



P T N ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB



Minimální mzda
v EU a u nás

čtěte na str. 8

Odbory
nedoporučují vstupovat
do důchodového spoření

čtěte na str. 12



Milé kolegyně, milí kolegové,

jaro už máme tady, ale stejně se všichni těšíme na léto, hlavně na trochu odpočinku. Chybí nám sluníčko a dokonce koluje vtip, že pokud nám to červenec a srpen nepokazí, tak se nám letošní zima povede.

V posledních letech se ani počasí nechová slušně a předvídatelně. Počasí opravdu ještě ovlivnit neumíme, ale my všichni můžeme mít vliv na dění v naší společnosti a tím i na náš další život. Samozřejmě to není nic jednoduchého. Někteří lidé mají pocit, že se k budoucnosti naší země můžeme vyjadřovat jen při volbách a že mezi nimi už nemůžeme dělat nic. Není to tak úplně pravda. Právě teď jsme dali vládě jasnou zprávu, co si myslíme o důchodové reformě, protože do druhého pilíře - důchodového spoření - vstoupilo za pět měsíců jen 40 000 lidí. Ale vláda to nevnímá tak, že je důchodová reforma špatná, naopak vynakládá další desetimiliardy z našich peněz na propagaci něčeho, co pro občany zcela evidentně není přínosem. Vypadá to, že demokracie u nás vázne. Je jen na nás, jak moc se všichni budeme starat o stav společnosti v Evropě, ve státě, o stav společnosti v našem městě, a my odboráři především o situaci v našem zaměstnání. Je to náročná práce a oceňuji všechny, kteří něco dělají pro společnost na jakékoli úrovni.

Přeji Vám všem, abyste si zaslouženě odpočinuli na dovolené a ohřáli se alespoň v červenci a v srpnu.

Jindřiška Petříčková
předsedkyně OS ZPTNS

OBSAH

Povídání o současné situaci i výhledu do dalších měsíců	4
Setkání s panem prezidentem	7
Členská schůze odborové organizace Vítkov	7
Minimální mzda u nás a v Evropské unii	8
Jak se dařilo domácnostem v loňském roce?	10
Rozšiřujeme si obzory	11
Z jednání ZO Jižní Čechy a Vysočina	11
Odbory nedoporučují vstupovat do důchodového spoření	12
Malá ohlédnutí	14
Školení pro hospodáře a členy revizních komisí Beroun, 14. - 15. března 2013	15
Právní kudykam	17-22
Stále se něco děje na Severní Moravě	23
Setkání v Žirovnici	24
V Praze se snažíme řešit problémy průběžně	25
Regionální sportovní hry 2013 Telefónica Czech Republic a.s.	26
Proč nejsme jednotní?	26
Než jsme se rozkoukali	27
Čechami a Moravou za starými poštami	28
Jak jsme poznávali krásy hlavního města	30
Funkci děláme pro radost... ..	31
Zábava	32-33
Příhláška do odborů	35

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



Povídání o současné situaci i výhledu do dalších měsíců



Ve všech článcích o současné a očekávané situaci připomínáme na prvním místě hospodářskou krizi ve světě, v Evropě, i u nás. Zatímco svět hlásí start k lepšímu, převážná většina zemí Evropy také, u nás je neustále obyvatelstvo ohromováno nevidanými neúspěchy našich podniků a z toho plynoucím pokračováním hospodářských problémů země a jejich obyvatel. Jen velice těžko lze věřit skutečnosti, že většina ostatních zemí našla cestu z krize a že u nás je tomu právě naopak. Ustavičně konstatování, že je vláda pravicová, parlament pravicový, senát levicový a prezident zvolený lidem asi v oblasti ekonomiky nic kladného nepřinese. Ale jaký je ten pravý důvod, to ve vysvětleních zcela chybí. A pokud se o to někdo pokouší, pak je ihned druhou stranou vyveden z omylu.

Obávám se, že tato hra bude v naprostém klidu pokračovat i nadále, a to bez ohledu na to, co přináší. A co přináší? Neustálé zadlužování země i lidí, nemožnost splácení úvěrů a půjček a tím nastupující exekuce, podvody na všech úrovních, vysokou nezaměstnanost a neklesající úroveň inflace. Zdražování všeho potřebného pro život, neboť to ostatní nemá cenu zdražovat, a celou řadu jevů, které přetrvávají již několik let. Experti na všech úrovních popisují stav, ale cestu ven ne a ne najít. I v této oblasti se úspěšně přizpůsobuje tisíce lidí a výsledek není žádný. Většina doporučení ke zlepšení je směřována do oblasti práce lidí a to dalšími navrhovanými kroky k úpravě v oblasti zaměstnávání, tedy zhoršení postavení zaměstnanců. Skutečně vrcholným krokem je pak konstatování, že ke zlepšení situace dojde zcela jistě v polovině

příštího roku. To je úžasné i vzhledem k volbám, které ustaví pro další roky naši politickou reprezentaci. Jen málokdo z nás totiž očekává, že politické strany prohlásí ve svých předvolebních programech, že zle bude ještě dalších pět let. Leda ve vazbě na skutečnost, že to zavinila ta druhá strana a jim bude po tuto dobu trvat náprava. Nechme se ale překvapit, může se stát i něco nepředvídatelného.

Vím, že většinu z nás více než povídání o situaci v zemi a v okolí zajímá, co se děje u nás v podniku, co se děje v odborech, co se děje v oblastech, které nás každý den provázejí a přinášejí i zdroj obživy pro většinu z nás. Česká pošta je i nadále největším zaměstnavatelem v naší zemi a to je velice pozitivní. Pokusím se popsat dle mého názoru ty nejzajímavější a asi i nejdůležitější oblasti současného dění. Není možné začít ničím jiným, než již pět měsíců trvající liberalizaci poštovního trhu. Dalo se očekávat, že potřebné období pro nějaký výstup nebude měsíc, ani čtyři, ale doba o něco delší, tedy třeba devět měsíců a možná i rok.

Očekával se dle modelu ostatních států Evropy všeobecně výrazný úbytek počtu listovních zásilek, ale ani tady nejde zatím o žádnou katastrofu. A to je jen dobře. V ostatních oblastech se až na výjimky podniku daří držet a zvyšovat objem služeb. Liberalizaci provází také nový Poštovní zákon, který nepatří k nejlepším v rámci EU a je navíc neustále dopracováván a novelizován. Další novela je schvalována v těchto dnech a přináší změnu v limitu pro placení do kompenzačního fondu, změnu v povinnosti označování zásilek podávaných ostatními operátory na základě dohody do sítě České pošty a ustanovení o počtu pošt na území naší země vládou na základě doporučení ČTÚ. O nastavení rovných podmínek v sociální oblasti, tedy především o nutnosti respektovat stejná pravidla při zaměstnávání a odměňování, zatím ani slovo. Druhou oblastí, která se dotýká nás všech, jsou neustále probíhající organizační změny. Tato oblast je vždy vysvětlena racionalizací práce a ostatními pozitivy a vyvážena odpovídajícím počtem zaměstnanců, kde je konstatována nadbytečnost a tudíž nutné ukončení pracovního poměru. Do celé této situace zapadá i snaha o získávání dalších obchodních činností stojících dosud mimo náš podnik, a tím pádem i převzetí dalších zaměstnanců do pracovního poměru. Věřme, že tento postup přináší dobro pro všechny a vyvažuje případné obchodní ztráty. Určitou kompenzací při ztrátě zaměstnání je



pak zcela jistě velice solidní odstupné vyplácené při organizačních změnách. Další oblastí, kde je nutno se zastavit, je otázka dělených směn, jejich nevýhodnosti, úrovně odměn za tuto činnost, započítávání přestávek na jídlo a oddych, jejich neustále rostoucí počet a vše ostatní s tím jdoucí. Vše je ze strany našich odborů neustále připomínkováno a je hledána cesta k rozumnému dalšímu postupu. Jistě je dobré připomenout i Plán dovolených, jejich čerpání, případně nečerpání, a další problémy v této oblasti.

Za loňský rok narostl počet průměrné nevyčerpané dovolené na jednoho zaměstnance o jeden den a výsledkem je celkové nevyčerpání v délce 6 dní v průměru na jednoho zaměstnance jako vstupní číslo pro letošní rok. Pokud by situace i nadále pokračovala tímto tempem, bude brzy konstatováno, že není třeba týden dovolené navíc! To je ovšem veliký omyl, neboť každý zaměstnanec odpočinek potřebuje a je to jedna z nejdůležitějších věcí v každém zaměstnání. Je také třeba říci, že tento průměr je zapříčiněn především naprostou nekázní při čerpání dovolené v některých profesních skupinách. Důvody jsou však různé, a to od nedostatku lidí, až po skutečnost v předchozí větě uvedenou. Předmětem požadované nápravy bylo i pozdní zaslání stravenek. Došlo v současné době k mírnému zlepšení, ale harmonogram zpracování až po předání zaměstnancům je i nadále ze strany našich odborů sledován a je požadováno další snížení počtu dní na zpracování. Otázka stejnosměrných a dalších součástí je i nadále řešena. Všechny stížnosti jsou předávány, všechny stížnosti jsou řešeny. Nutno ale konstatovat, že počet stížností je velice nepatrný vzhledem k objemu zakázek. To je ale jen důsledek skutečnosti, že nemáme potřebnou dokumentaci jako

podporu stížností. Řeší se otázka správného měření, otázka kvality a nakládání při ošetřování stejnosměrných součástí, otázka požadované úrovně všech součástí. A tady se asi pro budoucnost jeví nutnost zjistit, co by vlastně lidé nosili rádi, co je potřebné pro reprezentaci podniku a co je obecně potřebné. Pak by měl být nastaven program, který by byl pro všechny dobrý a nebyl by neustále oprávněně kritizován. To je ale další kapitola po vypršení Smluv z veřejných zakázek. Zcela samostatnou oblastí je obuv. I tato problematika je řešena a hledá se cesta k alespoň částečné spokojenosti. Žádné boty totiž nemohou být vyhovující pro všechny. Řešení je složité, ale věřím, že se najde. Proplácení přesčasových a nadúvazkových hodin a jejich odpovědné sledování a vyčíslování je další problémová záležitost. I zde dochází k postupnému posunu, ale řešení je velice složité, neboť chybí celkové vyjádření hodin, které jsou placeny jinak, případně neplaceny vůbec. Neustále se rovněž řeší otázka úrovně úklidu a s tím souvisejících problémů. Na základě veřejné zakázky vykonávají dnes úklid v podniku 4 firmy rozdělené dle území našich regionů. Přes jasné zhoršení úrovně úklidu chybí vlastní popis nekvality a požadavek na zlepšení v papírové nebo jiné formě. Celkový objem prostředků vynakládaných na tuto oblast je nižší než dříve, ale také výrazně horší kvality. V tomto případě by muselo dojít k vypovězení smlouvy a hledání jiného způsobu. V oblasti Rekreačních zařízení dochází v současné době k dopracování konečné podoby budoucnosti zařízení. Jde o ekonomické zhodnocení situace a stanovení objektů vhodných pro další provozování, pro pronájem, případně pro prodej. Jiné řešení v situaci, kdy není dostatek prostředků na opravy a udržení, asi není možné. Pro dokreslení situace je



rovněž potřeba připomenout velikou fluktuaci v našem podniku. Měsíčně odchází a přichází 500 i více lidí. A to je i na takto velký podnik dost vysoké číslo.

Není zcela uspokojivá situace v nabídce zaměstnání pro odcházející zaměstnance, není zcela uspokojivá situace v otázce rekvalifikace ani hledání jiné pracovní příležitosti po ukončení práce v podniku. Naše představa o výrazné pomoci z fondů Evropské unie není zatím reálná. Cesta se hledá, ale hledají ji asi všechny podniky, a tolik peněz z Evropy není. V květnu byly zahájeny práce na Prověrkách BOZP 2013. Jejich průběh a výsledek pak ukáže, jaká je současná situace v této oblasti. Není třeba zdůrazňovat, že je zde velice důležitá součinnost odborů. Výsledek a zpracovaná celková zpráva pak již léta signalizuje stále se navyšující potřebu prostředků na odstranění závad. Ale i tady se peněz nedostává. To ale nemůže být důvodem pro nějaké zkreslování nebo zpochybňování smyslu a významu Prověrek i ostatní činnosti BOZP. Do této oblasti patří i současný problém se zpracováním a nakládáním s balíky do 50 kg.

Zaměstnavatel nás ujistil, že v místech, kde je tato činnost provozována, je vše zajištěno pro bezproblémovou práci. Tedy po všech stránkách, od manipulace při podání po přepravu a dodání. Další oblasti, které jsou nesmírně důležité, by asi bylo nutné popsat ve zvláštním článku. Tedy oblast ADS a používání GPS v rámci našeho podniku a oblast Aliančních partnerů. Určitě se k tomu vrátím podrobněji v příštím čísle. Tedy jen několik vět. ADS je pro zaměstnance velice nevýhodný projekt, pokud tuto činnost musí vykonávat jako jediný zdroj obživy. Naopak je to přijatelný projekt pro přivýdělek. Odměna za tuto činnost není odpoví-

dající vynaložené námaze, ale ani původní představě o významu této sítě. Pro podnik je to naopak velice zajímavý a ekonomicky dobře nastavený projekt. Netroufám si předvídat jeho další vývoj, ale domnívám se, že i zde dojde v brzké době k dalším změnám. Ta druhá oblast, tedy GPS, je i nadále předmětem zkoumání Úřadu na ochranu osobních údajů a další vývoj plně závisí na závěrečném verdiktu, případně soudním rozhodnutí. Co je ale zajímavé, to je skutečnost, že stejný projekt začala uplatňovat i rakouská a v jiné podobě i belgická pošta. Otázka Aliančních partnerů a prodeje zboží, tady především v kapitole plnění a následného snižování výkonové mzdy, se dnes jeví jako problém největší. Velice nevhodné a nedůstojné vyhrožování, nepřiznávání peněz a následně i neoprávněné postupy při snižování mzdy v rámci hodnocení celkové práce nepřinášejí nic kladného, jen stres a nezáměr, případně rezignaci. Naše odborová organizace požádala vedení podniku o zahájení jednání nad problematikou AP s cílem polidštění a dosažení nápravy v této činnosti. Výsledek není možno předjímat, ale věřím, že dojde k dohodě o změně systému ve prospěch zaměstnanců.

Na závěr mi dovoluji připomenout z mého pohledu nejdůležitější oblast, a tou je kolektivní vyjednávání. V roce 2013 končí platnost PKS a my musíme udělat vše pro její prodloužení a následně pro uzavření stejné hodnotné PKS na další roky. Možná, že ještě někteří naši zaměstnanci věří tomu, že by se chod podniku nezastavil ani bez PKS. To je asi pravda. Co by však následovalo v oblasti sociálních výhod, v oblasti dohodnutých výhod nad rámec zákona a i v jiných zcela nadstandardně dohodnutých oblastech, to si asi nikdo, tedy mimo záměrně škodících lidí, neumí představit. A tady je znovu pole působnosti našich odborů, tady je znovu pole působnosti všech našich členů, tady je znovu pole působnosti i všech nečlenů. PKS je totiž pro všechny zaměstnance dohodnutá vynaložením veškerého úsilí jejich zástupců, tj. odborů.

Tradičně na závěr děkuji všem našim členům za podporu naší práce, všem našim funkcionářům za jejich činnost a všem ostatním za podporu. Všem těm, kteří škodí, pak pouze jeden vzkaz, a tím je: není to a nekaž nic, co jsi sám ve prospěch ostatních nedokázal udělat! Nastavení kladných hodnot je velice složité, jejich zbourání pak daleko jednodušší, ale nevrátné.

Přeji všem našim členům i příznivcům pohodový čas letních prázdnin a dovolených, spokojenost, úspěch, potřebnou trochu štěstí a pevné zdraví.

Karel Koukal

Setkání s panem prezidentem

V pondělí 25. března se na Pražském hradě uskutečnilo jednání prezidenta České republiky Miloše Zemana s vedením Českomoravské konfederace odborových svazů a s předsedy členských odborových svazů.



Odboráři informovali prezidenta o jejich pohledu na současné problémy v naší zemi a přinesli soubor materiálů, které navrhuji řešení nepříznivé ekonomické situace. Pan prezident si vyslechl informace o kritické situaci v různých resortech a přislíbil, že se problémy bude zabývat. Při jednání jsme se shodli, že nejdůležitější jsou ekonomická prorůstová opatření a podpora tvorby pracovních míst. Jednali jsme především

o nepříznivých dopadech reformy do sociální oblasti, důchodovém systému a připravovaných změnách v oblasti zdravotnictví. Společně jsme konstatovali, že pro takto důležité změny je potřeba široká diskuze a celospolečenská shoda. Obdobná jednání se budou pravidelně opakovat a kromě věcných diskuzí o důležitých tématech jsou setkání také zprávou pro společnost, že odbory jsou významnou součástí české společnosti s plným respektem pana prezidenta.

Jindřiška Petříčková



Členská schůze odborové organizace Vítkov



Dne 16. dubna 2013 se uskutečnila členská schůze ZO Vítkov. Pozvání přijali předsedkyně OS ZPTNS paní Jindřiška Petříčková, místopředseda OS ZPTNS a předseda P KOV České pošty, s.p. Karel Koukal, za hospodářské vedení výkonný ředitel úseku řízení lidských zdrojů Ing. Ivan Feninec, MBA, a ředitel sekce provozu peněžních služeb Ing. Antonín Ambrož.

Po zahájení a zprávě předsedkyně ZO, ve které byly odboráři informováni o práci a dění výboru ZO, předala slovo předsedovi P KOV panu Koukalovi. Následně se ujala slova předsedkyně OS ZPTNS paní Petříčková.

Ve svých příspěvcích oba ředitelé informovali odboráře o dění v jejich oblastech. Informace byly jistě přínosem, i když v některých oblastech nebyly zprávy příznivé.

V diskusi byly vzneseny dotazy, které vždy kompetentní osoba zodpověděla. Na závěr předsedkyně ZO poděkovala všem za účast, velký dík patřil hostům, kteří vážili cestu z Prahy až k nám na sever Moravy.

Věra Vardžáková

Minimální mzda u nás a v Evropské unii

Minimální mzda byla naposledy zvýšena v červenci 2006 (ze 7 570 Kč na 7 955 Kč), v lednu 2007 byla upravena pouze nepatrně na 8 000 Kč. Od 1. ledna 2013 byly zrušeny další (nižší) sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy pro mladistvé zaměstnance, zaměstnance ve věku 18-21 let a poživatelé invalidních důchodů. Pro ostatní kategorie zaměstnanců však nebyla minimální mzda po dobu sedmi let zvýšena. Odbory nesouhlasí se stagnací minimální mzdy a požadují její zvýšení. V současné době probíhají jednání jak se zaměstnavateli, tak na tripartitě.

Důvodů pro zvýšení minimální mzdy najdeme mnoho. Minimální mzda již neposkytuje dostatečnou ochranu před propadem do hmotné nouze. V současné době je čistá minimální mzda téměř 20 % pod úrovní životního minima (po dopočtu normativních nákladů na bydlení), jedná se tak o fenomén tzv. „pracující chudoby“, kdy stát prostřednictvím sociálních dávek nahrazuje část příjmu pracující osobě, aby měla pokryty náklady na živobytí alespoň na té nejzákladnější úrovni. Je tak výrazně oslabena motivační funkce minimální mzdy a je nelogické, že pracující člověk na plný úvazek po celý měsíc není schopen ze svého výdělku pokrýt svoje základní životní potřeby.

Zvýšení minimální mzdy by mělo pozitivní vliv na veřejné rozpočty v důsledku zvýšení vyměřovacího základu pro odvod pojistného a snížení sociálních dávek. Navíc lze očekávat, že by se zvýšením minimální mzdy současně zvýšila kupní síla části obyvatelstva s pozitivním efektem do výběru DPH, spotřebních daní apod. S tím souvisí zvýšená poptávka po zboží a službách, která by zpětně měla vliv na oživení výroby. Sníží se tím také prostor pro výplatu části mzdy v podobě tzv. černých peněz na ruku pracovníka (mimo oficiální odměňování). Nezaměstnanost by se nezvýšila, prostor pro zvýšení minimální mzdy v Česku je.

Jak už jsem uvedla, v České republice je minimální mzda beze změny sedmý rok. V porovnání s průměrnou mzdou jde o nejnižší minimální mzdu ze všech zemí Evropské unie. Minimální mzda se pohybuje v zemích EU od 157 euro v Rumunsku do 1 874 euro v Lucembursku. Minimální mzda je zavedena i v USA, Japonsku, Kanadě, Austrálii nebo Koreji. Minimální mzda se v průběhu let zpravidla zvyšuje tak, aby její výše odpovídala ekonomickému vývoji. Minimální



mzda je v některých zemích důležitým údajem pro výpočet sociálních dávek.

V některých členských zemích EU není minimální mzda stanovena zákonem, a ve Finsku, Švédsku, Dánsku, Německu a Itálii zaručují zaměstnancům vyšší minimální mzdu, než by jim zaručil stát, kolektivní smlouvy. V Rakousku nebo na Kypru je minimální mzda stanovena pouze pro určité kategorie pracovníků.

Při správném nastavení plní minimální mzda velmi dobře motivační funkci. Je však zapotřebí, aby životní úroveň občanů pracujících za minimální mzdu byla adekvátně vyšší než životní úroveň dlouhodobě nezaměstnaných občanů.

České republice je však minimální mzda v porovnání s průměrnou mzdou nejnižší z členských zemí EU a dosahuje jen necelých 32 % její hodnoty. V západní Evropě přitom činí minimální mzda více než 40 % průměrné mzdy.

Jindřiška Petříčková
zdroj Eurostat,
Wageindicator



Poměr minimální a průměrné mzdy



Stát	Minimální mzda (€)	Průměrná měsíční hrubá mzda (€)	poměr %
Rakousko		2317	
Belgie	1502	3003	50,02
Bulharsko	159	378	42,06
Kypr		1895	
Dánsko		4563	
Estonsko	320	870	36,78
Finsko		3112	
Francie	1430	2566	55,73
Německo		3572	
Řecko	684	1088	62,87
Maďarsko	341	718	47,49
Irsko	1462	2886	50,66
Itálie		1962	
Lotyšsko	290	671	43,22
Litva	287	612	46,90
Lucembursko	1874	4134	45,33
Malta	697	1260	55,32
Nizozemí	1469	3783	38,83
Polsko	377	854	44,15
Portugalsko	566	936	60,47
Rumunsko	157	460	34,13
Slovensko	338	768	44,01
Slovinsko	784	1445	54,26
Španělsko	753	1876	40,14
Švédsko		3323	
Velká Británie	1264	2340	54,02
Česká republika	312	960	31,87

Jak se dařilo domácnostem v loňském roce?

Hospodaření českých domácností loni ovlivnil pokles výkonnosti ekonomiky a relativně vysoký nárůst cenové inflace. I při nižším růstu příjmů lidé zvýšili stav svých úspor, kupní síla příjmů však kvůli inflaci klesla. Tempo výdajů na spotřebu se výrazně snížilo, v závěru roku bylo nejnižší v historii české ekonomiky.

Podle Analýzy vývoje příjmů a výdajů domácností ČR v roce 2012 a predikce na další období, kterou vypracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, vzrostl loni čistý příjem domácností v nominálním vyjádření o 2 % a průměrně činil 28 670 Kč. Průměrný nominální čistý příjem na jednoho člena domácnosti představoval 12 681 Kč.

Největším zdrojem peněžních příjmů domácností byly mzdy. Průměrná nominální měsíční mzda činila 25 101 Kč, oproti roku 2011 vzrostla o 2,7 %. Po zohlednění inflace (3,3 %) však průměrná mzda reálně poklesla o 0,6 %. Mzdy v podnikatelské sféře byly o 101 Kč vyšší než platy v nepodnikatelské sféře.

Druhou nejvýznamnější část příjmů domácností tvořily sociální příjmy, loni vzrostly v nominálním vyjádření o 2,6 %. Dávky pomoci v hmotné nouzi se zvýšily o 55,6 %, zvýšil se také objem vyplacených dávek důchodového pojištění a příspěvku na péči. Příjmy z ostatních druhů dávek klesly. Průměrná výše starobního důchodu vzrostla meziročně o 2,2 procenta a dosáhla 10 770 Kč. V reálném vyjádření se však snížila o 2,3 %. Počet důchodců se starobním důchodem se nezvýšil, ale vzrostl počet osob s trvale kráceným předčasným důchodem o 4,5 %. Průměrný počet evidovaných nezaměstnaných se o trochu snížil, průměrná podpora v nezaměstnanosti se meziročně zvýšila o 5,5 % a činila 5 892 Kč. Na dávky nemocenského pojištění bylo vyplaceno 19,4 mld. Kč, o 2,1 miliardy (9,9 %) méně než v roce 2011.

Nárůst spotřebitelských cen byl loni nejvyšší od roku 2008, inflace dosáhla 3,3 %, v roce 2011 to bylo 1,9 %. Útlum spotřebitelské poptávky ovlivnilo zejména lednové zvýšení sazby DPH z 10 % na 14 %. Největší vliv na cenovou inflaci mělo zdražení bydlení, potravin a dopravy, zlevnily naopak oděvy, obuv, bytové vybavení a telekomunikační služby.

Domácnosti omezily nejen své zbytné výdaje, ale také nákupy základního zboží a služeb. Reagovaly tak na předchozí pokles svých příjmů a obavy z nezaměstnanosti i možných dalších restriktivních

opatření. Patrné bylo i racionální chování domácností vůči úvěrům a zadlužování. Úvěry domácnostem vzrostly proti roku 2011 jen o 4 %, což bylo nejméně od roku 1998. Lidé omezili spotřebitelské neúčelové úvěry, naopak úvěry na bydlení se zvýšily o 4,8 %. Objem úspor domácností se meziročně zvýšil o 3,4 %. Při zohlednění cenové inflace a záporných reálných úrokových sazeb však bylo více než 38 mld. korun vkladů znehodnoceno.

Podle analýzy nelze ani v roce 2013 očekávat výraznější změnu v nově vytvořených spotřebních zvyklostech domácností. Lidé pravděpodobně znovu omezí své výdaje. Za celý rok 2013 je očekávána stagnace HDP nebo jen jeho slabý nárůst.

Jindřiška Petříčková
zdroj MPSV



Rozšiřujeme si obzory

Odborový svaz pořádal v prvním pololetí dva semináře.

V březnu proběhl v Berouně dvoudenní seminář pro pokladníky a hospodáře základních organizací, kde jsme se dozvěděli tak jako každý rok, jak vést daňovou evidenci, co je nového v oblasti účetnictví, daní a jaké povinnosti mají základní odborové organizace při správě svých financí a majetku. Lektorka paní Jindřiška Plesníková vše vysvětlila a v průběhu celého semináře zodpovídala dotazy. Prostory přednáškového sálu byly perfektně technicky vybaveny a většina ze šedesáti účastníků semináře ocenila nové prostředí.

V květnu proběhl tradiční seminář pro inspektory BOZP v Ústí nad Orlicí. Účastníci se dozvěděli potřebné informace z oblasti prevence rizik a jejich vyhodnocování, o vyhrazených technických zařízeních,

Z jednání ZO Jižní Čechy a Vysočina

V sobotu odpoledne 13. dubna 2013 proběhlo v regionu jednání Odborové organizace s vedením České pošty. Za odbory se jednání zúčastnil pan Štěpán Grochal, předseda KOV, předsedkyně ZO JČ a V paní Veronika Šestáková a dalších 270 členů s místopředsedy jednotlivých oblastí. Za vedení České pošty byl přítomen jmenovitě ředitel regionu pan Ing. Zbyněk Hovorka, provozní ředitel pan Mgr. Miroslav Kramoliš, obchodní ředitel pan Ing. Tomáš Prantl a pan František Pánek, vedoucí SPU České Budějovice.

Jednání zahájil pan Grochal a po přečtení programu předal slovo panu Ing. Hovorkovi, který nastínil stručně situaci u ČP, informoval o dodávce nových aut, o liberalizaci poštovního trhu a poté dal prostor dotazům. Dotazů bylo mnoho. Nejvíce se týkaly vytíženosti doručovatelů, aliančních partnerů, přesčasů a zátěží na poštách i na přepravě. Na přetíženost doručovatelů nám bylo řečeno, že máme CO3 a vše se dá změřit, jen to musí být konkrétně. Pro AP máme stanovené plány dle smluv, které se musí naplnit, a pošta není schopna částku za AP vydělat jinde. Jen nám opět nebylo řečeno, jak je máme naplnit, kde na to vzít čas a hlavně komu máme neustále prodávat. Je to začarovaný kruh. Vykazování přesčasů není zakázáno, ale musejí být nařízené. Vyrovnávací období podle KS je tři měsíce. A opět požadavek na konkrétní místa, kde jsou problémy. Všechny ostatní

praktické informace při kontrolách BOZP na pracovištích, informace z oblasti požární prevence a ochrany. Velmi zajímavá přednáška se konala o poskytování první pomoci, při které jsme si uvědomili, že se v této oblasti za poslední dobu hodně změnilo a vlastně zjednodušilo. Povídání o komunikaci a dovednostech při jednání s lidmi odlehčilo ryze technická odborná témata. Na závěr semináře dostali všichni osvědčení o jeho absolvování.

Jindřiška Petříčková



dotazy, které nebyly zodpovězeny, se převedly do elektronické podoby a předají se vedení ČP k vyjádření. Otázky a odpovědi ukázaly všem složitost běžných jednání při hledání řešení. Pan Grochal informoval přítomné o Kolektivní smlouvě, o odměňování a nutnosti znát tyto dokumenty. Odpověděl na dotazy o jednorázových odměnách nahrazujících za uplynulé 2 roky mzdový nárůst. Dále mluvil o FKSP, jeho možnosti čerpání a hlavně o tom, aby se lidé nebalili na nás obrátit ohledně pracovních problémů. Nemůžeme je řešit, pokud o nich nevíme.

Po jednání proběhla konference. Byla předložena zpráva o činnosti, zpráva revizní komise a zpráva o hospodaření za rok 2012, byl schválen rozpočet na rok 2013. Měnily se zásady hospodaření. Nově se snižuje poskytování úhrady vstupenek pro členy, kteří platí udržovací příspěvek. Rozšířila se možnost čerpání čtvrtletního příspěvku pro aktivní členy ZO na zdravotní pomůcky, léky a vitamínové doplňky a také sociální výpomoc 3 000 Kč pro členy, kteří odejdou od pošty z organizačních důvodů a splňují nastavené podmínky. Proběhly volby do oblastí Český Krumlov a Pelhřimov. Nové dokumenty budou v nejbližší době zaslány členům.

Veronika Šestáková

Odbory nedoporučují vstupovat do důchodového spoření

Od 1. ledna 2013 byl v rámci důchodové reformy zaveden nový důchodový pilíř - důchodové spoření. Jeho účastníkům je umožněno převedení 3 % pojistného z průběžně financovaného povinného důchodového pojištění do důchodových fondů spravovaných novými důchodovými společnostmi s tím, že účastníci, kteří se dobrovolně rozhodli do nového důchodového spoření vstoupit, budou přispívat do tohoto spoření další 2 % ze svých mezd. Osoby starší 35 let se mohou zapojit do důchodového spoření pouze v období do 30. června 2013.



Náborové kampaně penzijních společností uvádějí neúplné a nepřesné informace zaměřené především na jednostranné zdůraznění potenciálních předností a výhod, které může zapojením se do tohoto nového II. důchodového pilíře české důchodové soustavy jeho účastníkům přinést, a na zpochybňování schopnosti povinného průběžného solidárního důchodového pojištění (I. pilíř) poskytovat pojištěncům dlouhodobě sociálně přiměřené a finančně udržitelné důchody tvrzením, že dnešní mladí lidé budou pobírat ve srovnání se současnými důchodci důchody poloviční.

Odbory zavedení důchodového spoření dlouhodobě odmítají z řady závažných ekonomických i sociálních důvodů. Především proto, že privatizuje část průběžného důchodového pojištění, které je v současné době jediným plně funkčním důchodovým systémem v České republice. Tato privatizace ohrožuje jeho finanční stabilitu a budoucí důchodové nároky a současně na dlouhou dobu může ohrozit i obnovu veřejných financí, aniž by bylo schopno vyřešit demografické a sociální problémy, které jsou vytýkány důchodovému pojištění.

ČMKOS uvedla přehled důvodů, proč nedoporučuje vstupovat do důchodového spoření.

- Z důchodového spoření nelze vystoupit - uzavřením smlouvy o důchodovém spoření a její registrací se pro účastníky tento systém stává povinným bez možnosti z něj v budoucnosti vystoupit, popř. se vrátit do důchodového pojištění, a to ani kdyby účastník byl dlouhodobě nezaměstnaným, stal se invalidním, odešel pracovat do zahraničí, jeho pracovní příjem se podstatně snížil, takže by nemohl ze sociálních důvodů odvádět navíc požadovaná 2 % vyměřovacího základu, nebo zjistil, že jeho důchodové úspory jsou výrazně znehodnocovány apod.
- Účast na důchodovém spoření snižuje příjmy účastníka - vstupem do důchodového spoření se jeho účastník zavazuje přispívat další 2 % ze své mzdy na

svůj důchod, aniž by měl zaručeno, že bude pobírat alespoň stejný důchod, jako pokud by do důchodového spoření nevstoupil. Zaměstnanci s průměrnou mzdou se tak jeho čistý měsíční příjem sníží o cca 500 Kč.

Z propočtů a grafů ČNB lze odvodit, že výhodné může být důchodové spoření jen pro jeho účastníky do cca 40 let, jejichž příjmy budou v průběhu celého života přesahovat 35 000 Kč měsíčně.

- Neplacení pojistného na důchodové spoření snižuje budoucí důchod - pokud účastník důchodového spoření nemůže z vážných důvodů, které se v důchodovém pojištění považují za náhradní dobu (ta se započítává pro výši důchodu z důchodového pojištění), popř. z jakýchkoliv jiných důvodů, ani stát, ani penzijní společnost mu tuto ztrátu pojistného, jejímž důsledkem bude nižší důchod z důchodového spoření, nekompensuje. O tuto ochranu tak účastník v důchodovém spoření přichází.
- Investiční neúspěch snižuje budoucí důchod - účastník důchodovém spoření nese plnou odpovědnost za své rozhodnutí o tom, jakým způsobem bude penzijní společnost investovat jeho důchodové úspory. Bude-li ztráta hospodaření penzijní společnosti příliš vysoká a důchod účastníka by byl příliš nízký, bude muset účastník svůj odchod do důchodu i o několik let odložit, pracovat déle a déle platit pojistné na důchodové spoření a spoléhat na to, že se penzijní společnosti podaří v té době dosáhnout podstatně vyšších výnosů.
- Hodnota důchodových úspor účastníka není garantována - penzijní společnost, ani stát účastníkovi důchodového spoření negarantují, že se hodnota odvedeného pojistného (jeho celkových důchodových úspor) nesníží. Důchodové úspory nejsou proti znehodnocení pojištěny jako vklady v bankách, ani není penzijní společnosti účastníkům poskytována garance proti znehodnocení. Důsledek znehodnocení svých

důchodových úspor nese plně účastník v podobě nižšího důchodu.

- Výši starobního důchodu zákon ani penzijní společnost nestanoví - výše doživotních starobních důchodů, které by měly účastníkům důchodového spoření přinejmenším kompenzovat snížení důchodu v důchodovém pojištění způsobené vyvedením části pojistného (3 % vyměřovacího základu) do důchodového spoření není stanovena, bude zcela záviset na obchodních nabídkách pojišťoven, které budou tyto důchody nabízet. Jejich výše sice bude záviset na konečné hodnotě důchodových úspor účastníka, ale bude snížena o náklady pojišťovny, její zisk a náklady zajištění proti demografickému riziku pojistného kmene příslušné pojišťovny. Skutečné důchody mohou být tedy i velmi výrazně nižší.
- Důchodové úspory při předčasném úmrtí poživatel doživotního starobního důchodu pozůstalí nedostanou - zemře-li poživatel doživotního starobního důchodu, k němuž nebyla sjednána výplata pozůstalostního důchodu, např. již po vyplacení první splátky tohoto starobního důchodu, jeho důchodové úspory pozůstalým nenáleží a „propadnou“ ve prospěch důchodců, kteří budou naopak žít velmi dlouho. Tuto ztrátu důchodových úspor může zmírnit pozůstalému, kterého účastník důchodového spoření určil, avšak jen částečně, tříletý pozůstalostní důchod.
- Starobní důchod na dobu 20 let vede k chudobě ve stáří - poživatel tohoto starobního důchodu bude odkázán po 20 letech výplaty důchodu již jen na trvale snížený starobní důchod z důchodového pojištění, popř. pomoc své rodiny, které je dnes naopak slibováno, že při jeho předčasném úmrtí získá nevypacenou částku důchodových úspor. Důchodové příjmy mu tak budou chybět právě v době, kdy je bude potřebovat nejvíce s ohledem na zhoršující se zdravotní stav a schopnost se sám, bez pomoci jiných, obsloužit.
- Pozůstalostní penze snižuje budoucí důchod z důchodového spoření - zatímco v důchodovém pojištění nemá pozůstalostní penze vliv na vlastní důchod pojištěnce a díky solidárnímu charakteru představuje významný sociální příjem vdovce či vdovy, popř. sirotků, v důchodovém spoření se o sjednanou výši pozůstalostní penze vlastní penze účastníka sníží cca o 15 %. Pozůstalostní penze bude přitom představovat v důsledku neexistující solidární podpory v důchodovém spoření ze sociálního hlediska nedostatečný příjem vdovce či vdovy, popř. sirotků.
- Důchodové spoření je nevhodné především pro ženy - těsná vazba výše důchodů z důchodového spoření

na příspěvky, tj. vyšší ekvivalence důchodového spoření proti solidárnímu důchodovému pojištění znevýhodňuje ženy, které díky nižším mzdám a platům, výchově dětí, popř. péči o staré či zdravotně postižené členy domácnosti, která je v důchodovém pojištění kompenzována „náhradními dobami“, budou odvádět na důchodové spoření nižší pojistné než muži, zpravidla i po kratší dobu. Proto budou pobírat úměrně tomu také nižší důchody.

- Účast na důchodovém spoření „úměrně sníží“ výši starobního důchodu z průběžného důchodového pojištění - výše procentní výměry pro výpočet starobního důchodu vypláceného z důchodového pojištění účastníka důchodového spoření bude činit namísto 1,5 % výpočtového základu za každý celý rok doby pojištění, které by mu náleželo, pokud by do důchodového spoření nevstoupil, jen 1,2 %, a to za celou dobu účasti na důchodovém spoření, která se kryje s dobou účasti na důchodovém spoření. Starobní důchod z důchodového pojištění bude zpravidla o několik tisíc korun nižší než by byl, pokud by pojištěnec do důchodového spoření nevstoupil.

Na závěr je nezbytné říci, že tato důchodová reforma vážně ohrožuje stabilitu veřejných financí, protože Česká republika nemá k dispozici žádnou finanční rezervu na financování mnohaletého deficitu státního rozpočtu, který bude důsledkem vyvážení části pojistného na důchodové pojištění na osobní důchodové účty účastníků důchodového spoření. Navíc je zde velká pravděpodobnost, že budoucí vláda důchodové spoření zruší.

Účast na důchodovém spoření snižuje míru solidarity v českém důchodovém systému a narušuje sociální soudržnost, oslabuje roli průběžně financovaného povinného důchodového pojištění a poškozují současné i budoucí pojištěnce. Česká správa sociálního zabezpečení (s velmi nízkými provozními náklady) je jediným funkčním důchodovým systémem, který dlouhodobě zabezpečuje zaměstnance i osoby samostatně výdělečně činné (cca 5 mil. poplatníků) a pravidelně vyplácí sociálně přiměřené starobní, invalidní a pozůstalostní důchody cca 2,9 mil. důchodcům.

V důsledku prohlubujících se rozdílů mezi nízkými a vysokými výdělky v České republice budou „nerovnější“ i osobní důchodové účty účastníků důchodového spoření. A po zavedení této důchodové reformy, která stejně problém stárnutí populace neřeší, hrozí velké skupině důchodců zvýšení chudoby ve stáří.

Jindřiška Petříčková
zdroj ČMKOS



březen - duben - květen 2013

Telefónica a Telefónica Global Technology - série jednání členů podnikových odborů se zástupci jednotlivých divizí o změnách organizačních struktur, redukci pracovních míst, nastavení pracovních vazeb a změn režimů a rozložení pracovní doby. Byly též projednávány kroky směřující ke snížení požadavků na práci přesčas a na pracovní pohotovosti.

březen 2013

Telefónica a Telefónica Global Technology - dokončena jednání o mzdových úpravách v roce 2013 a postupu jejich realizace.

13. března 2013

OS ZPTNS - Konalo se 6. jednání Rady OS ZPTNS. Po zahájení a schválení programu následovala kontrola plnění usnesení z minulého jednání. Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informace o kolektivním vyjednávání, informace o základních organizacích, informace o internetovém portálu Odboryplus, informace o nové zabezpečené sekci svazového webu pro členy a informace z regionů. Dále byla projednána příprava na 4. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS.

14. - 15. března 2013

OS ZPTNS - Ve dnech 14. - 15. 3. 2013 se konalo školení Hospodáři a daně základních organizací - Školení pro hospodáře (pokladníky) a členy revizních komisí Výborů základních organizací ZO OS ZPTNS v Berouně.

19. března 2013

Novinové služby - Konalo se 4. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru společnosti novinových služeb v České republice. Po schválení

programu jednání následovala kontrola plnění úkolů vyplývajících ze zápisu z 3. jednání PKOV SNS v ČR konaného dne 14. 11. 2012. Hlavními body jednání byl průběh kolektivního vyjednávání v roce 2013, informace od vedení společnosti Mediaservis, s. r. o. a schválení hospodaření PKOV SNS. Dále se projednávaly odborové otázky.

25. března 2013

Česká pošta - Konalo se 16. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty. Hlavními body jednání byly stížnosti na pracovní a jiné podmínky, preventivní zdravotní prohlídky, stav členské základny, platby členských příspěvků, evidenční listy a zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Na programu jednání byly též aktuální informace, odborové otázky, informace z regionů a hospodářský výsledek České pošty.

26. - 27. března 2013

Telefónica - první z plánovaných vyjednávacích kol na přípravu nové smlouvy mezi Evropskou radou zaměstnanců a společností Telefónica zaměřené na určení oblastí, v nichž je třeba smlouvu upravit a modernizovat v souladu s aktuální legislativou EU.

duben 2013

Telefónica Global Technology - uzavřeno jednání o samostatné kolektivní smlouvě.

duben 2013

Telefónica - se zástupci podnikových odborů byly projednány pracovní podmínky a změny v odměňování spojené se zavedením nových tarifů za telekomunikační služby.



5. dubna 2013

Telefónica - jednání Podnikového koordinačního odborového výboru v Žirovnici zaměřené na seznámení s aktuálním stavem organizačních změn a provozní situací firmy. Pozvaný host, ředitel divize Lidské zdroje, představil trendy a programy z personální oblasti. Zároveň zmínil stav základních ekonomických parametrů společnosti.

25. dubna 2013

OS ZPTNS - Konalo se 4. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS. Zastupitelstvo OS ZPTNS vzalo na vědomí zprávu o činnosti z 3. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS, informace o kolektivním vyjednávání, stanovisko Revizní komise OS ZPTNS ke „Zprávě o hospodaření OS ZPTNS za rok 2012“. Zastupitelstvo bylo informováno o nové zabezpečené sekci webu OS ZPTNS pro členy svazu.

Školení pro hospodáře a členy revizních komisí Beroun, 14. - 15. března 2013

Také v letošním roce uspořádal náš odborový svaz školení pro hospodáře a členy revizních komisí na téma „Hospodaření a daně základních odborových organizací“.

Přestože nevykonávám funkci hospodářky, jsem předsedkyně velké základní organizace, nenechám si ujít jediné školení pro hospodáře, které nabízí výjimečnou příležitost seznámit se se všemi změnami v zákonech, které upravují naši činnost. Jezdíme vždy v plném počtu, tj. předsedkyně, hospodářka a členové revizní komise naší ZO. Školení je pro všechny zúčastněné přínosné i tím, že se navzájem můžeme podělit o zkušenosti s ostatními přítomnými funkcionáři.

Průběh celého školení bývá vždy na vysoké profesionální úrovni. Ani tentokrát přednášející paní Jindřiška Plesníková neklamala naše očekávání a opět předvedla velké zkušenosti z praxe i ze života.

29. - 30. dubna 2013

Telefónica - druhé kolo jednání o novele smlouvy mezi Evropskou radou zaměstnanců a společností Telefónica. Obě strany přednesly svá řešení, u části z nich nalezena shoda. Otevřené body budou řešeny za podpory expertů na legislativu o Evropských podnikových radách a dle zkušeností z jiných rad.

29. dubna 2013

Česká pošta - Konalo se 17. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty. Hlavním bodem jednání bylo odměňování zaměstnanců, stejno-kroje, přetěžování zaměstnanců a alternativní doručovací síť. Na programu jednání byly dále odborové otázky a hospodářský výsledek České pošty. Části jednání se zúčastnilo vedení České pošty.

9. května 2013

Telefónica - schůzka Podnikového koordinačního odborového výboru zacílená na přípravu voleb do dozorčí rady společnosti, nalezení kandidátů za podnikové odbory a příprava jejich podpory. Mezi dalšími body dominovaly změny režimů pracovní doby v provozních složkách.

13. - 16. května 2013

OS ZPTNS - Ve dnech 13. - 16. 5. 2013 se konal ve Sport hotelu Tichá Orlice v Ústí nad Orlicí seminář BOZP.

Přestože se pravidelně tato školení konala ve školícím zařízení ve Zlenicích, musím pochválit organizátory za příjemnou změnu v podobě Hotelu Best Western v Berouně.

Bohumila Mäsiarová



Platíte jen výši splátek



Jednoduše dostupná

Dárková poukázka
v hodnotě 500 Kč

Lehce na ni dosáhnete! Era půjčka

Půjčme vám na cokoli a vždy výhodně.

Půjčte si třeba 70 000 Kč již za 1 509 Kč měsíčně!

Využijte od 3. do 30. června 2013 naší mimořádné nabídky.
Ke každé poskytnuté půjčce získáte navíc **dárkovou poukázku
v hodnotě 500 Kč.**



WWW.ERASVET.CZ | 800 210 210

ERA A POŠTOVNÍ SPORITELNA JSOU OBCHODNÍ ZNAČKY ČSOB.



jednoduše

Podrobné informace o podmínkách získání poukázky vám sdělíme na obchodních místech. Najdete je také na www.erasvet.cz/pujcka.

Reprezentativní příklad Era půjčky ve výši 70 000 Kč na 5 let: RPSN 20,59 %, úroková sazba 18,9 % p. a., počet splátek 60, poplatky za podání žádosti, poskytnutí a správu úvěru 0 Kč, měsíční splátka 1 812 Kč, celková částka k úhradě 108 719 Kč. Výše splátky platí za předpokladu čerpání úvěru 15. den v měsíci s první splátkou 15. den měsíce následujícího. Splácení úvěru probíhá vždy k 15. dni v měsíci. V případě bezproblémového splácení může být poslední anuitní splátka nižší.

Právní kudykam

Nový občanský zákoník - prodej zboží a poskytování služeb v obchodě



Jak stávající občanský zákoník, tak i nový občanský zákoník (dále jen „NOZ“) mají v sobě zakotvena obecná pravidla pro uzavírání kupních smluv, tzv. „zvláštní pravidla při prodeji zboží v obchodě“. Tato zvláštní pravidla se týkají smluv o prodeji zboží, které jsou uzavírány mezi prodejcem zboží v rámci jeho podnikatelské činnosti a kupujícím, a to v běžných provozovnách, tzv. kamenných prodejnách, ale i v prodejnách provozovaných prostřednictvím sítě elektronických komunikací, tzv. e-shopech.

Jakost při převzetí - shoda s kupní smlouvou

Obě právní úpravy (stávající občanský zákoník a NOZ) jsou shodné a prodávající splní svou povinnost, pokud dodá kupujícímu zboží kvantitativně a kvalitativně bezvadné se znaky, jakostí a užitnými vlastnostmi smluvními nebo oprávněně očekávanými a návodem nebo jiným dokumentem potřebným k instalaci či užívání zboží, pokud nejde o obecně známé skutečnosti. Oba porovnávané právní předpisy stanovují vyvratitelnou domněnku, že rozpor s kupní smlouvou, který se projeví během 6 měsíců ode dne převzetí zboží, existoval v okamžiku převzetí zboží kupujícím (pokud to neodporuje povaze zboží). Pokud prodávající tvrdí opak, musí v případě sporu unést důkazní břemeno, tzn., musí své tvrzení dokázat.

Práva z vadného plnění - rozpor s kupní smlouvou

Uvedení zboží do stavu, který odpovídá kupní smlouvě, je dle současné právní úpravy prodávající povinen provést bezplatně a bez zbytečného odkladu a podle požadavku kupujícího, a to výměnou zboží nebo jeho opravou. V případě, že postup podle požadavku kupujícího není možný, může kupující požadovat přiměřenou slevu nebo od smlouvy odstoupit. Platí však, že kupující nemusí vyčerpat oba způsoby - opravu nebo výměnu proto, aby nastalo jeho oprávnění požadovat přiměřenou slevu nebo od kupní smlouvy odstoupit. Tolik stávající právní úprava.

NOZ stanoví pravidla pro případy, kdy kupující má neúměrně požadavky na výměnu zboží. Kupující v budoucnu nebude mít možnost automaticky požadovat výměnu zboží v případě, že to bude k povaze nedostatku zboží nepřiměřené. Proávající bude tedy mít možnost nedostatek zboží namísto výměny napravit. Zejména půjde o případy, kdy by výměna zboží pro prodávajícího představovala nepřiměřené náklady vzhledem k hodnotě, kterou by mělo zboží bezvadné, nebo by se jednalo o vadu bagatelní. Proávající bude mít možnost postupovat alternativně - pokud bude možné nápravu nedostatku zboží odstranit bez zbytečného odkladu a kupujícímu se tímto postupem nezpůsobí značné obtíže.

V NOZ je také nově upravena možnost kupujícího požadovat slevu z kupní ceny zboží. Kupující má možnost bez dalšího požadovat slevu namísto jakéhokoliv jiného nároku vyplývajícího z vadného plnění prodejce. „Při slevě je třeba posoudit, o kolik poklesla hodnota věci. Snížení ceny nelze redukovat na hodnotu vadné součástky. Rozsah snížení musí být posouzen vzhledem ke konkrétním okolnostem případu.“ (citace J. Fiala, Důsledky zákona č. 136/2002 Sb. pro určení odpovědnosti za vady při prodeji v obchodě, Právní zpravodaj, 2003, č. 1, s. 5.) Toto nové pravidlo má umožnit po uplatnění reklamace kupujícímu zajistit nápravu např. svépomocí, což může být rychlejší způsob, jak dosáhnout oprav vadného zboží.

Záruka za jakost

Zákonná záruka za jakost prodávajícího za vady zboží prodaného kupujícímu v obchodě v délce 24 měsíců se

ruší. Vady, které vzniknou za dobu, kdy je zboží užíváno, nebude možné automaticky reklamovat. Ze zákona má prodávající povinnost zboží dodat v pořádku. Vadu dodaného zboží má kupující právo reklamovat u prodávajícího do 24 měsíců od jeho převzetí. Do šesti měsíců je kupující ve výhodě, kdy nemusí prokazovat prodávajícímu, kdy vada vznikla.

Prodávající je odpovědný pouze za vady zboží v rámci záruky, kterou kupujícímu sám poskytl anebo si ji vzájemně sjednali. Prodejce také odpovídá za záruční dobu uvedenou na zboží, na jeho obale, v příloženém návodu nebo v reklamě.

Prodej použitého zboží v obchodě

Při srovnání stávající právní úpravy a úpravy v NOZ týkající se prodeje použitého zboží v obchodě je možné konstatovat, že nedošlo ke změnám. Tudiž pravidlo, že prodejce neodpovídá kupujícímu za vady odpovídající míře používání nebo opotřebení, které mělo použité zboží při převzetí, zůstává zachováno. Dále zůstává

zachována možnost u použitého zboží sjednat zkrácení lhůty k uplatnění odpovědnosti za jakost při převzetí z 24 měsíců až na 12 měsíců.



Nový občanský zákoník - nájem bytu

Nový občanský zákoník (dále jen „NOZ“), který nabude účinnosti 1. 1. 2014, přinese změny v nájem bytů. Nájem bytu se bude řídit NOZ ode dne jeho účinnosti, i když došlo k uzavření smlouvy o nájmu před tímto datem. Podle stávající právní úpravy, tj. Občanského zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb.), se bude posuzovat pouze vznik nájmu bytu a práva a povinnosti vzniklé před nabytím účinnosti NOZ. Toto je z důvodu ochrany práv nabytých v dobré víře za nynější právní úpravy. Z uvedeného tedy plyne, že pro nájemní smlouvy uzavřené před 1. 1. 2014 budou platit nová pravidla stanovená NOZ.

Nájem bytu

Nájemní smlouva musí mít i nadále písemnou formu. Podle nové právní úpravy však pronajímatel nemůže namítnout vůči nájemci neplatnost smlouvy pro nedostatek formy, tzn., že pokud nebude smlouva uzavřena písemně, nepůjde tento nedostatek k tíži nájemce. V případě, že pronajatý prostor není určen k bydlení (není takto zkolaudován), také tato skutečnost nemůže být na újmu nájemci.

Nájem domu

Nově je v NOZ upraven tzv. nájem domu, pokud slouží k bytové potřebě nájemce. Úprava nájmu domu se zabývá problematikou bytu v rodinném domě jako jediného bytu v jednom domě. V současné době se na nájem domu aplikuje obecná ustanovení občanského

zákoníku o nájmu. Nájemce domu nemá ze zákona takovou ochranu jako nájemce bytu, i když je rodinný dům pronajat za účel bydlení. V rozdílu poskytované ochrany podle současné právní úpravy lze spatřovat zásadní nedostatek, který bude novou právní úpravou odstraněn. Nájemcům, kteří žijí v rodinných domech, nyní právní úprava neposkytuje žádnou ochranu oproti chráněnému nájmu bytu.

Doba trvání nájmu

Nájem bytu lze sjednat na dobu určitou nebo neurčitou, toto pravidlo se nemění. Nově však bude platit, pokud si smluvní strany sjednají dobu trvání nájmu na dobu určitou a tato doba bude delší jak 50 let, tak se má za to, že doba trvání nájmu je sjednána na dobu neurčitou. V prvních padesáti letech bude možné nájem vypovědět jen z dohodnutých výpovědních důvodů a v dohodnuté výpovědní lhůtě. Podle současné právní úpravy, resp. judikatury, lze nájemní smlouvu uzavřít na dobu určitou, maximálně na 99 let.

Výpovědní důvody

Současná právní úprava nerozlišuje, zdali je pronajímatelem dávana výpověď z nájmu bytu, který je uzavřen na dobu určitou nebo neurčitou. Podle právní úpravy v NOZ se rozlišují výpovědní důvody v závislosti na době trvání nájemní smlouvy (nájem na dobu určitou nebo neurčitou).

Nájem bytu na dobu určitou nebo neurčitou lze nově vypovědět ze strany pronajímatele z těchto důvodů:

- poruší-li nájemce hrubě svou povinnost, která vyplývá z nájmu,
- je-li nájemce odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný na pronajímateli nebo členu jeho domácnosti nebo na osobě, která bydlí v domě, kde se nachází nájemcům byt, nebo proti cizímu majetku, který se v tomto domě nachází,
- má-li být byt vyklizen, neboť je z důvodu veřejného zájmu potřebné s bytem nebo domem, ve kterém se byt nachází, naložit tak, že byt nebude možné vůbec užívat,
- je-li tu jiný obdobě závažný důvod pro výpověď nájmu.

Na rozdíl od současné právní úpravy není výčet výpovědních důvodů taxativní, tzn. konečný.

Nájem bytu na dobu neurčitou může pronajímatel vypovědět, pokud:

- má být byt užíván pronajímatelem nebo jeho manželem, který chce opustit rodinnou domácnost a byl podán návrh na rozvod manželství nebo manželství již bylo rozvedeno,
- potřebuje pronajímatel byt pro svého příbuzného nebo příbuzného svého manžela v přímé linii nebo ve vedlejší linii v druhém stupni.

Délka výpovědní doby zůstává zachována, je tříměsíční, ale s tím, že jsou nově stanoveny výjimky z její délky, a to tyto. V případě, že nájemce porušuje svou povinnost zvláště závažným způsobem. Pokud nastane takový případ, bude mít pronajímatel právo vypovědět nájem bez výpovědní doby a může požadovat, aby mu nájemce odevzdal byt bez zbytečného odkladu. Nejpozději do jednoho měsíce od skončení nájmu.

Porušení povinností zvláště hrubým způsobem se rozumí zejména, nezaplátí-li nájemce nájemné a náklady na služby za dobu alespoň tří měsíců; poškozují-li byt nebo dům závažným nebo nenapravitelným způsobem; způsobují-li jinak závažné škody nebo obtíže pronajímateli nebo osobám, které v domě bydlí; neoprávněně užívá byt jiným způsobem nebo k jinému účelu, než bylo ujednáno.

Tato nová úprava bude přínosem. Podle stávající právní úpravy musel pronajímatel čekat na uplynutí tříměsíční výpovědní doby a zákon mu nedával jinou možnost k předčasnému ukončení nájmu.

Přivolení soudu k výpovědi z nájmu bytu

Podle nové právní úpravy nebude k žádnému výpovědnímu důvodu potřeba předchozího přivolení soudu.

Nájemce bude mít možnost, bude oprávněn, ve lhůtě dvou měsíců žádat, aby soud přezkoumal oprávněnost výpovědi. Na tuto skutečnost musí pronajímatel nájemce upozornit.

Konec bytových náhrad

Nová právní úprava vypouští povinnost pronajímatele v určitých případech při skončení nájmu poskytovat nájemci bytovou náhradu.

Přechod nájmu bytu

Právní úprava přechodu nájmu bytu je v NOZ upravena shodně se současnou úpravou. V případě úmrtí nájemce a nejde-li o společný nájem bytu, přecházejí práva a povinnosti z nájmu na osobu, která s nájemcem ke dni jeho smrti žila ve společné domácnosti a nemá vlastní byt. Pokud nejde o osobu blízkou, přejdou na ní práva a povinnosti z nájmu bytu pouze v případě, že pronajímatel s jejím bydlením v bytě souhlasí, a to písemnou formou. Nově je však upravena ta skutečnost, že pokud dojde k přechodu nájmu bytu, jak je popsáno výše, trvá nájem po dobu nejdéle dvou let ode dne, kdy nájem přešel.

Nově není vyžadován souhlas pronajímatele s přjetím kohokoliv do nájemcovy domácnosti, ale bude vyžadován souhlas pronajímatele s přechodem nájmu. Nájemce si může vzít do své domácnosti bez souhlasu pronajímatele kohokoliv, má však povinnost bezodkladně - nejpozději do dvou měsíců - tuto skutečnost oznámit pronajímateli. Pokud tak neučiní, je to závažné porušení povinnosti nájemce.

Podnájem

V současné době je možné byt nebo část bytu podnájemout s předchozím písemným souhlasem pronajímatele. Zde také dochází ke změně, která spočívá v tom, že nájemce nově může dát třetí osobě do podnájmu část bytu, pokud v bytě trvale bydlí bez souhlasu pronajímatele. V opačném případě - nájemce v bytě trvale nebydlí, i zde bude nutný souhlas pronajímatele.

Prodloužení nájmu

Prodloužení nájmu bude nově upraveno zcela odlišně. Podle NOZ pokud bude nájemce pokračovat v užívání bytu po dobu alespoň 3 měsíců po dni, kdy měl nájem bytu skončit, a pronajímatel nevyzve v této době nájemce, aby opustil byt, tak platí, že je nájem znovu sjednán na tutéž dobu, na jakou byl ujednán dříve, nejvýše ale na dobu dvou let. Toto neplatí v případě, že si smluvní strany sjednají v nájemní smlouvě něco jiného. Výzva pronajímatele nájemci, že má byt opustit, musí být písemná.

Výše je uvedeno několik významných změn, které nás všechny čekají od 1. 1. 2014. Tato úprava se bude vztahovat i na stávající nájemní smlouvy.

Místo výkonu práce - změna pracovní smlouvy

Dotaz: Vedoucí mi v minulém týdnu předložil dodatek k pracovní smlouvě, kterým je můj pracovní poměr prodloužen na dobu neurčitou. Zároveň ale dodatek obsahuje i změnu v označení místa výkonu práce. Měl jsem ve smlouvě uvedenou adresu provozovny, a nyní je v dodatku uvedeno obecné označení všech provozoven, které má zaměstnavatel v kraji. Musím na tuto změnu přistoupit? - jr -

Místo výkonu práce je jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy při jejím uzavření, tzn., že místo výkonu práce musí být v pracovní smlouvě vždy uvedeno. Dalšími podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy je druh práce a den nástupu do práce.

Smluvní strany nejsou ze zákona omezeny ve způsobu sjednání místa výkonu práce. Vždy tedy bude záležet na tom, jak je místo výkonu práce v pracovní smlouvě sjednáno. Místo výkonu práce může být vymezeno např. uvedením konkrétní adresy sídla zaměstnavatele nebo provozovny. Na druhé straně místo výkonu práce může být vymezeno širěji, tedy že míst výkonu práce bude sjednáno i více než jedno. Místo výkonu práce by mělo být sjednáno s ohledem na vykonávanou práci zaměstnancem. Pokud zaměstnanec bude až na výjimečné případy konat práci pro zaměstnavatele v konkrétním místě, mělo by tomu odpovídat ujednání o místě výkonu práce. V případě, že se zaměstnanec při plnění pracovních úkolů bude pohybovat po území obce nebo mezi několika obcemi nebo na ještě širěji určeném území, ujednání o místě výkonu práce by tomuto mělo odpovídat. Z uvedeného

tedy plyne, že není vyloučeno sjednat místo výkonu práce jako místo, na kterém má zaměstnavatel umístěny své provozovny. Pro takto široce vymezené místo výkonu práce však musí být objektivní důvod. Pokud by nebyl, mohlo by být takové ujednání o místě výkonu práce neplatné.

Vrátím se zpět k Vašemu dotazu. Pokud Váš zaměstnavatel uvedl do dodatku ke smlouvě více změn, bude potřeba, aby uvedl důvod, co jej k tomu vedlo. Samozřejmě, pokud byla Vaše původní dohoda se zaměstnavatelem pouze ohledně prodloužení pracovního poměru na dobu neurčitou, nemusíte na změnu ve vymezení místa výkonu práce přistoupit. Doporučuji však se zaměstnavatelem jednat a vysvětlit si vzájemné postoje. Dále také doporučuji před podpisem dodatku ke smlouvě, popř. jakéhokoliv jiného závazného dokumentu, pokud si nejste jistý, se poradit s právníkem.



Dohoda o odpovědnosti

Dotaz: Mám uzavřenou dohodu o odpovědnosti. Jakým způsobem ji mohu ukončit, když zaměstnavatel nezajišťuje takové podmínky, aby nikdo jiný nemohl s věcmi, o které se starám, nakládat? - pk -

Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, tzv. „dohoda o odpovědnosti“, je uzavírána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vždy písemně a nesní být uzavřena dříve než v den, kdy fyzická osoba (zaměstnanec) dosáhne věku 18 let. Pokud má zaměstnanec omezenou způsobilost k právním úkonům, nesmí jeho zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti.

Za hodnoty svěřené zaměstnanci k vyúčtování se považují - hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obrátu nebo oběhu a se kterými má zaměstnanec možnost osobně disponovat.

Zaměstnanec může od uzavřené dohody odstoupit v těchto případech:

- vykonává jinou práci,
- je převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště,
- je-li překládán,
- pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení písemného upozornění zaměstnance neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami.

V případě společné odpovědnosti může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce.

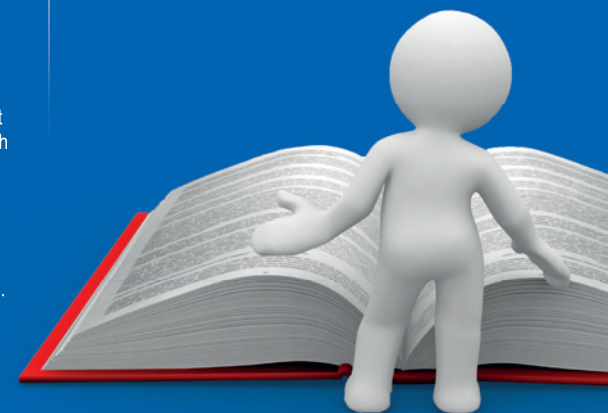
Odstoupení od dohody o odpovědnosti musí být vždy provedeno písemně.

Dohodu o odpovědnosti, resp. odstoupit od ní, je možné pouze na základě zde uvedených důvodů. Ve svém dotazu uvádíte, že ze strany zaměstnavatele nejsou vytvořeny dostatečné podmínky, abyste mohla řádně plnit své pracovní povinnosti. V první řadě je nutné písemně upozornit zaměstnavatele na daný stav, popsat konkrétní skutečnosti, které Vám brání plnění pracovních povinností. Pokud zaměstnavatel do 15 kalendářních dnů od obdržení Vašeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, je možné od uzavřené dohody o odpovědnosti odstoupit. Jak uvádím výše, odstoupení od dohody je nutné provést písemně a dále je potřeba toto odstoupení doručit zaměstnavateli. Doporučuji nechat si potvrdit jedno vyhotovení odstou-

pení od dohody osobou, která u zaměstnavatele přebírá poštu, popř. nadřízeným. Prokázat doručení odstoupení od dohody je důležité, neboť dohoda o odpovědnosti zaniká dnem doručení odstoupení od dohody, pokud není uvedeno datum pozdější.

Zaměstnavateli doručené upozornění na závady v pracovních podmínkách je důležité také z toho hlediska, že za určitých okolností je možné, aby se zaměstnanec zcela nebo zčásti zprostil své odpovědnosti. Zaměstnanec musí prokázat, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinností zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat. A právě písemné upozornění předané zaměstnavateli může zaměstnanci pomoci při prokazování, zdali za schodek odpovídá či nikoli.

V případě, že vypovíte dohodu o odpovědnosti, doporučuji požádat zaměstnavatele o inventarizaci a ten je povinen ji provést.



Návrat do práce po mateřské a rodičovské dovolené

Mateřská a rodičovská dovolená je posuzována jako důležitá osobní překážka v práci, kdy je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci. Je otázkou, zdali lze toto „volno z práce“ posuzovat jako dovolenou. To ponechám na laskavých čtenářkách a čtenářích, kteří tímto obdobím prošli a mají na tuto dobu jistě nezapomenutelné vzpomínky.

Co na to zákoník práce?

Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni po dobu 28 týdnů, porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.

Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Rodičovská dovolená slouží k zabezpečení péče o dítě a zaměstnavatel je povinen ji na žádost zaměstnankyně nebo zaměstnance poskytnout.

S ohledem na fakt, že nepřítomnost zaměstnance v práci při čerpání mateřské a rodičovské dovolené

může být v souhrnu 3 roky, znamená tato skutečnost pro zaměstnavatele určitá organizační opatření. Doporučuji pečlivě zvážit, jakým způsobem, resp. v jakém rozsahu zaměstnanec využije svého práva čerpat rodičovskou dovolenou. Svou žádost je zaměstnanec vázán.

Příklad: Požádá-li zaměstnankyně o rodičovskou dovolenou do věku 3 let dítěte, zaměstnavatel není povinen jí umožnit návrat do práce před uplynutím třech let věku dítěte. Dřívější návrat do práce je možný, ale na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Pokud se zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou vrátí do práce a nebude čerpat rodičovskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen ji zařadit na stejnou práci a stejné pracoviště. Pouze v případě, že by na straně zaměstnavatele byly dány objektivní důvody jako např. zrušení pracoviště nebo odpadnutí původní práce, zařadí

zaměstnavatel zaměstnankyni nebo zaměstnance na pracoviště podle pracovní smlouvy, tzn. podle sjednaného druhu práce a ve sjednaném místě výkonu práce.

Při návratu do práce po skončení rodičovské dovolené zaměstnavatel zařadí zaměstnankyni nebo zaměstnance k výkonu jakékoli práce, kterou lze podřadit pod sjednaný druh práce sjednaný v pracovní smlouvě a na jakékoli pracoviště, které bude spadat pod sjednané místo výkonu práce uvedené v pracovní smlouvě.

Klára Holubová
právní servis OS ZPTNS



Začnu vtípem. A to bude poslední humor v tomto semestru.

Stále se něco děje na Severní Moravě

Jen co se vyjednala Podniková kolektivní smlouva, hned bylo zahájeno jednání ohledně organizačních změn, na to byly projednány změny a zásady v Alternativní doručovací síti a okamžitě zase začaly přípravy nových DEP a s tím spojené změny.



Něco probíhá dobře, něco má trhliny, něco stále dře a dře. Změny jsou jak u zaměstnavatele, tak i v odborech se pořád něco děje. Důležité ale je, že se nic nenechává náhodě. Každá změna s sebou přináší různé velké problémy, které je nutné vyřešit.

Nejsložitější k řešení jsou případy poloanonymů. Někdo si stěžuje a podepíše se jako „zaměstnanec určité pošty či Depa“. Při následném prošetřování stížností vyjde najevo, že informace anonymů nelze ani potvrdit, ani dokázat. Zaměstnana je i Státní inspekce úřadu práce. Ta již zkontrolovala snad celou Českou poštu, ale závažné problémy nezjistila. Kontrola by měla vždy něco najít. V tak obrovské firmě jako je Česká pošta, s.p. bych se divila, kdyby něco nenašla. Výsledky jsou však relativně uspokojivé.

V naší odborové základně máme již za sebou i konferenci, které se zúčastnila předsedkyně Odborového svazu ZPTNS paní Jindřiška Petříčková. Při dnešní časové vytíženosti zaměstnanců jsem velice spokojená s 83% účastí a pevně věřím, že si všichni z této konference odnesli také pozitivní poznatky. Přítomna

byla i paní Klára Holubová z právního servisu našeho svazu. Zaměstnanci na ni směřovali dotazy nejen z pracovněprávní oblasti.

Koordináční výbor OS ZPTNS uspořádal jednání s vedením Regionu Severní Morava, s manažery i vedoucími DEP. Jednání proběhlo sice v sociálním smíru, ale konfliktních reakcí, dotazů a podnětů bylo dost a dost. Na závěr jsme se dohodli, že je nutná stálá komunikace mezi vedoucími a zaměstnanci. Že řídit zaměstnance lze bez šikany a bez zastrašování. Zaměstnancům se musí vysvětlit, že jedině plněním plánu a úsporou veškerých nákladů je možné udržet zaměstnanost.

V Moravskoslezském kraji proběhl i workshop Regionální rady odborových svazů Moravskoslezského kraje ČMKOS na téma „Posílení sociálního dialogu pro všechny zaměstnance - Důstojná práce.“ Zde jsme projednávali i image Moravskoslezského kraje.

Srovnávali jsme podmínky českých a zahraničních firem. Vzhledem k tomu, že se tohoto workshopu zúčastnily velice známé osobnosti jako např. Ing. Bartoš, prezident krajské hospodářské komory Moravskoslezského kraje, Ing. Arch. Yvona Jungová, ředitelka krajského Úřadu práce Ostrava, Ing. Jan Světlík, generální ředitel společnosti Vítkovice Machinery Group, Mgr. Jan Rafaj, MBA, ředitel pro personalistiku Arcelorů Mittal Ostrava a další, tak názorů, nápadů i návrhů bylo opravdu hodně.

A co dodat závěrem k výčtu akcí na Severní Moravě? Začaly se připravovat zájezdy pro zaměstnance. Předsedové jednotlivých okresů mají plné ruce práce. Zajištění, zpracování, účtování a samotná organizace zájezdů včetně výběrových řízení není vůbec jednoduchá. Je to však práce pro zaměstnance, a tak ji děláme s radostí. Ze široké nabídky si vybere každý. Přihlásit se může u kteréhokoliv předsedy. Pokud je volná kapacita, nedělají předsedové mezi okresy rozdíly. A co bude po dovolené? No přece vánoce...

Vlastimila Filipská

Setkání v Žirovnici

Ve dnech 5. 4. - 6. 4. 2013 se na Vysočině v městečku Žirovnice uskutečnilo další setkání členů výborů ZO OS ZPTNS při Telefónica Czech Republic, a.s.



V hotelu Artaban se setkala 25 účastníků z celé republiky. Jednání bylo zahájeno odpoledním blokem, který byl zaměřen na detailní informace z odborové problematiky ve firmě. Členové P KOV seznámili předsedy se změnami ve vedení

P KOV, s tématy, které projednávali s vedením firmy, i s problémy, které bylo v posledním období třeba řešit. Vyslechli si informace o změnách na prodejních kanálech CC, o snaze firmy omezovat přesčasovou práci, ale také o snižování počtu zaměstnanců. Dalším důležitým bodem byl postup vyjednávání změn Kolektivní smlouvy, zejména úprav tarifních mezd.

Na základě pozvání předsedy P KOV vystoupil v podvečerních hodinách ředitel pro lidské zdroje společnosti Telefónica Czech Republic, a.s. pan Ctirad Lolek, který přítomné seznámil se situací a strategií firmy. Zhodnotil plnění Bussines plánu, finanční situaci i snižování počtu zaměstnanců. Popsal situaci ve změnách na prodejních kanálech CC, v on-line

kanálech, dotkl se projektů POTR, Horizont a a Thing big. Závěrem odpovídal na dotazy přítomných.

Večer byl zakončen společným posezením v družném hovoru při bowlingu. Druhý den jednání pokračovalo vystoupením předsedkyně Svazu paní Bc. Jindřišky Petříčkové. Seznámila přítomné nejen s aktuálními informacemi na úrovni Svazu a Konfederace, ale poukázala i na problematiku členské základny a připomněla také množství informací uvedených na webových stránkách Svazu. Dalším bodem jednání byla prezentace právního servisu, kterou přednesla Mgr. Klára Holubová. Zazněly informace o změnách právních předpisů, které mají dopad na zaměstnance, odboráře, ale i na všechny občany.

Na závěr obou vstoupení proběhla konstruktivní diskuse k přednesené problematice.

Celé jednání proběhlo v příjemné atmosféře, padalo množství dotazů. Domníváme se, že účastníci odjížděli domů spokojeni a odnášeli si jak řadu nových informací a podnětů pro svoji práci, tak i kontakty na kolegy v ostatních regionech.

Jiří Trupl



V Praze se snažíme řešit problémy průběžně

V Praze jsou problémy převážně v balíkovém doručování, kdy pozdní návozy zásilek komplikují doručování a generují přetěžování balíkových doručovatelů hlavně při odpoledním doručování. Někteří zaměstnanci z tohoto důvodu odcházejí od zaměstnavatele. Celá problematika je v řešení a můžeme jen doufat, že na schůzce, která proběhne v pátek u vrchního ředitele pana Soldána, najdeme způsob, jak celou situaci vyřešit.

Minulý týden jsme při jednání na Moravci požádali pana vrchního ředitele Soldána, zda by bylo možné se podívat na balíkové třídění na SPU Praha 022. Kontrola proběhla již 20. května. Budeme chtít znát výsledky z této kontroly. Malý počet zaměstnanců na balíkách u SPU (vysoká nemocnost bez náhrady, málo pracovníků DPP, DPČ) neumožňoval bezesbytkové vytřídění a návoz balíků v nočních hodinách a v prvním ranním kurzu na pošty Středních Čech a na depa v Praze. Nutno však konstatovat, že na dodání a tedy i na vytřídění balíkových zásilek jsou počty zásilek na SPU srovnatelné s vánočním provozem.

Organizační změny na úseku AČ a PČ nebyly šťastné a tak po dohodě se zaměstnavatelem byli již propouštěni zaměstnanci přijati zpět a organizační změna bude upravena. Jsme rádi, že se jedná o navrácení zaměstnanců, kteří již na poště dříve pracovali, a nebude třeba zaškolovat nové kolegy.

V současnosti se zabýváme stížnostmi listovních doručovatelů na jejich zátěže. Stížnostmi přepážkových zaměstnanců na zacházení ze strany vedoucích apod. Ne vždy však můžeme dát stěžovateli za pravdu, ve většině případů se nejedná ani o členy odborů.

Dne 21. května se sešel KOV Praha a Střední Čechy, kde byli přítomni seznámení s prezentacemi z Moravce, se Zápisem z jednání P KOV ČP, s.p., s obsahem jednání Zastupitelstva OS ZPTNS a se záměry organizačních změn v regionu Praha a Střední Čechy, který bude projednán ve středu 22. května 2013. Dále byly předloženy již dříve schválené změny u obou regionů a na centrále, které byly již projednány jako záměry. Dopady organizačních změn na provoz v regionu Střední Čechy s platností od 1. července, kdy se šlo cestou snižování pracovních úvazků, mají dopad i do řad členů odborů, protože někteří pracovníci nepřijali změny pracovní smlouvy a odcházejí od České pošty.

Ve dnech 17. - 19. května 2013 proběhly kvalifikace na XX. Národní letní sportovní hry. Jako již tradičně byly kvalifikace v Kutné Hoře spoluorganizované Spartou Kutná Hora, oddílem kuželky. V letošním roce se přihlásil velký počet zájemců na všechny sporty. Při zahájení přišlo, ale počasí se nakonec umoudřilo a odpoledne již bylo krásné. Jelikož účast na kužkách byla 102 zaměstnanců, hrálo se již v pátek večer a v sobotu se pokračovalo, aby si všichni nominovaní mohli zahrát. Vše proběhlo plynule. Byl pouze jeden úraz na volejbalu. Večerní zakončení akce se všem líbilo.

Proběhla rekreace ve Velkém Mederu a v sobotu 25. května odjeli účastníci na rekreaci do Řecka.

Ivana Musilová



Regionální sportovní hry 2013

Telefónica Czech Republic a.s.



Také letos se v květnu a červnu konaly regionální sportovní hry.

Příprava her, které celé zajišťují zástupci odborových organizací, začala již začátkem roku. Není jednoduché navrhnout termíny her tak, aby nikomu nezasahovaly do dobrovolnických dnů, teambuildingů a ostatních aktivit společnosti. Dalším oříškem je vyhledání vhodného areálu, který musí mít jednak dostatečnou ubytovací kapacitu, zázemí pro jednotlivé sportovní disciplíny, kterých není málo, ale i kvalitní catering. Platí pravidlo, že dobře najezený a napojený sportovec je spokojený sportovec, který přehlédne drobné nedostatky a ani nepřízeň počasí mu nezkaží náladu.

Proč nejsme jednotní?



Čas od času vzniknou v České poště odborové organizace mimo náš odborový svaz, úplně nedávno například iniciativa s peticí. To oslabuje pozici odborů vůči zaměstnavateli i zaměstnancům.

Co k tomu říká předseda ZO OS ZPTNS pošt a přepravy Ústecka Josef Vandas?

Bohužel počasí nám letos nepřálo, bylo velmi uplakané, avšak na výkony sportovců to nemělo vliv.

Sobotní večer byl večerem společenským. Na začátku byly předány ceny za vynikající sportovní výkony, pak následovala volná zábava s hudbou, dobrým jídlem a pitím.

Ohlasy všech sportovců byly kladné, velký dík patří všem, kteří se na organizaci a průběhu sportovních her podíleli.

Termíny her:

místo	datum	počet sportovců
Střední Čechy / Praha	24. 5.-26. 5. 2013	291
Jihozápadní Čechy	31. 5.-2. 6. 2013	61
Východní a Severní Čechy	31. 5.-2. 6. 2013	132
Severní a Jižní Morava	31. 5.-2. 6. 2013	172

Josef Dobeš

„Mrzí mě to a myslím si, že příčiny existují i u nás. Když pomenu, že některá odborová organizace může vzniknout účelově jako ochrana odborových funkcionářů proti výpovědi, tak tyto iniciativy vznikají hlavně z nespokojenosti zaměstnanců, která se týká především produktů aliančních partnerů, přetěžování, evidence pracovní doby a následného proplácení přesčasů. Snažíme se všem vysvětlovat, že nespokojený zaměstnanec musí řešit tyto problémy především sám za sebe, i když toto jednání má svá opodstatněná rizika a strach z možných následků je oprávněný.“

Myslím si, že za dodržování zákoníku práce, kolektivní smlouvy i vnitřních předpisů České pošty odpovídá zaměstnavatel, a ten by se měl z centrální úrovně zajímat, zda plní svoje závazky. Kontrolní mechanismy na to jistě má. Zda například souhlasí knihy příchodu a odchodu s výkazy? Nedochozí k neopodstatněnému snížení tarifní mzdy kvůli aliančním produktům? To má kontrolovat zaměstnavatel a ne počítat s tím, že zaměstnanec buď nezná svá práva, nebo se bojí ozvat.

Zaměstnanci se všeobecně bojí hlásit o svá práva a nároky. Zaměstnavatel sám by měl automaticky plnit své povinnosti i beze strachu z možného soudu nebo pokuty od inspektorátu práce. Inspekce nebude říkat zaměstnanci, že se měl o své nároky hlásit, ale udělí pokutu zaměstnavateli. A takovým řešením by bylo dobré se oboustranně vyhnout. A toto je potřeba našim zaměstnancům stále připomínat.“

Co říkáte argumentům zaměstnavatele, že nejsou peníze?

„Toto nedokážu posoudit. Ale pokud vím, ekonomická situace není jednoduchá. Je ale těžké lidem vysvětlit, proč už dlouho jejich mzda neroste. Když se ale podíváme do



Než jsme se rozkoukali...

...utekla i letošní extrémně dlouhá zima a je tu konečně jaro, květen...

Po pracovní stránce nezačal letošní rok moc pozitivně. Stále se šetří a nejvíce úsporných opatření se provádí ve mzdových nákladech. Tyto úspory se odrážejí hlavně v počtu zaměstnanců pracujících u České pošty, s.p., případně v délce jejich pracovních úvazků. Také ubývá listovních, ale už i balíkových zásilek, v doručování kterých jsme zatím jednička na trhu. Píšu zatím... Na trh se tvrdě tlačí mnoho nových či staronových konkurenčních dodavatelů.

A abychom nemysleli jenom na práci a s ní spojené starosti, pořádá Česká pošta, s.p. Region SM ve spolupráci s odbory OS ZPTNS každý rok v březnu společenský večer pro zaměstnance. I tento rok se večírek konal v hotelu IMPERIAL v Ostravě.

Celý večer jsme se radovali, zpívali, na parketě řádili a dobrého jídla a pití si všichni moc hezky užili.

Bavili nás nejen pozvaní hosté, ale o zábavu jsme se starali i my sami sobě. Než jsme oběhli a vyzkoušeli veškeré autodráhy, rulety, zahráli si poker a jiné zábavné hry, byli jsme tak unaveni, že se některým už ani tančit nechtělo. K tanci i poslechu nám hrála vynikající skupina PROXIMA. Někteří využili možnost nechat se vyfotit u bublinek, to abychom nezapomněli, že tu byl

jiných odvětví, jsme na tom relativně slušně. Navenek to ale vypadá, že na něco peníze jsou. Myslím si, že se v tomto ohledu příliš ztotožňujeme se zaměstnavatelem. Snad proto, že se stále ještě cítíme být hodně pošťáky, i když pošta opravdu již není, co bývala.“

Takže při jednání se zaměstnavatelem, která jsou logicky většinou z vaší strany spíše kritizující, se necítíte úplně nezávislí?

„Jistě. Konec konců máme společný zájem, jeden bez druhého nemůžeme fungovat. Vyjádřením společných zájmů je i velice dobrá podniková kolektivní smlouva, na které oceňuji práci předsedy podnikového výboru Karla Koukala. Dodržování některých ustanovení je problematické. Ale to, že v kolektivní smlouvě jsou, je krok k tomu, aby se situace zlepšovala. Úplně nezávislý se stejně jako zaměstnanci necítím. Ale zastávám se zaměstnanců jak to jen jde, například pokud se na mě obrátí pracovníce, že ji nespravedlivě nevyplatili výkonovou mzdu, nebo další, že se léta nemůže dočkat pracovní smlouvy na dobu neurčitou.“

bublinkový král. Jeho vystoupení bylo úžasné. Kdo se chtěl osvěžit zmrzlinou, mohl si vybrat ze tří druhů. Každý si přišel na své. A pak honem na parket, kde je pro nás připravena ukázka souboje sumo. A protože jsou pošťáci hraví, do soubojů se zapojilo 8 soutěžících, a to i ženy! Odvaha se ocenila drobnými dárečky.

Když třetí hodina odbila, pro pošťáky zábava skončila. A aby jim smutno nebylo, tak čokobonbónky celé osazenstvo plesu dostalo.

Všichni slzu zamáčkli v důvěře, že příští rok se opět roztančí...

Vlastimila Filipská



Čechami a Moravou za starými poštami

Již třetím rokem se na stránkách PTN ECHO věnujeme poznávání starých poštovních budov na území Čech, Moravy a Slezska. Za tu dobu jsme „objevili“ řadu pozoruhodných míst, která dosud zůstávala skryta naším očím, i když vyzařují neopakovatelnou atmosférou zašlých dob. Některá nás upoutala skvostnou architekturou, jiná zase netradiční historií či návštěvami slavných osobností. Všechna však měla společného jmenovatele - poštu. Ta totiž bývala v minulosti významným investorem, který neváhal věnovat velké finanční prostředky na stavbu vskutku reprezentativních budov. V některých případech sice nešlo o novostavby, pouze přestavby již starších budov, ale i tak šlo o pozoruhodný fenomén, který má svou dobu snad jenom v případě staveb realizovaných pro potřeby železniční dopravy

Cheb

Dějiny Chebu (první zmínka roku 1061) formovala především jeho poloha coby významného příhraničního města na samém západě Českého království. O Chebu se proto vedly časté spory, které postupně vytvořily z tohoto města výjimečnou lokalitu se značnými mocenskými ambicemi v rámci daného regionu.



Cheb - V domě čp. 32/477, který se nachází na náměstí Jiřího z Poděbrad, byla roku 1687 zřízena první chebská poštovní stanice.

Nejstarší zpráva o zřízení příležitostné poštovní stanice v Chebu pochází z období českého povstání a tzv. šmalkadské války z let 1546-47, kdy vznikla naléhavá potřeba rychlého spojení mezi západními Čechami a Prahou, resp. mezi vojenským táborem Ferdinanda I. a hlavním městem Království českého. Toto spojení však bylo zrušeno, jakmile pominula jeho potřeba. Téměř o sto let později, v roce 1641, došlo kvůli švédskému vpádu k dočasnému přeložení jihozápadní poštovní trasy Praha - Plzeň na trasu vedoucí z Prahy přes Louny,

Žatec, Podbořany, Bochoř a Loket do Chebu. Také později se poštovní spojení Prahy s Chebem budovalo pouze během vojenských konfliktů.

O trvalejším poštovním spojení z Prahy přes Plzeň do Chebu a dále do Norimberku s návazností na říšskou poštovní trať do Frankfurtu nad Mohanem se začalo jednat teprve koncem roku 1688. I v tomto případě hrála zásadní roli vojensko-politická situace v říši během francouzské války. Potřeba poštovního spojení nedovolovala dlouhého odkladu a již 21. ledna 1689 uložili místodržící hlavnímu poštmistrovi pro Čechy Janu Františku de Brahier, aby navrhovanou trať zřídil. Provedení rozkazu se poněkud zdrželo námitkami města Chebu, které požadovalo zřízení navazujících spojů do říše. Přesto se poštovní trať podařilo instalovat ještě téhož roku a navzdory opakovanému naléhání české komory na její zrušení, se udržela a stala se pevnou součástí poštovní sítě. Prvním chebským poštmistrem se stal Johann Michael Widmann (Widtmann), který od roku 1669 vlastnil dům U černého medvěda (dnes nám. Jiřího z Poděbrad čp. 32/477). Později ho nechal přestavět a v roce 1698 do něj umístil poštovní stanici. Widmann byl zřejmě velmi aktivní, protože již o rok dříve nechal zřídit na vlastní náklady poštovní stanici v Aši a stal se vydavatelem prvních městských tištěných novin. Zemřel 25. října 1719 a nástupcem ve funkci poštmistra se stal jeho syn Josef Adam rytíř Widmann († 1740). Následovali další příslušníci tohoto rodu, kteří s jistými přestávkami spravovali chebskou poštovní stanici téměř až do jejího zestátnění v roce 1850.

Kámen

Dne 7. prosince 1754 byla na trati z Prahy do Vídně mezi Golčovým Jenikovem a Německým (Havlíčkovým) Brodem zřízena nová poštovní stanice v malé obci Kámen (okres Havlíčkův Brod), o níž pochází nejstarší zmínka z roku 1591. Poštmistrem byl ustanoven Franz Hermann svobodný pán Herrnrit, jehož otec byl poštmistrem v nedalekém Golčově Jeníkově. Později od něj koupil poštovní stanici Ignác Körner.



Kámen - Empírová budova čp. 10 z roku 1824, v níž od roku 1890 sídlil poštovní úřad Kámen u Habrů.

Na návrh císařské kanceláře byla 21. září 1771 zřízena v Kameni dědičná poštovní stanice a privilegium uděleno Josefu Kocymu (Kotzymu). Po jeho smrti v roce 1781 převzal poštovní stanici syn Konrád Kocy (ve funkci 1789-1826) a když také on zemřel, řídila poštu do roku 1833 vdova Marie.

V polovině třicátých let 19. století se novým dědičným poštmistrem stal c. k. setník 28. pěšího pluku Vinzenz Voith, svobodný pán ze Sterbezu († 29. 8. 1845), který se roku 1812 oženil s Terezií, dcerou Josefa Kocyho. Po něm zdědil poštovní stanici jeho syn Ferdinand, pozdější c. k. hejtmán čáslavského kraje (*20. 5. 1813-†10. 2. 1882), který se zapsal do historie tím, že koncem roku 1851 nařídil zatčení Karla Havlíčka Borovského a jeho převezení do Brixenu. Poštovní stanice byla v době jeho úřadování umístěna v domě čp. 30.

Dne 20. května 1856 obdržel dědičné privilegium na poštovní stanici Kámen Eduard Hoffmann. Jeho dvacetileté působení však bylo v prosinci 1876 ukončeno suspendováním kvůli pokladnímu schodku a dědičná poštovní stanice byla k 15. prosinci téhož roku zrušena. K znovuzřízení pošty, resp. poštovního úřadu, došlo 1. května 1890 a staronovým poštmistrem se stal Eduard Hoffmann († 1899), jehož roku 1900 nahradil Jan Šmíd. Tehdy sídlil poštovní úřad v empírové jednopatrové budově čp. 10 postavené při císařské silnici roku 1824.

Loučná nad Desnou

Obec Loučná nad Desnou leží na úpatí Jeseníků, v údolí horního toku řeky Desné, necelých 15 kilometrů severovýchodně od okresního města Šumperk. První písemná zmínka pochází již z roku 1494.



Loučná nad Desnou - Budova čp. 65 v Loučné nad Desnou, v níž sídlila poštovní stanice a zájezdní hostinec.

Dne 23. února 1847 rozhodla všeobecná dvorská komora zřídit pravidelný poštovní kurs Zábřeh - Frývaldov (Jeseník) vedený přes Šumperk a Wiesenberg (Loučná nad Desnou), takže v obou místech byla zřízena přepřahací stanice. Držitelem poštovního relais a správcem listovní sběrny ve Wiesenbergu se stal významný stavební podnikatel a spolujatel dolů, hutí i zdejšího panství František Klein, který se narodil v blízkém Kociánově. Zatímco listovní sběrna byla aktivována již 15. dubna 1847, přepřahací stanice fungovala od 15. září téhož roku. Umístěna byla v budově zájezdního hostince postaveného roku 1846 naproti zámku, který rovněž vlastnili bratři Kleinové. K 1. dubnu 1853 byla listovní přepřahací stanice přeměněna na poštovní úřad a František Klein se stal poštmistrem. Po jeho smrti v roce 1855 spravoval poštu expeditor Karl Bartl a od 10. ledna 1857 ji převzal František Klein mladší.

PhDr. Jan Kramář
Česká pošta, s.p., Poštovní muzeum

Jak jsme poznávali krásy hlavního města



Letos již po třetí jsme se s celou rodinou rozhodli prožít týden v našem hlavním městě a poznat jeho další krásy a pamětihodnosti. Každý výlet začíná plánováním. Kdy se pojedje, kam a také kde se ubytujeme? My jsme využili možnost pronajmout si pro naši čtyřčlennou rodinu na sedm dnů za velice atraktivní cenu 2 500 Kč byt OZ ZPTNS na Černém Mostě.

Takové byty vlastní svaz na Černém Mostě dva. V okolí jsou všechny možné super a hypermarkety, jaké si jen můžete přát, jako třeba IKEA. Je zde kino, restaurace...

Letos jsme byli mile překvapeni, že byty jsou zrekonstruované a vybavené novým nábytkem. Nová plastová okna, nové válečky, stolky, televize, k tomu plně vybavená kuchyň nádobím s kombinovanou chladničkou, mikrovlnkou a vařičem. K vybavení dále patří povlečení, ručníky a utěrky.

Prostě zde najdete vše, co člověk potřebuje k pohodlnému pobytu, který předpokládá celodenní pobyt venku a následně pohodlné přenocování.

Byty mají strategickou polohu hned u stanice metra Rajská zahrada, takže za 30 minut jste v centru a můžete se kochat krásami pražských památek.

Během našich pražských pobytů jsme si stihli prohlédnout opravdu hodně zajímavých míst - jen pro představu - Pražský hrad, Petřín, Království železnic, Botanickou zahradu, Pražské ZOO, Trojský zámek, Vyšehrad, aquapark Čestlice, muzeum Karla Zemana, Mořský svět, Technické muzeum, Národní

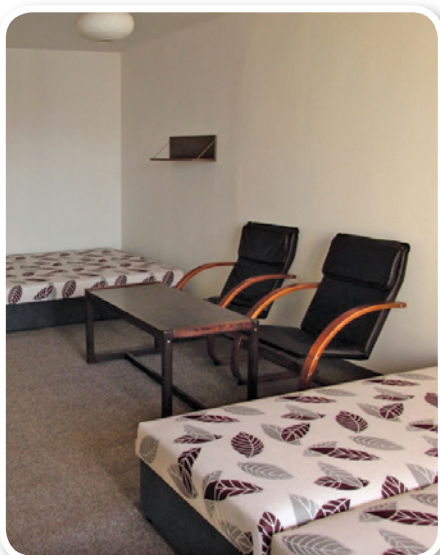
muzeum, Výstaviště města Prahy, bývalý park J. Fučíka, Stromovka, vojenské muzeum, arénu O2, vysílač na Žižkově, národní památku Nákladové nádraží Žižkov, památník Jana Žižky a další a další. Samozřejmě nechyběla procházka po Karlově mostě, procházka starou Prahou na Kampu, kde se točili „chobotničky“, na Střelecký ostrov, na Václavské náměstí, Staroměstské náměstí, kde jsme si počkali na celou hodinu, abychom mohli obdivovat spolu se zahraničními turisty náš orloj.

Chtěli bychom touto cestou poděkovat všem, kteří se o možnosti ubytování v Praze zasloužili. Za to vše patří velký dík OS ZPTNS panu Koukalovi, paní Petříčkové a všem jejich předchůdcům. Je to také jedna z možností kompenzace našich členských příspěvků.

Proto bychom rádi apelovali na všechny kolegy a kolegyně, kteří využívají ubytování na Černém Mostě - vezmě si této možnosti a neničme si společný majetek nevhodným chováním nebo odnášením suvenýrů z pobytu.

O to raději se sem budeme vracet.

Petra Vandasová



Funkci dělám pro radost...



I když dnes často naříkáme nad mezilidskými vztahy a sobectvím, jsou ještě mezi námi lidé, kteří se dovedou radovat z práce pro druhé. A mezi odborovými funkcionáři jich je určitě celá řada. S jedním z nich jsem se sešla ve Sběrném přepravním uzlu Malešice České pošty.

Pan Milan Malina, předseda výboru základní organizace OS ZPTNS ze SPU Praha-Malešice o své odborářské práci říká:

„Pracuji v turnusech, ale na odborovou činnost si čas rád udělám. Mám radost, když mohu něco zařídit, i když to stojí mnoho času, někdy dostanu i vynadáno, ale málokdy slyším poděkování.“

Předseda odborové organizace Milan Malina je „celoživotním“ poštákem. Vyučil se manipulantem poštovní přepravy a po vojně nastoupil ke třídění balíků na poštu na nádraží Praha - střed. Udělal si maturitu a stal se „široko daleko“ nejmladším vedoucím směny, když původní vedoucí dlouhodobě onemocněl a zpět se již nevrátil. Od devadesátých let je dispečerem Sběrného přepravního uzlu.

Odborářem je pan Malina od nastoupení do zaměstnání, funkcionářem šest let, a hned předsedou základní organizace. Odcházející předseda VZO SPU Malešice si ho vybral, seznámil ho s prací ve výboru a po úspěšné kandidatuře byl zvolen do funkce.

Pan Malina o svém zaměstnání i odborové práci mluví s nadšením, obojí ho baví a přináší mu velkou radost. Zejména po jmenování nového vedení uzlu je spokojen. Cení si přístup k letitým problémům, především k přesčasové práci a vybavenosti pracoviště. Bývalé vedení nebylo ochotné platit přesčasy, nyní to problém není. Také práce je organizována tak, aby přesčasy nebyly nutné.

Po poukázání odborů na špatný stav sociálních zařízení přistoupilo vedení k jejich rekonstrukci. Stejně tak je možné nyní v objektu uzlu využívat místnost k setkávání bývalých zaměstnanců.

Bohužel odborová organizovanost na pracovišti stále není moc vysoká, pohybuje se pod dvaceti procenty, byť v poslední době přibýlo 20 nových odborářů. Stále se musí připomínat, že delší dovolená, stravenky nebo příspěvek na rekreaci tu jsou díky podnikové kolektivní smlouvě, a ta je výsledkem práce odborů. Výdobytků si považují více zaměstnanci přicházející ze soukromého sektoru, kde byli někdy rádi, že vůbec dostali mzdu, než letití poštáři, kterým výhody připadají jako samozřejmost.

Zaměstnanci stále posuzují členství v odborech podle výše členského příspěvku a co za to v materiální rovině získají. A tak se reálná činnost odborové organizace a jejího předsedy těmto požadavkům přizpůsobuje. V Malešicích jsou to pro odboráře dárky k Vánocům, ke Dni matek, z fondu kulturních a sociálních potřeb pak různé permanentky. Odbory každoročně pořádají v Peci pod Sněžkou, kde vlastní spolu s odbory společnosti Telefonica rekreační zařízení Racek, 17-tidenní dětský tábor, po dotaci od podniku jen za 2 000 korun. Pan Malina také v rámci odborové funkce organizuje rekreace pro zaměstnance. Nyní právě obklopen papíry řeší obsazení tří týdenních turnusů do Chorvatska, kterých se zúčastní 200 lidí. Pobyt s polopenzí v hotelu a dopravou autobusem stojí necelé čtyři tisíce.

Ne vše je ale ideální. Rekreační středisko Racek má problémy s celoročním využíváním. Uvažuje se o jeho prodeji. Musela se zrušit jídelna v objektu SPU Malešice pro malý obyt. Obavy vzbuzuje uvedení do provozu nového velkokapacitního stroje na třídění balíků do konce letošního roku. Ten podle vyjádření vedení nebude mít, alespoň zatím, dopad na zaměstnanost.

Křížovka o ceny

POMŮCKA: ADSL, AKE, ALEA, MAZ	CITOSLOVCE PODIVU	KOVOVÝ PLÁT		ZKRATKA UMĚLECKÉ VYSOKÉ ŠKOLY	JMÉNO ZPĚVÁCKY URBANKOVÉ		PŘED- VANOČNÍ ČAS	TLACHAT HOVOR.	SPZ PRAHY	INICIÁLY MODERÁT. ONDRÁČKA	DRUH KVĚTEN- STVÍ	ČÁSTICE HMOTY
NÁRODNÍ PODNIK ZKR.			STARÉ ČES. ZÁJMENO			AKVARIUM RYBA ZDROBNĚLE						
TĚŽKÉ KOVY			VÝBAVA PSA			VÝSTŘIH						
1. DÍL TAJENKY						MASTNÁ TEKUTINA				AUTONOMNÍ OBLAST		
										STARÝ ČES. PENÍZ		
OZVĚNA				KOSTKA LATINSKY				SKUP. MOB. TELEFONŮ		NÁZEV HLÁSKY L		
	SLIMÁK	SPZ JESENÍKŮ HAZARDNÍ HRA		SNÍŽENÝ TON E		KLÁVESNA NA POČÍTAČI					DÍTĚ KNÍŽNĚ	I TAKHLE
TLAK						INICIÁLY HERCE TRÍSKY		PAPOUŠEK				
INDIÁNSKÁ ZBRAN										KRÁTKÝ FILMOVÝ SNÍMEK		
ZIVNOSTEN- SKÝ LIST ZKR.			ČESKÝ SKOKAN NA LYŽÍCH							PŘITAKÁNÍ TYRŠŮV ODZNAK ZDATNOSTI		
	ZAVÝSKNUTÍ							NEUSPOŘÁ- DANÝ POHYB				
	CHEM. ZN. CINU							STARÁ JEDN. OBJEMU, 1,4 L				
STOVKY				DOPRAVNÍ PODNIK ZKR.	MALÍŘSKÁ POMŮCKA		2. DÍL TAJENKY	CHEM. ZN. MOLYBDENU ROZLEHLÉ POLE		ČAROVÝ KÓD ZKR.		PRAŽDNO
PŠTROSO- VITÝ PTAČ						POMATENEC						
	DRUH PŘIPOJENÍ K INTERNETU	DAŇ Z PŘÍ- DANE HODN. LÉČIVA ROSTLINA				DOBA V TAKTU				DRUH LENOCHODA HRA V MARIÁŠI		
NÁZEV AU- TOBAZARU				JMÉNO HERCE FIALY					SPZ BENEŠOVA			
				TLACH					ZÁPORKA			
ZNAČKA DECILITRU			PLANINA					CHEM. ZN. NEONU			EVROPSKÁ UNIE ZKR.	ZN. LUXU
			KUS ZKR.					ZN. GONIOM. FUNKCE				
PODSTA- VEC					VYKONAVA- TEL POMSTY							
BLÝSKNUTÍ					ZNAČKA DOMÁČÍCH SPOTŘEBIČŮ				VÝSAVOČ HOVOR.			

Tajenku z tohoto čísla posílejte do 26. 7. 2013.

Sudoku

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

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

Správné řešení naleznete na <http://oszptns.cmkos.cz> - SERVIS PRO ČLENY

Lívanečky s jahůdkovým přelivem a zakysanou smetanou



Ingredience pro 4 porce:

150 g - polohrubá mouka
 400 g - mražené jahody
 ½ ks - droždí
 150 g - dětská krupička
 3 ks - vejce
 2 ks - zakysaná smetana 15 %
 200 ml - mléko
 250 g - cukr krupice
 ½ ks - citron
 špetka soli
 olej z hroznových semínek nebo rostlinný olej
 vanilkový pudink
 destilát podle chuti

Do větší mísy dáme polohrubou mouku, droždí, dětskou krupičku, vejce, 1 ks zakysané smetany, mléko, 100 g cukru a pomocí ponorného mixéru vytvoříme hladké těsto. Necháme kynout asi 40 minut.

Polovinu jahod dáme vařit se zbytkem cukru a citrónovou šťávou, vaříme cca 10 minut. Poté lehce zahustíme pudinkovým práškem a 1 minutu provaříme. Podle chuti přilijeme destilát a rozmixujeme ponorným mixérem. Pře-

liv přendáme do mísky, přisypeme mražené jahody a tím ho celý vychladíme. Vyknuté těsto tvarujeme do malých lívanečků a opékáme na pánvi s nepřilnavým povrchem. Servírujeme se zakysanou smetanou, kterou osladíme podle chuti trochou cukru.

Tip:

Místo jahod můžeme použít i další druhy ovoce, např. maliny, borůvky, ostružiny atd.

**Využijte služeb nových přepážek
České pojišťovny na České poště**



**Kompletní služby České pojišťovny
nyní najdete i na 80 poštách po celé ČR**

**Pojistíme všechny oblasti
vašeho života:**

- Život
- Úraz
- Penzi
- Auto
- Cestování
- Majetek
- Odpovědnost
- Domácí mazlíčky

Poskytneme Vám kompletní servis:

- Informace k pojištění a pojistným smlouvám
- Změny pojistných smluv
- Pomoc s nahlášením pojistné události

**Informace o přepážkách na poště naleznete
na webových stránkách České pojišťovny
v přehledu kontaktních míst.**

www.ceskapojistovna.cz ➤ infolinka **841 114 114**



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://oszptns.cmkos.cz>
oszptns@cmkos.cz
tel.: 222 540 322



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