistoupení zástupců ze Španělska. Mítinky s nejvyšším vedením evropské divize Telefónica probíhají minimálně 2x ročně, další tematicky zaměřená jednání jsou svolávána dle potřeby.

Každé jednání má tři fáze - přípravná schůze pouze členů rady, na níž jednotlivé delegace informují o situaci v každé zemi a připravují stanoviska k materiálům předložených společností ke konzultaci. Druhá fáze nazývaná Evropské fórum obsahuje jednání s Top vedením a zástupci odborných útvarů. Základním bodem je stav hospodaření firmy a národních jednotek a obchodní situace na trzích v každé zemi. Dalšími body bývá představení záměrů a programů připravovaných firmou k plošnému použití ve více zemích. Každý jednací blok obsahuje prostor na otázky a doplňující vysvětlení, bohužel bývá často velice krátký. Otázež je mnoho

a jen někteří členové vedení dokáží odpovídat věcně a úsporně. Ve třetí fázi - závěrečné schůzi, opět jen za účasti členů rady, jsou vzájemně urovnány názory na projednávané záležitosti a ověřeno, zda bylo všemu shodně porozuměno. Výsledkem jsou stanoviska k jednotlivým bodům předloženým ke konzultaci. Současně je zhodnocen průběh jednání a připravena doporučení nebo otázky na další mítink.

Pro získání představy o projednávaných záležitostech vybírám ukázky z programu posledního jednání: aktuální hospodářské klima; průběžné výsledky v roce 2012 v jednotlivých zemích s označením jejich silných a slabých stránek včetně vývoje výnosů; trendy jednotlivých trhů; regulační opatření EU - snižování a limitování poplatků; nejlepší nabídky zákazníkům v jednotlivých zemích; změny národních obchodních modelů; nové sféry produktů - elektronické peněženky nebo mobilní platby; program rotace zaměstnanců mezi národními pobočkami společnosti; pravidla řízení výkonu zaměstnanců.

Příklady otázek členů rady na vedení: využívání služeb společnosti Atenta po jejím prodeji, zda bude přebírat některé činnosti z působnosti národních callcenter; záměry vedení Telefónica v prodeji částí firmy - obavy existují ve více pobočkách; zda je uvažováno o zajišťování některých činností externími dodavateli; rozdíly ve způsobu redukce pracovních pozic v jednotlivých zemích; záruky dalšího zaměstnání pro mladé lidi získané ke spolupráci v náborových akcích ve školách nebo v některých zemích přijatých do učení; jak pokuty udělené evropskou komisí ovlivňují výsledky firmy.

Evropská směrnice dává radám jediný nástroj a tím je právo konzultace. Konzultace reálně znamená vyslechnout návrh firmy a formou připomínek a nabídek na odlišné řešení, poukázat na možné negativní dopady zkusit dosáhnout korekce předloženého návrhu. Rada nemá právo veta ani oprávnění uzavírat smlouvy obdobné kolektivním smlouvám a s obdobnou mírou závaznosti.

Proč je tak důležitá účast i při těchto omezených možnostech na činnostech rady? Odpověď zní - ze tří základních důvodů. Přístup k informacím z úrovně nejvyššího vedení firmy, možnost sdílet členům vedení reakce na jejich různá opatření a znalost poměrů v dalších národních jednotkách.

Pavel Heršík

Změny daní v roce 2013



Na konci minulého roku dlouho nebylo jasné, jak to bude se sazbou daně z přidané hodnoty a nejistota panovala i v dalších oblastech. Byl schválen tzv. daňový balíček, který přinesl mnoho změn.

- Základní sazba daně z přidané hodnoty byla zvýšena na 21 % a snížená sazba na 15 %. Tato změna se dotkne nás všech a má samozřejmě dopad na zvýšení cen. Už loňské zvýšení sazeb DPH se projevilo nárůstem cen a inflace.
- Na tři roky (v letech 2013 - 2015) je zrušena sleva na dani na poplatníka pro pracující důchodce, to znamená, že pracující důchodci a důchodci s příjmem třeba z pronájmu kromě příležitostných příjmů do 20 000 Kč ročně zaplatí daň z příjmu až o 24 840 Kč vyšší.
- Zvýšení částky uznané jako daňově uznatelný výdaj pro zaměstnavatele, kteří přispívají na doplňkové penzijní spoření nebo na životní pojištění, a to z 24 000 Kč na 30 000 Kč na rok.
- Solidární daň pro bohaté. V letech 2013 až 2015 budou lidé, jejichž příjmy přesahují strop vyměřovacího základu na sociální pojištění (48násobek průměrné mzdy, pro rok 2013 je to 1 242 432 Kč) platit daňový příplatek k dani z příjmů fyzických osob ve výši sedmi

procent. Vyšší daň se týká příjmů nad stanovenou hranici. Ve stejném období budou pro bohatší lidi zrušeny maximální vyměřovací základy na veřejné zdravotní pojištění, to se bude platit ze všech příjmů bez omezení.

- Omezení paušálů u živnostníků. Pro ty, kteří budou v roce 2013 podnikat, se změní podmínky využití takzvaných výdajových paušálů. Všichni živnostníci, kteří budou chtít uplatnit náklady paušálem, nebudou mít nárok na slevu na vyživovanou manželku (manžela) a na děti.
- Zvyšují se minimální zálohy na důchodové a zdravotní pojištění pro osoby samostatně výdělečně činné.
- Zvýší se daň z převodu nemovitosti ze tří na čtyři procenta.
- Daně z nemovitosti porostou, ale jen někde. O výši této daně rozhodují jednotlivé obce a města samostatně. Ve většině obcí se částka měnit nebude, mírný vzestup se očekává například v Nymburce, Vsetíně či Frýdku-Místku. Ostrava mírně zvýšila daň z nemovitosti určených k podnikání. Méně než dosud budou lidé platit třeba v Pardubicích a Chrudimi. Majitelé více nemovitostí v jednom kraji budou podávat jen jedno daňové přiznání a obracet se pouze na jeden úřad.

Vzhledem ke zrušení základní slevy na dani na poplatníka ve výši 24 840 korun pro pracující důchodce jich mnoho přerušilo pobírání důchodu od 1. 1. 2013, aby mohli uplatnit tuto základní slevu na dani. Odvolávají se na to, že zákon hovoří o tom, že ten, kdo nepobírá důchod 1. ledna, má na slevu nárok. Daňová správa však varuje, že se jedná o účelové obcházení zákona, a tudíž si poplatníci slevu uplatnit nemohou. Ministr financí prohlásil, že takto účelové přerušování pobírání důchodu bude finančními úřady sankcionováno a daň z příjmu bude doměřena pracujícímu důchodci včetně penále. Právní názory jsou na tuto záležitost různé a je na místě vyčkat s uplatněním slevy na dani, i když bylo pobírání důchodu přerušeno. Základní slevu na dani za rok 2013 lze uplatnit až do 15. února 2014 a v této době už bude snad jasné, jak se věci mají (ať na základě rozhodnutí Ústavního soudu nebo rozsudku soudu).

zdroj MF, FS
Jindřiška Petříčková



Sociální oblast v roce 2013



- podpora v nezaměstnanosti se zvýšila - maximální měsíční podpora činí 14 157 korun (při rekvalifikaci pak 15 866 korun)
- valorizace důchodů - od ledna se zvyšují všechny důchody vyplácené z českého důchodového systému (starobní, invalidní a pozůstalostní), základní výměra důchodu (stejná pro všechny druhy důchodů) se zvýší o 60 korun, z 2 270 na 2 330 korun, procentní výměra důchodu, která je individuální, vzroste o 0,9 procenta, průměrný starobní důchod se navýší o 137 korun měsíčně
- minimální mzda je 8 000 Kč za měsíc, 48,10 Kč za hodinu, je stejná pro všechny a oproti dřívější úpravě ji není možné u některých kategorií zaměstnanců snížit
- zvyšují se redukční hranice pro náhradu mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti - první je 151,03 korun, druhá 226,63 korun a třetí 453,08 korun
- zvyšují se redukční hranice nemocenského pojištění - první je 863 korun, druhá 1 295 korun a třetí redukční hranice 2 589 korun
- nově je možné pobírat současně rodičovský příspěvek a příspěvek na péči
- příspěvek na mobilitu budou dostávat (v případech hodných zvláštního zřetele) i lidé, kteří využívají pobytové sociální služby
- o 2 000 korun se zvýší příspěvek na péči pro nezaopatřené dítě ve věku 4 až 7 let, kterému tato dávka náleží ve stupni III nebo IV
- rozšiřuje se okruh zaměstnanců, kteří mají nárok na dodatkovou dovolenou, nově mezi ně patří zdravotníci pracovníci, kteří vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby
- změny sKarty - dobrovolnost převzít sKartu jako identifikační kartu, platební funkce a další změny



- v rámci důchodové reformy se mění takzvaný třetí důchodový pilíř, penzijní připojištění se státním příspěvkem se mění na doplňkové penzijní spoření, mění se pravidla výplaty dávek, zvyšuje se státní podpora (jak jsme již podrobně informovali v předchozích vydáních), zavádí se tzv. předdůchod - je možné odejít až pět let před nárokem na řádný starobní důchod pokud spoříte nejméně pět let v penzijních fondech (nově penzijních společnostech) a máte našetřeno alespoň 30 procent průměrné mzdy na každý měsíc čerpání důchodu
- v rámci důchodové reformy se zavádí druhý pilíř důchodového systému, smlouvu o důchodovém spoření může uzavřít každý, komu je více než 18 let a dosud nedostává starobní důchod z českého důchodového pojištění (tedy z prvního pilíře), lidé starší 35 let mohou do II. pilíře vstoupit do 30. června 2013, mladší pak do konce kalendářního roku, kdy jim bude 35 let
- končí deregulace nájemného v posledních městech, kde ještě platila, týká se Prahy a krajských měst a dále obcí ve Středočeském kraji s více než deseti tisíci obyvateli, pokud se nájemník s majitelem nedohodne na ceně, spor bude řešit soud, který určí nájemné v místě obvyklé
- oblast spotřebitelských úvěrů - věřitelé jsou před poskytnutím úvěru povinni zajistit odborné posouzení finanční situace spotřebitele, od smlouvy o zprostředkování spotřebitelského úvěru bude moci klient do 14 dní od uzavření odstoupit a to bez jakýchkoliv sankcí, pokud klient smlouvu o zprostředkování do 14 dní zruší, ruší se tím od počátku i další smlouvy, které byly sjednány jako doplňkové (například životní pojištění)
- exekuce - mění se některá pravidla exekucí, jedním z nich je třeba to, že věřitel bude muset ještě před podáním návrhu na zahájení exekučního řízení obeslat dlužníka a vyzvat ho, aby dluh zaplatil, budou se slučovat exekuce (pokud máte více dluhů u jednoho věřitele, vymáhání se sloučí), dojde k zastopování nákladů na jednu cestu exekutora, exekutor může nově obstarat i mzdu a účet nedlužícího manžela
- nově platí ustanovení, které může připravit o řidičský průkaz dlužníky, kteří neplatí alimony, pokud průkaz nepotřebují pro uspokojení základních potřeb svých a těch, ke kterým mají vyživovací povinnost - například řidičům z povolení soud exekuci tohoto oprávnění naříditi nemůže

zdroj MPSV, MF
Jindřiška Petříčková

Čeká nás daňové přiznání za rok 2012

Jako každý rok jsme povinni odevzdat daňové přiznání do konce března, pokud jsme měli více příjmů než jen ze zaměstnání. Finanční správa i letos přijala řadu opatření pro plynulý výběr přiznání k dani z příjmů fyzických osob, a to především prodloužené úřední hodiny finančních úřadů. Všechny finanční úřady a jejich územní pracoviště budou otevřeny od 25. března 2013 do 2. dubna 2013 v pracovních dnech od 8.00 do 18.00 hodin a v sobotu 30. 3. 2013 budou od 8.00 do 12.00 hodin přebírat daňová přiznání všechny finanční úřady ve svých sídlech.

Lhůta pro podání přiznání k dani z příjmů fyzických osob letos končí v úterý 2. dubna, případně 1. července 2013, pokud využijete služeb daňového poradce. Ve lhůtě pro podání daňového přiznání je daň také splatná. Využijte plně všech služeb a informací, které Vám Finanční správa ČR poskytuje na svých webových stránkách www.financnisprava.cz.



Jak si můžete snížit daňový základ a tím daň z příjmu za rok 2012:

- platíte úroky z půjčky na vlastní bydlení - splácíte hypotéku nebo úvěr ze stavebního spoření (lze odečíst nejvýše 300 tisíc korun za rok 2012)
- dary a charita, posíláte peníze nadaci, která pomáhá např. postiženým dětem, odečíst si můžete dar organizaci, která je uvedena v daňovém zákoně - obce, kraje, školská či zdravotnická zařízení, charitativní organizace, ochrana přírody, sportovní organizace, dar můžete věnovat i jednotlivci, pozor však, jen na zdravotní a rehabilitační pomůcky. Odečíst také nejde dar pro konkrétní sportovce. Celková výše darů může dosahovat maximálně dvě procenta ze základu daně, minimálně však tisíc korun.
- dárčovství krve - za každé bezplatné darování krve nebo krevních derivátů si můžete základ snížit o dva tisíce korun, počet odběrů není z daňového pohledu omezen, podle zdravotníků mohou ženy přijít čtyřikrát a muži pětkrát za rok, odběry krevní plazmy jsou možné častěji

- penzijní připojištění - od základu daně lze odečíst až 12 tisíc korun, avšak jen v tom případě, že fondu zaplatíte za rok 18 tisíc korun
- životní pojištění, můžete odečíst až 12 tisíc korun
- odborové příspěvky zaplacené během roku - až 1,5 procenta zdanitelných příjmů ze závislé činnosti, nejvýše však 3 tisíce korun.

Na všechno je třeba mít doklad - potvrzení od banky, pojišťovny nebo penzijního fondu, darovací smlouvu, doklad o darování krve z transfúzní stanice nebo potvrzení odborové organizace.

Až teď jste si uvědomili, že některou z takzvaných odečitatelných položek jste mohli uplatnit už loni a neudělali jste to? Ještě máte šanci získat peníze zpět. Stačí k tomu podat takzvané dodatečné daňové přiznání. Čas na to máte do tří let po ukončení daňového období.

Jindřiška Petříčková

Odbory ve světě

Americký OS zaměstnanců pošt (APWU) se postavil proti dalšímu snižování výdajů pošt Spojených států (USPS), a to proti od srpna plánovanému zrušení sobotního doručování listovních zásilek. Proti tomuto záměru se postavil i kongres, protože změně by musel být uzpůsoben poštovní zákon. V USPS nastávají kvůli krizi problémy se zaměstnaneckým důchodovým spořením.

Na přelomu ledna a února byli zavražděni dva kolumbijské odboráři. Před útoky se na zdech sídel odborových organizací objevily výhrůžné vzkazy podepsané Revolučními ozbrojenými silami Kolumbie (FARC). Jeden ze zavražděných, Carlos Torres, ostře vystupoval proti připravované privatizaci společnosti Telecom a Telbuenaventura. Minulý rok došlo v této zemi k vraždám dvaceti odborářů, přesto jsou tyto počty nižší než v minulých letech.

V únoru, při příležitosti sedmého výročí výbuchu dolu společnosti Grupo México, vyjádřili v akci Day of Action for Mexico odboráři z celého světa solidaritu mexickým pracujícím, jejichž pracovní podmínky ve všech oblastech těžkého průmyslu a i v poštovních službách a telekomunikacích jsou takřka nelidské. Studenti pracující v call centru provozovaném společností Telefónica/Atento Mexicana se postavili proti svým nevýhodným pracovním smlouvám. Vstoupili do mexických telekomunikačních odborů. Zaměstnavatel na aktivity odborů negativně reagoval, a to výpovědí několika stovkám zaměstnanců.

Vláda v Myanmaru (Barmě) rozhodla o vydání dvou telekomunikačních licencí v červnu a dalších dvou později

(v neurčeném termínu). V této zemi budou tendrem vybráni provozovatelé jedné z prvních nadnárodních zaměstnavatelů. Myanmar má asi 60 milionů obyvatel, z nichž mobilní telefon vlastní již 5,5 milionu. Vláda očekává do dvou let nárůst počtu mobilů na asi 45 milionů.

Telenor, norský operátor podnikající nejen ve Skandinávii, ale také například v Maďarsku či Indii, podepsal dohodu s UNI pro navázání a rozšíření sociálního dialogu. Telenor vidí v odborech představitele zájmů zaměstnanců a zprostředkovatele požadavků zaměstnanců ve vyjednávání pracovních a mzdových podmínek. Telenor chce také vést sociální dialog se svými zaměstnanci v Asii a dalších částech světa. Tito zaměstnanci mohou využít poradenství UNI Global při zakládání vlastních odborových organizací.

zdroj: [uniglobalunion](http://uniglobalunion.org)

Portál plný výhod
odboryplus.cz



Používat se ho
vyplatí!
Era osobní účet



Nyní se dvěma bonusy

Založte si Era osobní účet a ke všem jeho výhodám získáte ještě dvě navíc: službu Era info na 3 měsíce zdarma a finanční bonus 150 Kč.

Podrobné podmínky o akci najdete na www.erasvet.cz.



WWW.ERASVET.CZ | 800 210 210

ERA A POŠTOVNÍ SPOŘITELNA JSOU OBCHODNÍ ZNAČKY ČSOB.

Právní kudykam



Nový občanský zákoník

Datum 1. 1. 2014 je pro právníky tak trochu datem magickým. Tohoto dne nabyde účinnosti Nový občanský zákoník. Tento zákon byl parlamentem schválen v únoru roku 2012, a jako právník musím konstatovat, že tímto nastane opravdu mimořádná událost. Nový občanský zákoník nám všem tak trochu změní život. O co vlastně jde? Schválením Nového občanského zákoníku dochází k tzv. „rekodifikaci“ občanského práva. Ačkoli si mnozí možná pomyslí, že takovéto věci jako je právo, se jich moc nedotýká, opak je pravdou. Právo nás provází každý den. Už jen tím, že si ráno koupíme rohlík a kávu, tak uzavíráme kupní smlouvu. Nastoupíme do tramvaje nebo metra, tím uzavíráme smlouvu o přepravě mé maličkosti atd. A Nový občanský zákoník je opravdu nový. Zavádí nové pojmy, se kterými se budeme muset aspoň trochu seznámit. V rubrice „Právní kudykam“ se Vám budu snažit přiblížit některé změny a novinky, které přináší.

Na úvod trochu technických údajů - Nový občanský zákoník vznikl více jak 10 let. Jeho tvůrci hledali inspiraci i v současných zahraničních úpravách, a to především v zákoníku německém, švýcarském, rakouském, italském a nizozemském. Nový občanský zákoník má 3081 paragrafů a ruší zcela nebo částečně 238 právních předpisů.

Například bude zcela zrušen Obchodní zákoník, zákon o rodině, zákon o sdružování občanů, zákon o vlastnictví bytů a mnoho dalších.

Nový občanský zákoník ve svém pojetí (s ohledem na množství zrušených právních předpisů) představuje komplexní úpravu soukromého práva. Upravuje vzájemná práva a povinnosti osob, které vytvářejí ve svém souhrnu soukromé právo. Soukromé právo upravuje vzájemná práva a povinnosti osob.

Účastníci právních vztahů si mohou vzájemná práva a povinnosti ujednat odchylně od zákona, pokud to zákon výslovně nezakazuje. Současně však platí obecný zákaz ujednání, která porušují dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob včetně práva na ochranu osobnosti. Zákoník výslovně uvádí, že soukromé právo chrání důstojnost a svobodu člověka i jeho přirozené právo brát se o vlastní štěstí a štěstí jeho rodiny nebo lidí jemu blízkých takovým způsobem, jenž nepůsobí bezdůvodně újmu druhým.

Zákoník upravující určitou oblast práva má vždy v sobě uvedeny základní zásady. Nový občanský zákoník není výjimkou, má své základní zásady, které je dobré si přečíst a seznámit se s nimi. Základní zásady zejména jsou:

- každý má právo na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí,
- rodina, rodičovství a manželství požívají zvláštní zákonné ochrany,
- nikdo nesmí pro nedostatek věku, rozumu nebo pro závislost svého postavení utrpět nedůvodnou újmu; nikdo však také nesmí bezdůvodně těžit z vlastní neschopnosti k újmě druhých,
- daný slib zavazuje a smlouvy mají být splněny,
- vlastnické právo je chráněno zákonem a jen zákon může stanovit, jak vlastnické právo vzniká a zaniká,
- nikomu nelze odepřít, co mu po právu náleží.

Co nám tyto zásady říkají? Jsou to vlastně taková pravidla slušného chování - mám se chovat poctivě, v souladu s dobrými mravy. Nikomu bezdůvodně neškodit a dát každému, co mu patří. S tímto tedy souvisí ochrana dobré víry, která se u každého předpokládá. Nedostatek dobré víry musí být dokázán. V soukromém styku má každý právo očekávat od jiných, že se budou chovat jako normální lidé.

Nové pojmy

Jak jsem již uvedla v úvodu, Nový občanský zákoník zavádí mnoho nových pojmů. Některé Vám nyní představím blíže. Začneme od nás samých. Já i vy jsme fyzické osoby a podle současného znění občanského zákoníku má fyzická osoba způsobilost mít práva a povinnosti. Nově podle Nového občanského zákoníku mám právní osobnost, což je způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Je to vlastně to samé, co teď, ale řečeno trochu jinak. Dalším novým pojmem je svéprávnost, což je způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem, tzn. právně jednat. Nyní užíváme pojem - způsobilost k právním úkonům.

Právě pojem právní úkon napříště nebude užíván a je nahrazen novým výrazem - právní jednání. Právní jednání vyvolává následky, které jsou v tomto jednání vyjádřeny, tak i následky, které plynou ze zákona, z dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran. Právně jednat lze konáním nebo opomenutím, vždy však takovým způsobem, který nebude vzbuzovat pochybnost, co osoba, která jedná, chtěla projevit. Právní jednání musí obsahem i účelem odpovídat dobrým mravům a zákonu.

Pracovní úraz

Dotaz: V říjnu 2012 se mi stal pracovní úraz. Zaměstnavatel tuto skutečnost uznal a sepsal se mnou záznam o pracovním úrazu. Od té doby jsem nemocná a pobírám nemocenskou. Jsem samoživitelka se dvěma dětmi a nemocenská mi nestačí na pokrytí životních nákladů. Jaké mám nároky, když se mi stal pracovní úraz? - jh -

Pokud zaměstnanec utrpí pracovní úraz, je zaměstnavatel povinen v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá, poskytnout zaměstnanci náhradu za ztrátu na výděлку, bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením a věcnou škodu. Způsob a výši náhrady škody je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem.

Ve Vašem případě, když jste z důvodu pracovního úrazu byla uznána dočasně práce neschopnou a pobíráte nemocenskou, máte nárok po dobu pracovní neschopnosti na náhradu za ztrátu na výděлку, a to podle ustanovení § 370 zákoníku práce.

V tomto ustanovení zákoníku práce je stanoveno, že náhrada za ztrátu na výděлку přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem

Čeká nás v občanském právu hodně nového, sledujte Právní kudykam i na webových stránkách, kde se Vám budu snažit vysvětlit blížící se změny, a to změny zejména v dědickém právu, rodinném právu, ve vlastnictví, ve smluvních vztazích a popřípadě v ostatních právních předpisech, které se v souvislosti s Novým občanským zákoníkem mění.

Na jednom semináři, kterého jsem se zúčastnila k Novému občanskému zákoníku, přednášel prof. Dr. JUDr. Karel Eliáš, tvůrce tohoto zákona. Pronesl větu: „Právo přeje bdělým!“ Tudiž čtěte ECHO, informace na webu a bděte ☺



škody způsobené pracovním úrazem a plnou výši náhrady mzdy vyplácené zaměstnavatelem po dobu 21 dnů dočasné pracovní neschopnosti a plnou výši nemocenské. Tuto náhradu dostanete i za první 3 kalendářní dny dočasné pracovní neschopnosti, kdy náhrada mzdy při běžné neschopnosti zaměstnanci nepřísluší. Zjednodušeně lze říci, že zaměstnavatel má povinnost Vám doplatit rozdíl mezi průměrným výdělkem, který jste měla před utrpěním pracovního úrazu, a Vaším současným příjmem plynoucím z nemocenské.

V případě, že zaměstnavatel s Vámi dosud neprojednal způsob poskytnutí náhrad z důvodu utrpění pracovního úrazu, doporučuji Vám obrátit se písemně na zaměstnavatele a vyzvat ho k poskytnutí plnění. Současně doporučuji obrátit se na příslušnou odborovou organizaci, která Vám poskytne pomoc při komunikaci se zaměstnavatelem.

Srážky ze mzdy

Dotaz: Je na mě vedena exekuce a už přišly papíry i zaměstnavateli. Jaká částka ze mzdy mi při splácení dluhu musí zůstat? - rj -

Výši srážek ze mzdy upravuje občanský soudní řád v ustanovení § 276 až 281.

Předně je nutné říci, že srážky se provádějí z čisté mzdy, tzn., že od mzdy se odečte záloha na daň z příjmů fyzických osob, pojistné na důchodové spoření, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Do čisté mzdy se započítávají i čisté odměny za vedlejší činnost, kterou zaměstnanec vykonává u zaměstnavatele. Nezapočítávají se však do čisté mzdy částky poskytované na náhradu nákladů spojených s pracovním výkonem, a to zejména při pracovních cestách.

Z takto zjištěné čisté měsíční mzdy nesmí být zaměstnanci, resp. povinnému (kterým jste v tomto případě Vy), sražena základní částka - tzv. „nezabavitelná částka“. Způsoby výpočtu nezabavitelné částky stanovuje nařízení vlády České republiky. Od 1. 1. 2013 došlo ke zvýšení nezabavitelné částky. Nyní tato částka činí 6 064 Kč. Dosud činila nezabavitelná částka na povinného 5 841 Kč. Pokud zaměstnanec vyživuje další osoby, stanovuje se nezabavitelná částka také na ně a činí 1 516 Kč. Celková nezabavitelná částka se ve výsledku stanoví jako součet nezabavitelné částky na povinného a všech nezabavitelných částek na vyživované osoby.

Katastr nemovitostí a jeho změny v roce 2012 a 2013

V letošním roce a v roce 2012 doznal Katastr nemovitostí změn, jejichž souhrn zde uvádím:

1) Podstatnou novinkou je povinné používání formulářů pro návrh na vklad do katastru nemovitostí. Ještě v roce 2012 bylo možné podat návrh na vklad v jakékoli podobě.

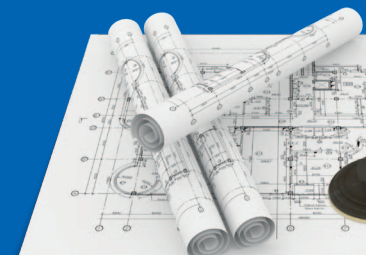
Návrh na zahájení řízení je tedy možné podat pouze na předepsaném formuláři, který naleznete na webových stránkách Českého úřadu zeměměřičského a katastrálního (www.cuzk.cz).

Použitím formulářů by měla být snadnější kontrola správnosti vkládaných údajů a minimalizace chyb (např. nebude možné podat návrh na vklad k pozemku, který neexistuje).

Z dotazu není zřejmé, jaké povahy je Vaše pohledávka, která je předmětem exekučního příkazu. Občanský soudní řád určuje, které pohledávky jsou přednostní. Tyto pohledávky se uspokojují nejdříve, jak to vyplývá z jejich označení. Jedná se např. o pohledávky výživného, pohledávky náhrady škody způsobené poškozenému ublížením na zdraví, pohledávky daní, poplatků atd.

Pohledávka se tedy uspokojuje z čisté mzdy, která zbývá po odečtení „nezabavitelné částky“ a která se zaokrouhlí směrem dolů na částku dělitelnou třemi vyjádřenou v celých korunách. K vydobytí pohledávky lze srazit jen jednu třetinu. Pro úhradu přednostní pohledávky se srazí dvě třetiny. Přednostní pohledávky se uspokojují nejprve z druhé třetiny a teprve, nestačí-li tato třetina k jejich úhradě, uspokojují se spolu s ostatními pohledávkami z první třetiny.

Provést srážky ze mzdy ve větším rozsahu, než dovoluje Občanský soudní řád, je nepřipustné, a to i kdyby s tím povinný souhlasil.



2) Co se zjednodušilo

Nebude nutné předkládat výpis z obchodního rejstříku, pokud bude možné údaje ověřit dílkovým přístupem. Dále nebude nutné předkládat nabývací tituly (např. kupní smlouvy, rozhodnutí o dědictví a další listiny), které prokazovaly oprávnění s nemovitostí nakládat před dnem 1. 1. 1993.

3) Listiny a jejich návaznost

Pro katastrální úřad je stanovena nová povinnost. Při každém zápisu katastrální úřad ověří, zdali listiny předložené s návrhem na vklad navazují na dosavadní zápisy v katastru nemovitostí. Nyní by již nemělo docházet k tzv. „duplicitním“ zápisům vlastnictví na listech vlastnictví (u jedné nemovitosti jsou zapsáni dva vlastníci). Pokud vás taková situace potká, bude nutné se s nárokem obrátit na příslušný soud s žalobou o určení vlastnického práva.

4) Zkrácení lhůty pro podání žaloby

Zkracuje se lhůta pro podání žaloby, pokud návrh na vklad byl zamítnut, a to z 60 na 30 dnů. Žaloba se bude podávat podle Občanského soudního řádu. Katastrální úřad bude mít v těchto případech, kdy bude možné podat žalobu, povinnost po celou dobu lhůty pro podání žaloby vyčkat, zdali žaloba nebyla podána. Pokud bude žaloba podána, řízení se přeruší do doby vydání pravomocného rozhodnutí soudem.

5) Neúplné podání

Nebude přihlíženo k podání, pokud k návrhu nebude přiložena listina - např. smlouva, na jejímž základě má být právo do katastru nemovitostí zapsáno. Na takové podání se bude pohlížet, jakoby nebylo učiněno. Toto ustanovení je v účinnosti již od 1. 1. 2012.

6) Poznámka spornosti

Je zaveden zcela nový typ zápisu - „poznámka spornosti“. Jedná se o informaci, že byla podána žaloba na určení vlastníka nemovitosti nebo je předmětem řízení zjišťování, zdali právní úkon, na jehož základě má být zapsáno právo do katastru, je neplatný či zrušený. Pokud je o podané žalobě rozhodováno jako o předběžné otázce v řízení

o povolení vkladu, řízení o vkladu vlastnického práva do katastru nemovitostí se nepřerušuje. Z tohoto plyne, že zápis uvedený v katastru nemovitostí ohledně vlastníka nemusí být správný. Toto ustanovení je také účinné od 1. 1. 2012.

V případech, že katastrální úřad povolí vklad vlastnického práva a soud při svém rozhodování o předběžné otázce rozhodne tak, že by to bylo důvodem k zamítnutí vkladu, vymaže katastrální úřad povolený vklad a všechny na něj navazující zápisy práva, které jsou s rozhodnutím soudu v rozporu. Tuto skutečnost oznámí všem osobám, jejichž práva zapsaná v katastru byla v důsledku tohoto rozhodnutí soudem vymazána.

7) Zápis věcných práv

Ke stávajícím právům, která upravuje současný Občanský zákoník (vlastnické právo, zástavní právo, předkupní právo s účinky věcného práva a právo na základě věcného břemene) přibudou další věcná práva, která zavádí Nový občanský zákoník (účinnost od 1. 1. 2014). Těmi nejzajímavějšími je např. právo na budoucí výměnek, správa svěřeneckého fondu, výhrada práva lepšího kupce, ujednání o koupi na zkoušku.

8) Zamítnutí vkladu vlastnického práva

Rozhodnutí o zamítnutí vkladu se doručuje všem účastníkům řízení. Proti tomuto rozhodnutí není možné podat žádný opravný prostředek podle správního řádu (např. odvolání). Je možné podat pouze žalobu ve lhůtě 30 dnů od doručení rozhodnutí. Toto ustanovení je také účinné od 1. 1. 2012.

9) Poplatek za vklad

Po 18 letech se od 1. 1. 2012 hradí poplatek za vklad vlastnického práva do katastru nemovitostí ve výši 1.000,- Kč, což je dvojnásobek původního poplatku.

*Klára Holubová,
právní servis OS ZPTNS*

Sbírejte víčka pro Michalku

V loňském roce v Poštovních novinách č. 18 z 31. srpna byl uveřejněn článek o charitativní akci – sběru plastových víček od PET lahví na pomoc pro malou Michalku Lánikovou. Výbor základní odborové organizace České pošty ve Vítkově okamžitě zareagoval na uvedený článek a jeho členové rozmístili na všech pracovištích krabice s informačním letákem, ve kterých zaměstnanci mohou víčka shromažďovat. Přidaly se i některé další pošty, které se o naši sbírce dozvěděly a sběr u nich neprobíhá.

Akce se shledala s velkým pochopením všech zaměstnanců, což je patrné z množství víček, která se nám podařila pro Michalku sesbírat. Jsme ve spojení s ing. Herianem, který je iniciátorem sbírky a který dojednal s vedením České pošty s. p. i způsob předání víček. **Sběr je možno zasílat na adresu: Pošta Holešov, Palackého 521/8, 769 01 Holešov, odkud jsou víčka následně předána rodičům nemocného dítěte.** Víčka odkoupí zpracovatelská firma a výtěžek bude použit na

nákup speciálních zdravotních pomůcek a potřeb, které Michalka k životu nutně potřebuje.

Děkujeme touto cestou všem, kteří se na této akci podíleli a nadále podílejí, protože akce trvá až do konce dubna.

Věra Vardžáková



inzerce

Spoření na důchod s garancí od PSČP



Důchodová reforma odstartovala, ale mnoho lidí váhá se zapojením do druhého pilíře. Bojí se, že ztratí naspořené prostředky. Penzijní společnost České pojišťovny však přišla jako jediná na trhu s garancí nezáporného zhodnocení vkladů ve druhém pilíři.

Každý by si chtěl vytvořit rezervu na stáří, ale mnoho lidí zcela neví, jak se postavit ke spoření ve druhém pilíři. Právě pro tento typ klientů připravila Penzijní společnost České pojišťovny garanci nezáporného zhodnocení vkladů ve druhém pilíři do konce roku 2015.

Důchodové spoření s Garancí nezáporného zhodnocení vkladu se hodí zejména klientům, kteří si chtějí bez rizika vyzkoušet, jak jednoduché je spořit si na penzi s PSČP.

Pokud klient požádá o garanci při sjednání smlouvy o důchodovém spoření do 30. 6. 2013 a do 31. 12. 2015 by nedošlo ke kladnému zhodnocení jeho vkladů, dorov-

ná mu Česká pojišťovna tuto ztrátu v hotovosti. V době, kdy běží doba garance vkladů, PSČP investuje klientův majetek bezpečně s nízkou mírou rizika.

Díky přehledným formulářům a administrativní nenáročnosti je sjednávání důchodového spoření jednoduché pro všechny - klienty i pracovníky České pošty.

Autorkou článku je *Petra Nejedlá*, key account manažerka Penzijní společnosti České pojišťovny.

Jak získat garanci?

1. Stačí uzavřít smlouvu o důchodovém spoření s PSČP do 30. 6. 2013 a vstoupit do jednoho ze tří spořicíh programů - Dynamického, Vyváženého nebo Konzervativního.
2. Požádat o garanci vkladů.
3. Zůstat ve spořicíh programu do konce roku 2015.



A léta běží, vážení...



...prozradila nám paní Weisserová, když letos začátkem ledna navštívila kancelář šumperské odborové organizace, jejíž je bezmála půl století členkou. Je vzácné narodit se na Nový rok a ještě vzácnější je mít devadesát let, být stále fit a ještě navštívit své bývalé pracoviště. Vzácné jubileum letos oslavila paní Marie Weisserová z Hraběšic. Při posezení u šálku čaje se rozpovídala o své pracovní profesi poštovní doručovatelky, kterou vykonávala na

poště v Novém Malíně. Samozřejmě, že je to opravdu vše již historie, ale zaujala mne věta, kterou cituji: „Denně jsem jezdila do práce na kole, naložila jsem poštu a jela jsem zpět na svůj doručovací okresek Hraběšice a Krásné, jenom v té největší zimě jsem chodila pěšky.“ Za touto větou se skrývá bezmála 25 km kopcovité trasy, převážně lesnaté, sem tam chalupa. Obyčejné kolo byl luxusní dopravní prostředek, o oúdoorovém oblečení, jaké dnes frčí, v té době nebylo ani potuchy. Ale na tu „svou poštačku“ se vždy lidé těšili a ona na ně také. Takto vzpomíná na svá pracovní léta u pošty.

Přejeme naší bývalé kolegyni moře štěstí a pořádný kopec zdraví.

Libuše Hodinová

P. S. Když paní Weisserová přišla, venku mrzlo a ona byla jen tak lehce oblečena (viz foto), je opravdu otužilá. Bydlí nyní v podhorské vesnici Hraběšice. Já shodou náhod ten její původní rajon s oblibou projíždím v létě na horském kole. Nechápu, jak to mohla tehdy denně objíždět, v jakémkoli počasí, s nákladem pošty. Já to s bídou celé vyšlapu, a to mám na kole 27 převodů.

Z činnosti ZO Obvodu Znojmo



Znojemští poštáci začali tento rok návštěvou Národního divadla v Brně. Skvěle zahrané představení Měšťák šlechticem nám jistě „prodloužilo život“ o pěkný kousek - smáli jsme se ještě v autobuse cestou domů. Byla to potřebná vzpruha před spuštěním Depa 1. února. Zde se učíme dělat zaběhlé nově, jinak, a vychytáváme tzv.

mouchy, někdy i s pocitem, že to jsou masařky. Proto jsme si na konec února naplánovali relaxaci pro svá unavená těla i mysl v tropickém ráji a aquaparku TROPICAL ISLANDS Krausnick v Německu. První čtvrtletí ukončíme bowlingovým turnajem.

Alena Truhlářová

Setkání se seniory



Dvakrát v roce pořádáme setkání se seniory, našimi bývalými spoluzaměstnanci z České pošty, a to v květnu a v listopadu. Od roku 2008 jsou tyto akce hrazeny pouze z prostředků odborové organizace. Bývalé kolegyně informujeme o dění a změnách v České poště a činnosti odborů, například o kolektivním vyjednávání. Srdcem jsou pořád spjatí s bývalým zaměstnáním a negativní změny jako např. propouštění nesou velice špatně. Spoustu zpráv slyší v médiích, chtějí bližší vysvětlení, jak se věci mají a jakým jsou přínosem nebo zlem pro Českou poštu. Zajímá je ale také, zda se na ně stále vztahuje možnost využívání rekreačních zařízení u České pošty. Informujeme je o způsobu a termínech objednávání a následně jim pomáháme s vyplněním a odesláním přihlášek do těchto zařízení. Nejžádanější místa jsou Luhačovice a Třeboň.

Na každém setkání popřejeme jubilantům, kteří v uplynulém pololetí oslavili životní výročí, předáme jim kytičku a malou pozornost. Na listopadovém setkání bývalí spolupracovníci - důchodci již tradičně dostávají „vánoční dárek“, kalendář s recepty na pečení, vaření nebo zavařování.

Po slavnostní části setkání následuje pohoštění a volná zábava. Členky výborů obcházejí stoly a ještě odpovídají na různé dotazy. Povídáme si o radostech a starostech, které život přináší. Na setkání v květnu o tom, co již roste na zahrádce a ve sklenicích, jak se čemu daří. Na setká-

ní na konci listopadu se povídání už točí kolem Vánoc. Jaké cukroví se bude péct, jaké recepty se osvědčily a vůbec, jak ten rok zase utekl. Odpoledne rychle uběhne. Při loučení zní slova díky, která nás, organizátorky, potěší a mnohdy dostaneme i písemné poděkování za pozvání od těch, kteří se nemohli setkání zúčastnit.

Věra Vardžáková

V letošním roce jsme obdrželi toto přání:

„Milá Věrko, Tobě i všem členům odborů, bych chtěla moc popřát do nového roku. Hodně dobrých nápadů, dobré zdraví, spokojenost v rodině i na pracovišti a všechno, co si každý přeje! Také bych vám všem chtěla poděkovat za to, že nezapomínáte na nás, kteří jsme pracovali na Vakuse dříve. Při našich setkáních mám dobrý pocit, že se na nás nezapomíná, že nám věnujete čas a samozřejmě i finance. Jsme si toho všichni vědomi a máme vás všechny moc rády.“

Těším se na další setkání. Doufám, že budou.

Zdraví Alena Lukašiková



AKTUALITY NA
www.odbornyceskeposty.cz

Co je to bossing?

Bossing je jednou z forem mobbingu (šikany) a označuje se jím šikana podřízených šéfem. Jeho příčinami jsou vztek na organizaci, tlak shora, touha po moci, osobní důvody, strach ze ztráty kontroly, strach z převahy podřízeného, strach před zlými myšlenkami, neustálý pocit pomluvy své osoby. Takoví šéfové trpí určitou formou stíhnamu.



Jak se bossing projevuje?

- přidělováním namáhavé práce, která ale nemá smysl,
- kladením malých požadavků, kdy přidělené úkoly ani zdaleka neodpovídají kvalifikaci, zkušenostem a schopnostem oběti,
- kladením přehnaných požadavků, oběti jsou přiděleny úkoly, na kterých musí zákonitě ztroskotat a nemůže je za žádných okolností splnit,
- oběť musí vyřizovat převážně nejnejpříjemnější úkoly,
- oběť je trvale pod nadměrnou kontrolou, každý její krok a činnost se zkoumá pod drobnohledem,
- rozhodnutí týkající se oběti se dělají zásadně za jejími zády a oběť je postavena na poslední chvíli před hotovou věc,
- systematicky se zkracuje dosavadní pracovní oblast a kompetence oběti,
- oběť je vylučována z porad, nedostane se k důležitým informacím,
- oběť je vystavena prostorové izolaci,
- oběti jsou nařizovány zdraví škodlivé práce,
- oběti se podsouvají psychické choroby a psychiatrické poruchy.

www.naseinfo.cz

Bossing je podskupinou mobbingu. Bossing je psychická šikana v zaměstnání, které se dopouští na svém podřízeném nadřízený pracovník. Jedná se tedy o chování nadřízeného, které poškozuje podřízeného před jeho kolegy, znesnadňuje či znemožňuje mu jeho práci. Bossing se samozřejmě může vyvíjet a stupňovat. Tato šikana zhoršuje vztahy na pracovišti a zvyšuje kult osobnosti vedoucích.

Znaky bossingu jsou nemožnost vyjádřit svůj názor, nabídnout své návrhy, zabraňování přístupu k informacím např. od nadřízených a tím vede k neinformovanosti, zadávání příliš složitých úkolů, na které nemá podřízený kvalifikaci nebo jsou nesplnitelné, zesměšňování před kolegy, arogantní chování, slovní urážky, nedocení práce nebo častá a neoprávněná kritika, neschválení dovolené, přehnané kontrolování plnění povinností a docházky. Za šikanu může být považováno i probírání drobných chyb, které jsou u ostatních přehlíženy, přemíra přesčasů, různé naschvály, vyhrožování výpovědí, sexuální obtěžování nebo kdy šéf vydává práci podřízeného za svou.

<http://cs.wikipedia.org/>



inzerce

**Získejte až 4 000 Kč
na nákupy**

Soutěžte o Tesco poukázky

Jak na to?

- Pro získání poukázky v hodnotě 1000 Kč je potřeba dosáhnout minimálně 10 bodů, rozhoduje datum sjednání smlouvy, za kterou je připsán 10-tý bod.
- Do soutěže se započítávají smlouvy na důchodové spoření (II. pilíř) a smlouvy na doplňkové penzijní spoření (III. pilíř) u ČSOB Penzijní společnosti.
- Soutěž probíhá v období leden až červen 2013.
- Pokud splníte podmínky, můžete získat více poukázek, maximálně však 4 poukázky v hodnotě 1000 Kč za 40 soutěžních bodů.

Bodování

- **5 bodů** – za první uzavřenou smlouvu na důchodové spoření (II. pilíř)
- **2 body** – za každou další smlouvu na důchodové spoření (II. pilíř)
- **1 bod** – za smlouvu na doplňkové penzijní spoření (III. pilíř)



Tip: Zvyšte své šance na výhru a pročtěte si argumentaci pro prodej II. pilíře

Klient spoří z peněz, které již stejně z části platí

Díky II. pilíři si klient vyvádí 3 % z odvodů ze sociálního pojištění na svůj účet u ČSOB Penzijní společnosti místo toho, aby ho posílal státu, který mu žádný důchod ani jeho výši negarantuje.

Klient sníží závislost na státu

Zatímco teď všichni platíme sociální pojištění, není zcela jasné, jaká část půjde na náš vlastní důchod. U ČSOB Penzijní společnosti, bude klient ve II. pilíři přesně vědět, kolik si naspoří a jakou rentu získá.

O peníze klient nikdy nepříjde

Kdyby se s klientem náhodou něco stalo, mohou jeho příbuzní získat ve II. pilíři všechny peníze, které do té doby naspořil. V I. pilíři nedostane nic i přes fakt, že do něj léta povinně přispívá.

Podrobné podmínky jsou uvedeny ve Sdělení České pošty.


ČSOB
Penzijní
společnost

www.csob-penze.cz

495 800 600

Malá ohlédnutí

4. prosince 2012

Česká pošta - Konalo se Společné jednání - Aktiv předsedů Základních organizací Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novových služeb v působnosti České pošty, s. p., členů Podnikového koordinálního odborového výboru České pošty, s. p. a hospodářského vedení České pošty, s. p. Hlavními body jednání byly odborové otázky a kolektivní vyjednávání pro rok 2013. Proběhlo zhodnocení uplynulého roku 2012 a projednaly se záměry na rok 2013 v České poště, s. p. Části jednání se zúčastnil také generální ředitel ČP, s. p. pan Ing. Petr Zatloukal a vrchní ředitelé.

12. - 13. prosince 2012

Telefónica - Konalo se jednání Evropské rady zaměstnanců zaměřené na představení aktuálního stavu celofiremních programů změny vnitřní kultury a motivace zaměstnanců a principy řízení výkonu.

17. prosince 2012

Telefónica - Konalo se 5. jednání Podnikového koordinálního odborového výboru. Hlavními tématy byla příprava kolektivního jednání o mzdách, organizační a provozní změny ve firmě, předání informací z jednání s generálním ředitelem, benefity na rok 2013 a seznámení s obsahem jednání Evropské rady zaměstnanců.

17. prosince 2012

Česká pošta - Konalo se 13. jednání Podnikového koordinálního odborového výboru České pošty. Hlavním bodem jednání bylo odměňování zaměstnanců, úspory v roce 2013 a jejich dopady do regionů, přetěžování zaměstnanců a alternativní doručovací síť. Na programu byly dále odborové otázky a hospodářský výsledek České pošty. Části jednání se zúčastnil Ing. Ivan Feninec a Mgr. Rafael Ferenc.

prosinec 2012 - únor 2013

Telefónica - Konala se průběžná jednání se zástupci lidských zdrojů a vedení jednotlivých divizí o změnách v organizační struktuře společnosti, o rušení pracovních míst v roce 2013, o změnách kvalifikační struktury zaměstnanců v obchodních kanálech a o přesunech zaměstnanců mezi provozními jednotkami, o pracovní kapacitě některých složek a o změnách režimů pracovní doby.

18. ledna 2013

Telefónica - Telefónica Global Technologie - zahájení jednání o aktualizaci kolektivní smlouvy pro tuto organizační složku a projednání změny v režimu pracovní doby.

24. ledna 2013

Česká pošta - Konalo se jednání odborových organizací se zaměstnavatelem. Hlavním bodem jednání byla mimořádná odměna na zvýšení výdělkové úrovně v roce 2013 pro tarifní zaměstnance. Na jednání byl projednán III. dodatek Kolektivní smlouvy, který upravuje ustanovení v souladu s legislativou platnou pro rok 2013.

29. ledna 2013

Telefónica - Konal se seminář pro zástupce v Evropské radě zaměstnanců o změnách v evropské legislativě a možných úpravách smlouvy mezi společnostmi Telefónica S. A. a Evropskou radou zaměstnanců o podmínkách činnosti a o pravidlech součinnosti.

31. ledna 2013

Telefónica - Konalo se Evropské forum za účasti zástupců Podnikového koordinálního odborového výboru s vedením Telefónica Europe. Poskytnuté informace se především týkaly ekonomické a obchodní situace v jednotlivých zemích, vývoji na telekomunikačních trzích, kroků k získání licencí na užívání frekvenčních pásem a výstavby sítí nové generace (LTE). Zároveň byly představeny celofiremní programy v oblasti lidských zdrojů, v informačních technologiích a konsolidaci finančních operací k externímu dodavateli. Bylo otevřeno jednání o změnách smlouvy a o podmínkách působení Evropské rady zaměstnanců ve firmě.

únor 2013

Telefónica - Od 5. února probíhá vyjednávání mzdové části Podnikové kolektivní smlouvy pro rok 2013.

4. února 2013

Česká pošta - Konalo se 14. jednání Podnikového koordinálního odborového výboru České pošty. Nejdůležitějším bodem jednání byl personální plán, organizační změny a úspory v roce 2013. Na programu byly též aktuální informace, odborové otázky, informace z regionů, hospodářský výsledek České pošty a rozpočet P-KOV na rok 2013. Části jednání se zúčastnil Ing. Ivan Leninec a JUDr. Lucia Kunešová.

6. února 2013

Česká pošta - Konalo se jednání odborových organizací se zaměstnavatelem. Na programu jednání byla prezentace ekonomických a personálních výsledků za rok 2012. Ve druhé části se jednání týkalo rekreačních zařízení (řešení ztrát některých objektů) a outsourcingu úklidové služby (kvalita poskytovaných služeb). V bodu různé se mimo jiné řešil rozvrh dovolených a zpřehlednění údajů na výplatní pásce.

8. února 2013

OS ZPTNS - Konalo se 5. jednání Redakční rady časopisu OS ZPTNS ECHO. Proběhlo vyhodnocení čísla 6/2012 PTN ECHO a především byla projednávána příprava čísla 1/2013, které je připravováno ve zcela novém pojetí. Redakční rada se též zabývala současným stavem fakturace předplatného časopisu.

14. února 2013

Telefónica - Konalo se 6. jednání Podnikového koordinálního odborového výboru. Nosnými body programu byly informace o změnách ve firmě, o probíhajících kolektivních vyjednáváních vedených zástupci podnikového výboru ve společnostech Telefónica, Telefónica Global Technologie a Gempact, o uzavření hospodaření podnikových odborů v roce 2012 a schválení rozpočtů na rok 2013, definování podmínek pro rozdělení a užívání sociálního fondu a parametrů sociálního programu, o volbách do dozorcí rady společnosti v polovině roku. Bylo zvoleno nové vedení podnikového výboru. Předsedou P-KOV byl zvolen p. Vinduška a místopředsedou p. Trupl.

25. února 2013

Česká pošta - Konalo se 15. jednání Podnikového koordinálního odborového výboru České pošty. Hlavními body byl stav rekreačních zařízení České pošty (aktuální situace po společném jednání), stížnosti na pracovní a jiné podmínky u České pošty, stanovisko Úřadu na ochranu osobních údajů k GPS, vyhodnocení výplaty mimořádné odměny. Řešily se přestávky na oddech a jídlo a dělené směny, problematika stejnohodnotných, zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Na programu byly informace z regionu, odborové otázky.

26. února 2013

Česká pošta - Konalo se setkání předsedy P-KOV pana Karla Koukala a předsedkyně OS ZPTNS paní Jindřišky Petříčkové s ministrem vnitra ČR Janem Kubíkem. Hlavním tématem tohoto setkání byla situace České pošty a jejich zaměstnanců, liberalizace poštovního trhu a kritika nového poštovního zákona. Pan ministr projevil zájem o práci odborů a vstřícnost ke vzájemné informovanosti a spolupráci v závažných oblastech dotýkajících se České pošty a jejich zaměstnanců.

Křížovka o ceny

POMŮCKA: ADSL, AKE, ALEA, MÁZ	CITOSLOVCE PODIVU	KOVOVÝ PLÁT		ZKRATKA UMELECKÉ VYSOKÉ ŠKOLY	JMÉNO ZPĚVÁCKY URBANKOVÉ		PŘED- VANOČNÍ ČAS	TLACHAT HOVOR.	SPZ PRAHY	INICIÁLY MODERÁTA, ONDRÁČKA	DRUH KVĚTEN- STVÍ	ČÁSTICE HMOTY
NÁRODNÍ PODNIK ZKR.			STARÉ ČES. ZAJMENO			AKVARIUM RYBA ZDROBNĚLE						
			VÝBAVA PSA									
TĚŽKÉ KOVY						VÝSTRÍH						
						MASTNÁ TEKUTINA						
1. DÍL TAJENKY										AUTONOMNÍ OBLAST		
										STARÝ ČES. PENÍZ		
OZVĚNA				KOSTKA LATINSKÝ					SKUP. MOB. TELEFONU			
				SNÍŽENÝ TÓN E					NÁZEV HLÁSKY L			
	SLIMÁK	SPZ JESENÍKU HAZARDNÍ HRA			KLÁVESNA NA POČÍTAČI						DÍTĚ KNIZNĚ	I TAKHLE
TLAK					INICIÁLY HERCE TRÍSKY			PAPOUŠEK				
INDIÁNSKÁ ZBRAN									KRÁTKÝ FILMOVÝ SNÍMEK			
ZVINOŠTEN- SKÝ LIST ZKR.			ČESKÝ SKOKAN NA LYŽÍCH							PŘITAKÁNÍ		
	ZAVÝSKNUTÍ									TYRŠŮV ODZNAK ZDATNOSTI		
	CHEM. ZN. CINU								NEUSPOŘÁ- DANÝ POHYB			
									STARÁ JEDN. OBJEMU, 1,4 L			
STOVKY				DOPRAVNÍ PODNIK ZKR.	MALÍŘSKÁ POMŮCKA		2. DÍL TAJENKY	CHEM. ZN. MOLYBDENU ROZLEHLÉ POLE			ČÁROVÝ KÓD ZKR.	PRAŽDNO
PŠTROSO- VITÝ PTÁK						POMATENEC						
	DRUH PŘIPOJENÍ K INTERNETU	DÁN Z PŘI- DANE HODN. LÉČIVÁ ROSTLINA			DOBA V TAKTU					DRUH LENOCHODA		
					MATKA HOVOR.					HRA V MARIÁŠI		
NÁZEV AU- TOBAZARU				JMÉNO HERCE FIALY					SPZ BENEŠOVA			
				TLACH					ZAPORKA			
ZNAČKA DECILITRU			PLANINA					CHEM. ZN. NEONU			EVROPSKÁ UNIE ZKR.	ZN. LUXU
			KUS ZKR.					ZN. GONIOM. FUNKCE				
PODSTA- VEC					VYKONAVA- TEL POMSTY							
BLYSKNUTÍ					ZNAČKA DOMÁČÍCH SPOTŘEBIČŮ				VÝSAVAČ HOVOR.			

Tajenka z minulého čísla:

... nemocná duše přítele.

DVD posíláme těmto třem vylosovaným luštitelkám: Pavlína Nixbauerová, Vlastějovice, Zdeňka Florová, Buchlovice, Alena Jenčková, Šumperk.

Sudoku

	5		1		2			6
		3		7	9		5	2
		1						
1				2	7		4	
7								9
	9		4	5				8
						6		
9	3		5	6		8		
6			2		4		3	

	1		8	6	4			
5								4
4			5			8	1	2
3		5					6	
	4						3	
	6					2		1
6	3	4			7			9
2								7
			4	9	3		2	

Kuřecí závitky s jarní cibulkou a slaninou



Ingredience pro 4 porce:

500 g kuřecích prsou

200 g tvrdého sýra

2 ks jarní cibulky

25 dkg anglické slaniny

4 dl vody

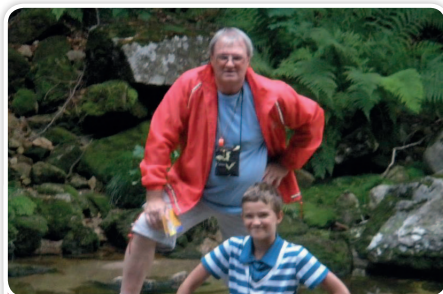
Kuřecí prsa omyjeme, odstraníme blanky, popřípadě zbytky kostí, osolíme a opepříme. Dále si nastrouháme tvrdý sýr do misky a jarní cibulku nakrájíme na kolečka. Sýr s cibulkou pak promícháme.

Každé maso nakrojíme tak, aby vznikla kapsa, kterou naplníme směsí sýru a cibulky. Trochou směsi můžeme posypat i maso nahoře. Vše zabalíme do anglické slaniny. Aby slanina držela, můžeme ji k masu připevnit párátky.

Do vymazaného pekáče položíme maso a na každé dáme ještě plátek másla. Pečeme přibližně 1 hodinu v předehřáté troubě na 170 °C. Slanina by měla být upečená pěkně dozlatova, lehce křupavá. Zhruba v polovině pečení podlijeme maso vodou.

Jarní kuřecí prsa můžeme podávat se zeleninou, brambory, hranolky nebo americkými brambory.

Spořitelna nebo pojišťovna?



Odpovídá předseda Základní organizace OS ZPTNS pošt a přepravy Ústecka Josef Vandas.

Mnoho let se opakuje, že odbory jsou pojišťovna, ne spořitelna. Je to pravda? Nahližeji tak na odbory sami odboráři a také ostatní zaměstnanci?

Myslím, že v naprosté většině takto odbory nechápou ani jejich členové. Všichni chtějí minimálně dostat zpět svůj členský příspěvek v co nejviditelnější podobě. Jsou pak například ochotni přejít do jiné „základky“, protože tam dávají na konci roku tisíc korun!

To, že je měsíční členský příspěvek kompenzován např. pouhými třemi stravenkami díky podnikové kolektivní smlouvě si neuvědomují, myslí si, že stravenky jsou samozřejmostí z vůle zaměstnavatele, ty přece mají všichni. Ještě horší jsou ti, co v odborech vůbec nejsou nebo odbory opouštějí a využívají dohodnutých výhod pro zaměstnance, aniž přispěli k jejich získání svým členstvím. Vůbec si neuvědomují, že čím nás, odborářů, bude méně, tím bude těžší až nemožné výhody udržet. Vidíme nakonec, že u jiných zaměstnavatelů benefity ubývají.

K pohledu na odbory jako na spořitelnu přispívají ale také základní organizace, kde se starají především o rekreaci a ne o dodržování zákoníku práce.

Jak jste spokojen s postavením základní organizace vůči zaměstnavateli?

Naše ZO si vydobyla myslím slušné postavení, byť je oslabována odchody některých odborářů „za lepším“ do jiné ZO nebo odchodem z odborů vůbec. Máme přístup k jednání s vedoucími pracovníky, obracejí se na nás i z krajského ředitelství, to je náš vydobytý nadstandard. Uvědomujeme si svou právní subjektivitu v jednání se zaměstnavatelem, to, že vůči němu zastupujeme odborá-

ře i zaměstnance vůbec. Stává se ale někdy, že dochází k omylu, že si někdo plete postavení koordinačního výboru s naším postavením. V pracovněprávních věcech je to jednoznačné, jsou to naše pravomoci. A zrovna nedávno jsme společně se zaměstnavatelem vyřešili velký problém, kdy byly bez řádné přípravy a rozvahy nastaveny podmínky pro doručování, které pak bylo úplně ochromeno. Díky nátlaku zaměstnanců a zprostředkování základní organizací se situace částečně vyřešila mj. i rozšířením o další pracovní místa.

Často se mluví o tom, že zaměstnanci, včetně těch organizovaných v odborech, mají strach konkrétně vystoupit se svými problémy, otevřeně kritizovat a domáhat se svých práv. Je tento strach odůvodněný?

Bohužel ano. Ti, co si nenechají vše líbit, bývají první na řadě při propouštění kvůli rušení míst, například i nyní při zavádění alternativní sítě. Na druhé straně se úspěšně dokážeme zaměstnanců, kteří se ozvou, v konkrétních situacích zastat. Máme tady skutečné příklady. Jsme si vědomi, že pokud bychom si vše nechali líbit, musíme pak počítat s tím, že v budoucnu to může být pak jen horší, a to nechceme.



Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb

Základní organizace

ČLENSKÁ PŘIHLÁŠKA

Jméno a příjmení

Datum narození

Pracoviště (útvár)

Bydliště (adresa)

Telefon

E-mail

Přihlašuji se za člena OS ZPTNS, souhlasím se Stanovami a souhlasím s výběrem členských příspěvků srážkou ze mzdy.

V dne

podpis

Přijat za člena ZO OS ZPTNS dne:

.....

Razítko Výboru ZO OS ZPTNS

VÍTE, ŽE BEZ ODBORŮ BYSTE NEMĚLI

- ✓ ZKRÁCENOU TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBU
- ✓ TÝDEN DOVOLENÉ NAVÍC
- ✓ ZVÝŠENÉ Odstupné
- ✓ PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ
- ✓ SOCIÁLNÍ FOND A TŘEBA I STRAVOVÁNÍ

VÍTE, ŽE SE ODBORY STARAJÍ O

- ✓ PRACOVNÍ A MZDOVÉ PODMÍNKY
- ✓ BEZPEČNOST PRÁCE

VÍTE, ŽE ODBORY POSKYTUJÍ SVÝM ČLENŮM

- ✓ POMOC V OBTÍŽNÝCH PRACOVNÍCH A ŽIVOTNÍCH SITUACÍCH
- ✓ PRÁVNÍ PORADENSTVÍ
- ✓ PRÁVNÍ ZASTOUPENÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH SPORECH
- ✓ PORADENSTVÍ V SOCIÁLNÍ OBLASTI
- ✓ PORADENSTVÍ V BYTOVÉ PROBLEMATICE

VÍTE, ŽE ODBORY KOLEKTIVNĚ VYJEDNÁVAJÍ A UZAVÍRAJÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY, KTERÉ ZARUČUJÍ VÝRAZNĚ LEPŠÍ PODMÍNKY NEŽ JSOU STANOVENÉ V ZÁKONECH

VÍTE, ŽE ODBORY VEDOU SOUSTAVNÝ SOCIÁLNÍ DIALOG, PŘI KTERÉM PRŮBĚŽNĚ JEDNAJÍ SE ZAMĚSTNAVATELEM, OBHAJUJÍ PRÁVA ZAMĚSTNANCŮ A STARAJÍ SE O NĚ

ČÍM VÍC NÁS BUDE, TÍM BUDEME MÍT PŘI JEDNÁNÍCH LEPŠÍ POZICI

VSTUPTE DO ODBORŮ
PŘIDEJTE SE K NÁM

<http://oszsptns.cmkos.cz>
oszsptns@cmkos.cz
tel.: 222 540 322



**ODBOROVÝ SVAZ ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB**