



PTN ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

**Odbory opravdu
pomáhají**

čtíte na str. 12

**Blýská se na
lepší časy?**

čtíte na str. 26





Milé kolegyně, milí kolegové,

blíží se konec roku, Vánoce a většinu z nás čeká pár dnů klidu a odpočinku. Nechci se teď pouštět do bilancování uplynulého času. Určitě si každý z nás dovede najít něco hezkého v minulém období, a pojmenovávat to méně hezké není nutné. Všichni víme, že dobrá psychická pohoda je předpokladem dobrého zdraví, a tak se o ni musíme snažit, i když to není často lehké. Všichni vnímáme zvyšující se pracovní stres, rozsáhlé změny v organizaci práce a větší a větší pracovní zátěž.

Je obdivuhodné, jak všechna náročná období zvládáte a ještě se stačíte jako odboráři starat o druhé. Víte, jak je důležitá spolupráce, důvěra a zájem. Je obdivuhodné, že nejste lhostejní. Malou odměnou je myšlenka, že bez odborů, které obhajují práva zaměstnanců a jejich sociální standardy, by situace zaměstnanců byla podstatně horší.

Přeji Vám klidné a spokojené prožití Vánoc a do příštího roku hodně zdraví, pohody a úspěchů v osobním i pracovním životě. Těším se na naši další spolupráci.

Jindřiška Petříčková
předsedkyně OS ZPTNS



OBSAH

Malé ohlédnutí za rokem 2013	4
Evropská konference UNI global Union	8
Připravované organizační změny	10
Pevné nervy!	11
Odbory opravdu pomáhají	12
Právní kudykam	15–22
Náhrada mzdy v době nemoci	25
Statistická ročenka MPSV	25
Blýská se na lepší časy?	26
Pomoc absolventům	27
Prodej společnosti Telefónica Czech Republic, a.s., skupině PPF... ..	28
Pochvala, která potěší	28
Novinky v uzavřené Kolektivní smlouvě na léta 2014 – 2018	29
Setkání s kolegy z OZ Telekom	29
Malá ohlédnutí	30–31
Konec roku se pomalu blíží	32
Kus života a práce	33
Zájezd do vinného sklípku se vydařil	33
Zábava	34–35

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



Malé ohlédnutí za rokem 2013



Blíží se konec roku 2013 a otázka je, jaký byl. Můžeme se zkusit poohlédnout zpět, můžeme se zkusit podívat i na začátek roku příštího.

Pokud se dnes budeme zamýšlet nad současnou situací, je nutno se podívat i na svět okolo nás. Většina států Evropy, ale asi i hodně dalších na jiných kontinentech, řeší i nadále otázku hospodářské krize. Na straně jedné tedy problémy států, na straně druhé problémy lidí. Státy si pravděpodobně nějak poradí a najdou cestu a východisko. I nadále budou dlužníky bank, měnových fondů nebo jiných států, které jsou na tom lépe. Ostatně banky vlastníci převážnou většinu kapitálu jsou i nadále v klidu. Ale co lidé? Jaké je východisko pro ně? Současná situace není z pohledu zaměstnanosti nijak růžová a výhled je ještě horší. Očekávaná řešení nezaměstnanosti formou různých Směrnic a Rozhodnutí nejsou asi to pravé. Ukazuje se, že i nadále světový systém řešení této otázky přináší znovu ztrátu pracovních příležitostí, snižování výdělků, další zadlužování a tím i postupnou přípravu na exekuce a další tragické závěry. Podniky i nadále šetří a budou šetřit ještě více. Pokračuje až na některé profese útlum výroby i poskytovaných služeb. I ty podniky, které prosperují, raději říkají, že na tom nejsou dobře, než by řešili otázku zlepšení sociálních a mzdových podmínek. Rostou dluhy státních rozpočtů a nikdo neví, co s tím. Banky a prosperující podniky naopak nadále vykazují obrovské zisky, někdy tak veliké, že při jejich součtu pokryjí ve své výši celý schodek rozpočtu a ještě by zbylo. To však takto udělat nelze a tak je lépe odebírat lidem práci, peníze,

benefity a zhoršovat zdravotní péči i další služby. Je dobré si připomenout velice důležitou skutečnost. Náš stát dokázal během posledních sedmnácti let téměř nemožné. Zcela zmizely všechny peníze z privatizace, prázdný je důchodový účet, nejsou peníze na zdravotní péči, kulturu, školství a další činnosti. Reformy jsou i nadále základním tématem dnešní doby. Reformy vedoucí jen ke zhoršení situace zaměstnanců i všech občanů. Zcela logicky nastávají problémy i v poštovním sektoru. A to nejen díky elektronickým službám, ale i díky klesající poptávce po klasické poště vůbec. Navíc je zde všudypřítomná konkurence. A důsledek toho všeho je jasný. Při potřebě značných investic, a to je skutečně ve většině případů nezbytná nutnost, a nedostatku prostředků na straně výnosů je tedy z pohledu zaměstnavatele jediná možnost a tou je snižování osobních nákladů. A osobní náklady, to jsou zase zaměstnanci a jejich výdělková úroveň. Ta není u České pošty nijak oslňující, ale při násobení více než 32 000 zaměstnanci znamená až 66 % všech nákladů podniku. A toto číslo je z pohledu ekonomiky na označení úspěšnosti podniku příliš vysoké. Můžeme namítnout, že tomu bylo obdobně při společném podniku s telekomunikačním sektorem v rámci spojů, i po oddělení pošty. To ale byla zcela jiná situace. Výnosová strana a nízká mzdová úroveň umožňovaly prosperovat. Dnes se ukazuje, že potřeba investic do výpočetní techniky, a bez té nám budou velcí klienti a podavatelé odcházet ke konkurenci, a dalších technických oblastí včetně potřebného počtu aut to prostě v krátké budoucnosti nepůjde. Pošta by se dostala do červených čísel a jen těžko by hledala u státu sponzora. Navíc by zcela jistě posunula a urychlila aktivitu týkající se její privatizace. Investice jsou zde vnímány pro všechny možné oblasti jako jediné možné řešení,



investice do lidí včetně jejich výdělků nejsou však příliš žádoucí. Není tedy přímo nastaven systém, že pokud vydělávám, pak je to určité a ve velké míře zásluha zaměstnanců, kteří tu práci vykonávají.

V letošním roce se však přes všechny problémy podaří zcela jistě udržet náš podnik v zisku. V zisku, který je v této úrovni obsažen v plánu. A to je velice dobrá zpráva. Je stále na výplaty, je na naplnění sociálního fondu a udržení dalších sociálních a pracovních výhod. Ale je také na zvýšení mezd? To ale není tak jasné. Je pravdou, že prosperita není samozřejmost a nespadne z nebe. Je to mimo jiné i otázka práce v podmínkách sociálního smíru, tedy zásluha platné Podnikové kolektivní smlouvy a závazků z ní plynoucích. A kolektivní smlouva, to je na jedné straně zaměstnavatel a na druhé odbory. To poslední slovo minulé věty je zvláště důležité. Bez odborů totiž žádná kolektivní smlouva být nemůže. Zásluhou odborů tedy platí i současné výhody. Výhody, které nejsou dostatečně doceněny nebo zcela záměrně podceňovány. Jsou však i někteří informovaní lidé, kteří záměrně snižují význam odborů, i když vše velice dobře chápou. Žádný zaměstnavatel na světě nedává nic zadarmo a už vůbec ne z vlastní iniciativy. I při tomto mírně optimistickém pohledu není možno nevidět, že i v letošním roce došlo ke snížení počtu zaměstnanců. Nejen díky technologickým změnám, ale i díky zásahu do zaměstnanosti v provozech, ale i v administrativě. Neustále se mění systém řízení a ten s sebou nese další snižování počtu zaměstnanců. Co je dnes

ale mnohem důležitější, je skutečnost, že právě dohody v Podnikové kolektivní smlouvě garantují projednávání všech těchto otázek. Každý rok je požadována nějaká dílčí úprava i v oblasti výdělkové úrovně a jiných kapitol. A právě čas těsně před koncem roku a následně na začátku roku nového je období, kdy se jednání musí uskutečnit. Není tedy větší priority, než udělat vše pro dohodu na Dodatku pro rok 2014. Již nyní je možno předpokládat, že jednání a dosažení dohody nebude jednoduché.



A to už jsme v současnosti, to už jsme i v roce příštím. Pokud by někdo předpokládal výrazné zlepšení výnosové stránky podniku, bude zklamán. Tedy zklamán co do obsahu plánu, zklamán co do očekávaných výnosů. I nadále platí, že dochází k výraznému propadu tržeb za listovní zásilky, tedy v minulosti, dnes a ještě po nějakou dobu nejvíce efektivnímu zdroji příjmů. Plně hodnotná náhrada na poštovním trhu není. Pošta musí hledat uplatnění v jiných službách, především elektronických a peněžních, a to není při současné situaci jednoduché. Konkurence totiž dělá totéž. A tak hlavní důraz je znovu kladen na balíkový trh. Zdaleka ne tak výnosný jako listovní trh a navíc vyžadující i daleko více prostoru a dalších zařízení. Součástí tohoto trhu je stále se zvyšující horní váhová hranice, aniž by bylo zajištěno dostatečné zázemí pro tuto manipulaci. Od roku 2012 platí Strategie, která má zajistit úspěch i v budoucnu. To bude mít zásadní vliv na počet zaměstnanců po celé období. Možný je však i opačný pohled a to, že počet zaměstnanců je odpovídající, ale struktura výnosové stránky nejsou to pravé.

Je velice dobré, že se podařilo využít opce obsažené v Podnikové kolektivní smlouvě a zajistit její prodloužení na rok 2014. Prodloužení kolektivní smlouvy, která je z převážné většiny dílem naší odborové organizace. Její obsah je dlouhodobě na vysoké úrovni. Jsme ve stavu, kdy je nutné i nadále hledat kompromisní řešení vedoucí k uzavření Dodatku

ke kolektivní smlouvě na příští rok. Rozhodně není v programu odborů něco jiného, než zachování a udržení výhod v sociální oblasti, v oblasti pracovních právních, v oblasti odpovídajícího systému odměňování, zaměstnanosti a dalších věcí. A každý soudný člověk už za touto větou musí říci, že je toho dost. Dost toho, co bylo dohodnuto, ale i dost k možnému vylepšení. Na straně zaměstnavatele jedná pouze jeden subjekt, na straně odborů je jich pět. Pět odborových organizací, které mají ne vždy stejné představy a cíle. Dokonce někteří jejich představitelé neváhají při svém hodnocení naší odborové organizace sahat k prostředkům jdoucím až za hranici slušnosti, k prostředkům plným arogance a lži. I toto je rámec, který je nutno překlenout. Nejdříve tedy musí dojít k dohodě mezi odbory, pak k dohodě o společném postupu a pak teprve k jednání. To vše se díky společnému zájmu zatím podařilo. O průběhu a výsledcích jednání budeme informovat podrobně příště. Pokud se podaří Dodatek k Podnikové kolektivní smlouvě uzavřít, je to jasný signál všem kritikům práce odborů. Dodatek ke kolektivní smlouvě by měl pro rok 2014 garantovat mimo jiné i nějaký posun ve výdělkové úrovni zaměstnanců. Nebude ale zcela jistě garantovat zachování stávajícího počtu zaměstnanců. Zatím jsme pracovali se zadáním, že význam udržení zaměstnání má prioritu před nárůstem mezd. Doba však jasně ukazuje, že to v praxi zdaleka neplatí. Zaměstnanost

stále klesá a výdělková úroveň stejným tempem nahoru nejde. Zcela jistě se v budoucích letech bude měnit i práce na poště. Bude ještě více elektronických služeb, ještě více obstaravatelské činnosti, ještě více činností v oblasti prodeje a další nové iniciativy. Ale tak je tomu na všech poštách po světě s jediným rozdílem, že možný rozsah těchto služeb je všude jiný.

Osobně jsem přesvědčen a věřím, že pošta přežije i současnou ekonomickou a ne příliš příznivou situaci a za rok nebo dva bude zpět na výsluní. Zpět jako prosperující podnik, zpět jako podnik, který má silné základy, sociální výhody, slušné mzdy a odpovídající počet pracovních příležitostí. K tomu směřuje veškeré úsilí odborů. Snaha zajistit právě kolektivní smlouvou všechny tyto zásadní požadavky dnešní doby.

Zcela záměrně jsem v tomto povídání vynechal otázku předčasných voleb, otázku kritických pohledů některých politiků na práci prezidenta republiky, otázku sestavení vlády i práce nově zvolené Poslanecké sněmovny. Většina z výše uvedeného je ve stavu zrodu a tak není moc důležité spekulovat, co bude. Snad s jedinou výjimkou a tou je otázka, kdo bude nově řídit Českou poštu a jak bude pohlížet na její budoucnost.

Co je ale nutné připomenout, je Poštovní zákon a doprovodná Vyhláška vlády o povinném počtu provozu zřízených a provozovaných držitelem licence na



poskytování univerzálních služeb. A tady může dojít k velikému problému nejen v úrovni služeb a počtu provozu, ale především v oblasti zaměstnanosti. A to už není jen otázka České pošty, ale otázka celé úrovně služeb a sociálního poslání pošty v naší vlasti.

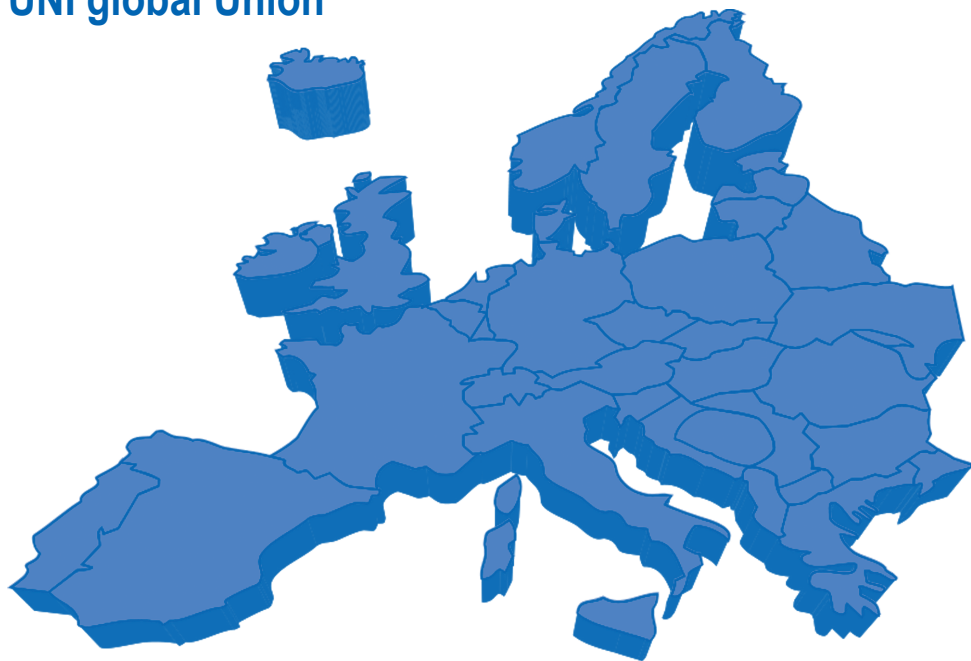
Bliží se závěr roku a s ním i nutnost poděkovat všem za jejich práci a podporu. Děkuji všem členům našich odborů, děkuji všem funkcionářům našich základních organizací, děkuji všem členům regionálních Koordinačních výborů a členům Podnikového koordinačního výboru za jejich práci. Děkuji všem, kteří nejsou nebo ze strachu o místo nechtějí být našimi členy, za jejich vnímání našich problémů a případnou podporu. Budeme naše členy nadále hájit a ochraňovat. Budeme nadále pracovat na všem, co pomůže zaměstnancům i odborářům. Děkuji zástupcům hospodářského vedení na všech úrovních v čele s panem generálním ředitelem za spolupráci.

Přeji Vám všem, Vaším rodinám, přátelům i blízkým krásné vánoční svátky, hodně pohody, osobních úspěchů a spokojenosti, tolik potřebný kousek štěstí, lásku a pevné zdraví v novém roce.

Karel Koukal



Evropská konference Poštovního a logistického sektoru mezinárodní odborové organizace UNI global Union



Zpráva z jednání Evropské konference Poštovního a logistického sektoru mezinárodní odborové organizace UNI global Union, která se uskutečnila ve dnech 25. – 27. září 2013 v Evoře v Portugalsku.

Před zahájením jednání konference se uskutečnilo jednání Řídícího výboru Poštovního a logistického sektoru UNI. Výbor projednal jednotlivé body Programu jednání konference včetně voleb řídicí skupiny a zástupců Evropského výboru ve Světovém řídicím výboru sektoru. Výbor dospěl na základě vzájemných kompromisů k dohodě o obsazení zástupců těchto výborů a jejich náhradníků. V průběhu jednání konference se uskutečnila v centru Evory protestní akce na podporu odborových svazů poštovního a logistického sektoru Portugalska. Program jednání konference byl doporučen ke schválení.

Ve 14 hodin bylo zahájeno jednání Konference Poštovního a logistického sektoru UNI global Union. Jednání zahájila předsedkyně Výboru tohoto sektoru paní Ingeborg Saetre spolu s vedoucím oddělení tohoto

sektoru UNI panem Stephenem DeMattheo. Oba přivítali přítomné účastníky a poděkovali portugalským odborům za práci při přípravě této konference. Dle zprávy mandátové komise se jednání zúčastnilo 158 delegátů, 21 s hlasem poradním a 24 hostů. Zastoupeno bylo 35 členských odborových svazů z 21 zemí Evropy. Z celkového počtu přítomných bylo 35,8 % žen. S politickým hodnocením současné situace v Evropě vystoupil organizační vedoucí UNI pan Oliver Röthig.

Konference se uskutečnila pod heslem „Pošta původní / originální / sociální síť“. Vlastní jednání bylo rozděleno do několika tematických bloků vyjadřujících současnou situaci v sektoru a její největší problematiku. Ve vystoupeních i v diskusi byla prezentována situace v jednotlivých zemích i celková situace v odvětvích. Klíčové problémy sektoru jsou: liberalizace, privatizace, špatné zákony o poštovních službách zpracované na základě špatné Direktivy EU, sociální nespravedlnost, konkurence nedodržující základní pravidla, sociální dumping, propouštění, zkracování pracovních úvazků, práce na dohody, sociální dialog, nedostatek pracovních



příležitostí, obrovská nezaměstnanost všech věkových skupin včetně mladých lidí, zhoršování pracovních podmínek, snižování mzdy v důsledku hospodářské krize, sociální dialog v sektoru, organizovanost členů – snižující se počet odborově organizovaných v podnicích, malá organizovanost v konkurenčních podnicích, vedení společných kampaní a další otázky. Stále je kladně hodnocena spolupráce především s ITF (federace dopravy) v podnicích, kde jsou zastoupeny obě odborové centrály. Tato spolupráce však není všude stejná a někdy je jejím základním prvkem především přetahování členů druhého partnera, což známe i z naší republiky. Součástí práce odborů je i lobování u politických představitelů jednotlivých států a Evropské komise i parlamentu. Navíc se ve všech státech projevuje úbytek listovních zásilek, ale i další negativní prvek, a tím je výrazně nižší počet lidí navštěvujících poštovní úřady.

V průběhu jednání konference byly projednány a přijaty následující rezoluce:

- reakce na budoucí vývoj v poštovním a logistickém sektoru a s tím související problematika
- poštovní a logistický sektor v krizi – dopady a hodnocení
- potřeba sociální regulace v poštovním a logistickém sektoru
- organizování členů, kampaně, kolektivní smlouvy, odbory a podnikové rady
- doporučení z jednání zástupců odborových svazů střední a východní Evropy, podpora odborů ve Velké Británii – proti privatizaci poštovního sektoru

Součástí jednání byla také příprava na budoucí situaci v sektoru, akce vedoucí k vyjádření nesouhlasu s výstupy Evropské komise a další kroky.

Na návrh zástupců britských odborů byla schválena změna článku 6.2. Stanov, který se týká požadavku na zvýšení počtu zástupců Evropy ve Světovém řídicím výboru pro jednání Světové konference sektoru.

V závěru jednání byly provedeny v souladu se Stanovami volby.

1. Bylo zvoleno 10 členů Řídící skupiny Evropského výboru včetně zástupce OS ZPTNS kol. Karla Koukala.
2. Bylo zvoleno 7 zástupců Evropského výboru za členy Světového řídicího výboru sektoru včetně zástupce OS ZPTNS kol. Karla Koukala.
3. Místopředsedou Evropského poštovního a logistického výboru byl zvolen pan Steven Fitzpatrick z Irska.
4. Předsedkyní Evropského poštovního a logistického výboru byla zvolena paní Ingeborg A. Saetre z Norska.

Jednání Evropské konference poštovního a logistického sektoru UNI bylo zakončeno závěrečným vystoupením předsedkyně výboru.

Karel Koukal



Připravované organizační změny

Organizační změny v uspořádání České pošty, s.p., zasáhly opakovaně největší měrou Prahu a Střední Čechy.

V minulosti byly Střední Čechy samostatné. Měly svoje vedení, svoje pošty a pochopitelně i svoje odborové organizace. Pak se vedení České pošty rozhodlo tuto situaci změnit a sloučilo Střední Čechy s Prahou a přidalo k nim ještě Převrhu. Takto spolu budou existovat až do nové změny, která by měla nastat v příštím roce.

Odborové organizace založily nový KOV, pod který se sloučily všechny základní odborové organizace. Protože odborová organizace Praha měla ve své správě rekreační zařízení Svatošské Skály u Karlových Varů, jezdili jsme tam na jednání, která nebyla v začátcích vůbec jednoduchá, protože každý přistupoval k problémům jinak a hlavně tak, jak byl zvyklý. Když došlo konečně k názorové shodě a začali jsme fungovat jako jeden KOV, o rekreační zařízení jsme přišli. Po 18 letech se máme opět rozdělit.

Na jednání o rozdělení odborových organizací a jejich přechodu pod nové regiony jsme vyjeli do RZ Rožmberk nad Vltavou. Jednání nebylo vůbec jednoduché, protože představitelé Středních Čech požadovali zastupování od

předsedy KOV regionu Praha a Střední Čechy ve všech regionech, pod které mají přejít. Po bouřlivé diskusi a vysvětlení zástupců P-KOV z Jižních Čech a Severních Čech a po ubezpečení, že zástupci regionu Střední Čechy budou mít svá místa v jednotlivých KOV regionů, takže pro čerpání FKSP se nic nemění, byl dán souhlas k přechodu pod nové vedení a pod nového předsedu KOV v regionu, pod který budou patřit se svou odborovou organizací. Důvody k přechodu jsou spojeny s čerpáním informací z daného regionu, rychlejší vyřizování stížností, projednávání organizačních změn a převodem zaměstnanců, případně jejich propouštěním a účtováním FKSP v daném regionu.

Přejeme všem, kteří jsou od nás převáděni k novým KOV regionů hodně úspěchů jak na poli pracovním, tak v první řadě na poli odborovém. Všichni doufáme, že naše spolupráce a dobré vztahy nebudou tímto krokem zapomenuty a neskončí. V případě potřeby v jejich další práci jim budeme vždy nápomocni. Jsme přece jedny odbory a jedna pošta.

Ivana Musilová



Pevné nervy!

Kdo a na co potřebuje pevné nervy? V dnešní velice složité době, kdy nejsme schopni si zvolit ani schopnou vládu, která by se alespoň trochu zabírala zákony s výhodou pro pracující, tak to chce pevné nervy. Pevné nervy potřebují také zaměstnanci České pošty, s.p., v roce 2014. Pevné nervy musejí mít odboráři při vyjednávání o organizační strukturu Pobočkové (PS) a účelové sítě (DÚS) průřezem celou Českou poštou, s.p. Hledat úspory tam, kde nejsou již veskrze žádné, je nadlidský úkol. Přesto je potřeba úspory najít. Ale kde je vzít a nekrást? Česká pošta si klade za úkol být jedničkou na trhu. Bude, i když silně poníží zaměstnanost? Bude za těchto podmínek zajištěna kvalita, o kterou jí jde především? Bude zajištěna spokojenost zákazníků? Splní veškeré požadavky podavatelů? A velice důležitá věc, bude zajištěna řádná bezpečnost zaměstnanců? Nabízí se otázka: „Budou mít zbytky zaměstnanců lepší mzdové podmínky?“ Odpovím si sama: „Nic tomu nenasevďuje.“ Za propuštěné zaměstnance se práce rozdělí mezi ty, co zůstanou, a pokud ji nebudou odvádět v co největší kvalitě, tak se jim poníží výkonná mzda. Za těchto podmínek musejí ještě nabízet alianční partnery, a pokud to neumějí (nejdou obchodníci), tak zase penízky dolů!

Pochopím hodně nepochopitelných věcí, ale snižování v řadách zaměstnanců v provozu je pro mne opravdu nepochopitelné. Na co máme různé „nepostradatelné“ poradce prodeje, poradce nabídky a kdo ví ještě jaké poradce, kteří zaměstnance spíše znervózňují, znejistí, a ti pak ztrácejí sebevědomí a chuť něco dělat. Naučené věty si umí každý přečíst. Vedoucí chodí na různá školení a workshopy, tak si snad své zaměstnance dokáží sami vhodně motivovat. Pokud

vedoucí neumí připravit nabídku, vést zaměstnance a nepředvede názorně, jak se co dělá, tak nemá na svém pracovišti co dělat. Motivací jsou i finanční prostředky, ale stále je jen slyšet, že peníze nejsou. Nejsou na přesčasy, nejsou na nadúvazky, nejsou na mimořádné odměny a na motivaci pro ty, co dělají celý rok, se taky nenajdou? Peníze byly, jsou a budou! Manažeři si však musejí uvědomit, že peníze patří těm, kteří na ně pracují – provozním pracovníkům. Nepochopím, proč vedoucí na poštách musejí řídit minimálně 20 lidí, ale v jednotlivých divizích, sekcích apod. může být vedoucí týmu s počtem podřízených 2–5 lidí. Tady si myslím, že jsou rezervy a zde i mzdové úspory budou daleko větší.

Tak zaměstnanci České pošty na všech úrovních: „Pevné nervy v roce 2014.“

Vlastimila Filipská



Odbory opravdu pomáhají

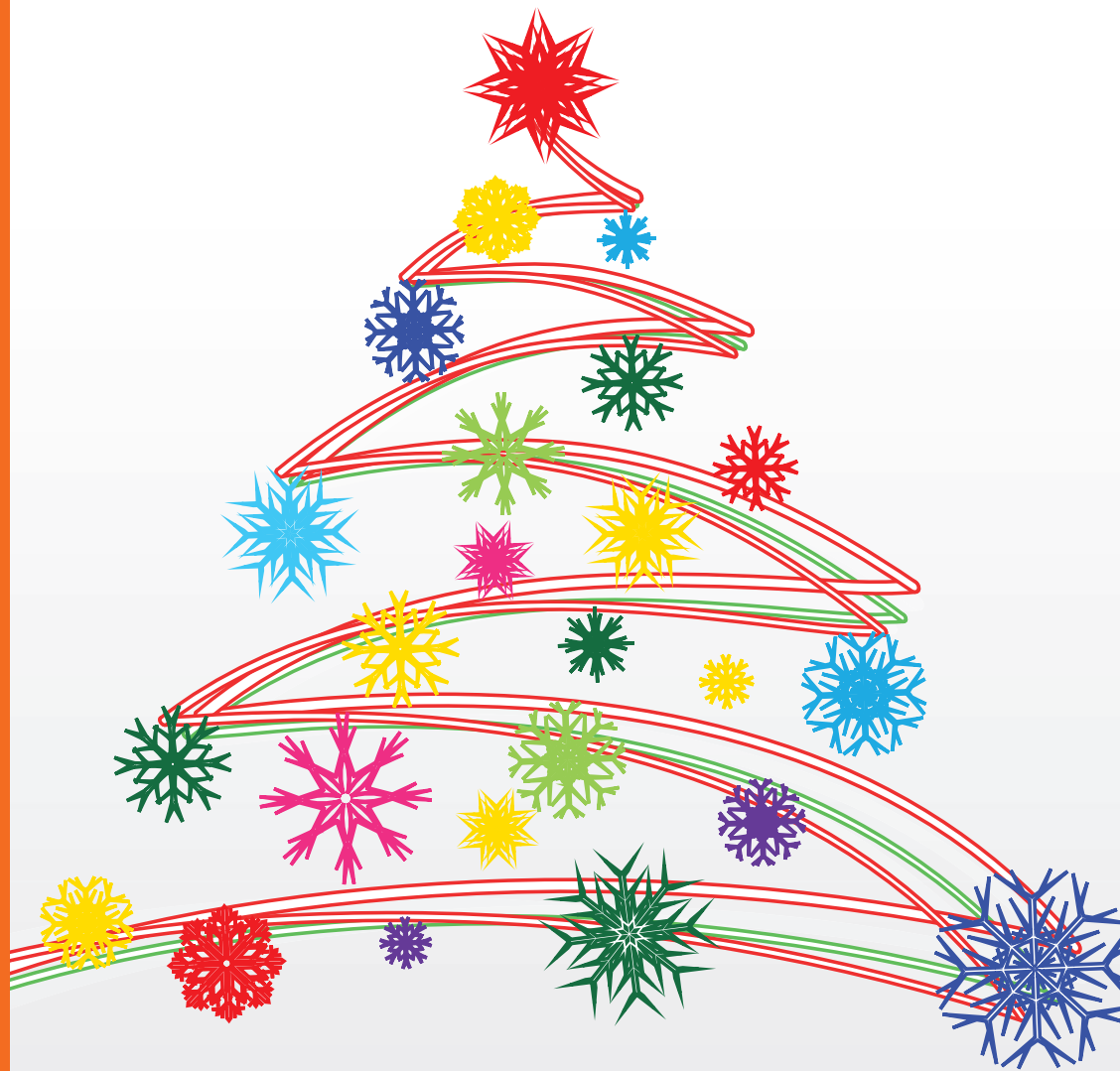
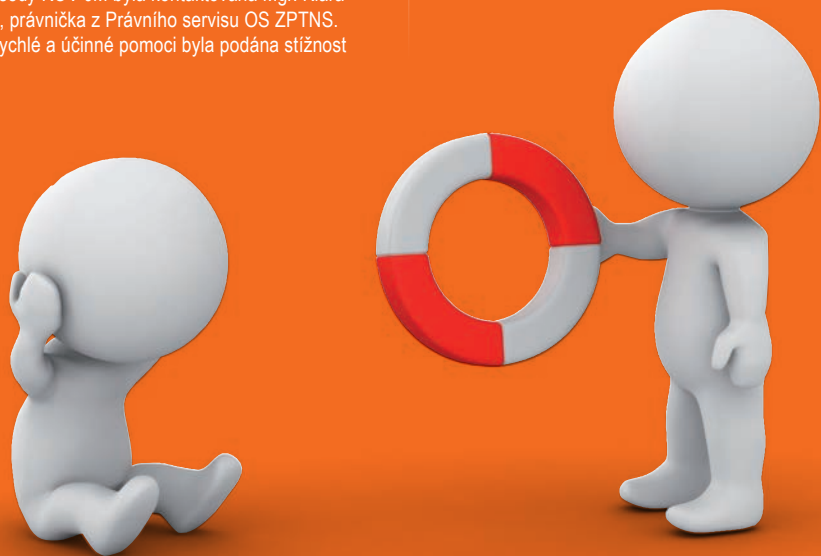
Od tom, že odbory dokáží pomoci v různých životních situacích a že nenechají své členy na pospas osudu, se za poslední dobu na Jižní Moravě přesvědčuje stále více zaměstnanců. Ať se jednalo o pomoc v oblasti pracovní-právní, o sociální výpomoc nebo jen o osobní podporu a poradenství, vždy se měli členové našich odborů na koho obrátit a s kým se poradit. Uvádím jeden příklad za všechny.

Při běžné silniční kontrole balíkového doručovatele pana Štafy indikovala orientační kontrola na návykové látky přítomnost amfetaminu. Mladík se dobrovolně podrobil vyšetření v místní nemocnici, zatímco mu policie zadržela řidičský průkaz. Několik dní na to odvysílala ČT reportáž, v níž byly použity záběry pana Štafy natočené při jiné silniční kontrole. V reportáži redaktor označil pana Štafu za pervitinového doručovatele a informoval veřejnost, že tento mladík již více zásilky doručovat nebude. Postupoval tak i přesto, že v době natáčení reportáže již byly policii známy negativní výsledky lékařského vyšetření. Poškodil tak doručovatele před jeho blízkými i před zákazníky firmy. Pan Štafa se marně obracel na vedení firmy s žádostí o pomoc při očistění své osoby. Naopak se dozvěděl, že vedení firmy s ním chce neodkladně ukončit pracovní poměr. Obrátil se s prosbou o pomoc na svoji odborovou organizaci v Blansku a tam konečně uspěl. Prostřednictvím předsedy KOV JM byla kontaktována Mgr. Klára Holubová, právnička z Právního servisu OS ZPTNS. Díky její rychlé a účinné pomoci byla podána stížnost

řediteli ČT a Radě pro rozhlasové a televizní vysílání včetně žádosti o veřejnou omluvu. Zároveň předseda KOV JM intervenoval u vedoucí Depa Boskovice a Provozního ředitele Reg. JM ve snaze zabránit neoprávněnému ukončení pracovního poměru. Nakonec spojené úsilí právního servisu, KOV JM a ZO Blansko vedlo k pozitivním výsledkům. Pracovní poměr pana Štafy zůstal zachován. Byl připraven článek do místního zpravodaje na očistění jeho dobrého jména a zároveň byly připraveny další kroky včetně případného právního zastoupení v pokračujícím sporu s ČT. Celá kauza ještě zatím není u konce, ale odbory jasně ukázaly, že dokáží svým členům pomoci, když to nejvíce potřebují. Pan Štafa získal veškerou tuto podporu jen díky tomu, že je řádným členem odborové organizace OS ZPTNS. V jiném případě by byl odkázán na pomoc komerčních právníků a jejich práci by musel sám drazé financovat.

Tento článek nemá být jen připomenutím důležitosti členství v odborové organizaci, ale také ukázkou toho, co může dokázat pro členy odborů velmi kvalitní právní servis ve spojení s aktivními odborovými funkcionáři, kteří jsou ochotni jít i do nepříjemných jednání ve snaze společně dosáhnout požadovaného cíle. Být v odborech má smysl!

Josef Zedník



Hezké Vánoce
a v novém roce nejméně
365 šťastných dní



POMÁHÁME VÁM VYPUSTIT STAROSTI O PONIČENOU DOMÁCNOST

*Přehled specializovaných přepážek České pojišťovny na České poště naleznete na www.cpost.cz v části Služby České pošty, sekce Allianz | partneri - Česká pojišťovna.

Informujte se na přepážkách
České pojišťovny na České poště*

POJIŠTĚNÍ DOMOVA

- Nabízíme široký rozsah pojištění od základních variant až po nadstandardní ochranu.
- Při nehodě zajistíme náhradní bydlení a nonstop pomoc řemeslníka.
- Garantujeme vám rychlou výplatu peněz – při jednoduché škodě peníze odešleme do 2 dnů
- Výhodné slevy pro zaměstnance České pošty a jejich příbuzné.



Pojišťovna
desetiletí

Pojišťovna
roku
2011

Pojišťovna
roku
2012



ČESKÁ
POJIŠŤOVNA

Pomáháme vám jít dál

Právní kudykam

Spoluvlastnictví – srovnání stávající právní úpravy a úpravy v Novém občanském zákoníku



Tématem tohoto článku je srovnání právní úpravy spoluvlastnictví stávající a té, která nás čeká od 1. 1. 2014. Ve stávajícím občanském zákoníku je právní úprava spoluvlastnictví upravena v §§ 136 až 142 občanského zákoníku. V Novém občanském zákoníku (dále jen „NOZ“) je právní úprava spoluvlastnictví upravena v §§ 1115 až 1239. Právní úprava spoluvlastnictví jak ji upravuje NOZ v sobě zahrnuje (i) obecná ustanovení o spoluvlastnickém podílu, (ii) správu společné věci, (iii) oddělení ze spoluvlastnictví a zrušení spoluvlastnictví, (iv) bytové spoluvlastnictví a (v) zvláštní ustanovení o společenství jmění.

Obecná úprava spoluvlastnictví

Ve stávajícím občanském zákoníku je spoluvlastnictví definováno takto: „Věc může být v podílovém spoluvlastnictví více vlastníků“. Jde o to, že jedna věc náleží více osobám. Jde o právo společné a nerozdělené. Žádnému ze spoluvlastníků nepatří určité právo k určité fyzicky vymezené části věci, ale každý spoluvlastník má právo k celé věci.

NOZ spoluvlastnictví vymezuje obdobně, ale charakteristika spoluvlastnictví je detailnější. NOZ tedy říká. Vzhledem k věci jako celku se spoluvlastníci považují za jedinou osobu a nakládají s věcí jako jediná osoba. Každý spoluvlastník má právo k celé věci. Toto právo je omezeno stejným právem každého dalšího spoluvlastníka. Spoluvlastníku náleží vyúčtování, jak bylo se společnou věcí nakládáno, i podíl z plodů a užitků ze společné věci. Plody a užitky ze společné věci se dělí podle poměru podílů. V případě, že plody a užitky nelze podle podílů rozdělit, určí podíly dohoda spoluvlastníků. Není-li dohoda možná, plody a užitky se prodají a výnos se rozdělí podle podílů.

Spoluvlastnický podíl

Definice podílu je shodná jak ve stávající právní úpravě, tak v úpravě NOZ. Podíl vyjadřuje míru, kterou spoluvlastník může ovlivňovat společnou vůli na právech a povinnostech, které vyplývají ze spoluvlastnictví věci. Každý ze spoluvlastníků je úplným vlastníkem svého podílu. Spoluvlastník podle velikosti svého podílu se podílí na rozhodování o věci. Se svým podílem může spoluvlastník nakládat podle své vůle. Takové nakládání však nesmí být na újmu právům ostatních spoluvlastníků. I většinový vlastník při rozhodování o věci musí vždy dbát zájmu menšinových vlastníků. Tímto ustanovením má být zajištěna ochrana menšinových spoluvlastníků. Tato úprava ve stávajícím občanském zákoníku nebyla.

Předkupní právo

Úprava předkupního práva je zásadní změnou, kterou NOZ přináší do vztahů mezi spoluvlastníky. Podle stávající právní úpravy měli spoluvlastníci předkupní právo, pokud nešlo o převod osobě blízké. Ze zákona nevyplynulo, zdali při darování spoluvlastnického podílu se uplatní předkupní právo. Tuto otázku řešil Nejvyšší soud ČR, který judikoval, že při darování spoluvlastnického podílu se předkupní právo neuplatní. Co nového přináší NOZ? Zákoně předkupní právo je zakotveno pouze pro případy nedobrovolného (bezesmluvního) vzniku

spoluvlastnictví (např. založení spoluvlastnictví pořízením pro případ smrti). V tomto případě mají spoluvlastníci k převáděnému podílu předkupní právo po dobu šesti měsíců ode dne vzniku spoluvlastnictví. Je nerozhodné, jde-li o úplatný nebo bezúplatný převod. Je zde výjimka, kdy se předkupní právo neuplatní, a to v případě převodu spoluvlastnického podílu svému manželu, sourozenci nebo příbuznému v řadě přímé. Zvláštní úprava předkupního práva je v NOZ stanovena u spoluvlastnictví zemědělského závodu. V tomto případě se předkupní právo vztahuje i na dědický podíl a nepoužije se časové omezení zákonného předkupního práva. Pro úplnost je nutné ještě uvést, že předkupní právo založené stávající právní úpravou zanikne uplynutím 1 roku ode dne nabytí účinnosti NOZ.

Správa společné věci

Každý ze spoluvlastníků je oprávněn k účasti na správě společné věci. Při rozhodování o společné věci se hlasy spoluvlastníků počítají podle velikosti jejich podílů. Z právního jednání, které se týká společné věci, jsou všichni spoluvlastníci oprávněni a povinni společně a nerozdílně. Tato pravidla platí dnes a budou platit i po novém roce.

O běžné správě společné věci rozhodují spoluvlastníci většinou hlasů. Stejně rozhodují o volbě a odvolání správce společné věci. Podle NOZ však právní účinky má takové rozhodnutí pouze, pokud byli všichni vyro-



zumění o potřebě rozhodnout. Povinnost vyrozumět se nevztahuje na případy, kdy jde o záležitost, která vyžadovala jednat okamžitě. V takovém případě se spoluvlastník může bránit, a to podáním návrhu k soudu do 30 dnů od přijetí rozhodnutí o nakládání s věcí. K rozhodování o významné záležitosti týkající se společné věci je potřeba alespoň dvouřetinové většiny hlasů. Při nedohodě rozhoduje na návrh spoluvlastníka soud. Přehlasovaný spoluvlastník má možnost navrhnout, aby o záležitosti rozhodl soud. Přehlasovaný spoluvlastník nemá právo podat návrh k soudu, pokud většina spoluvlastníků rozhodne o opatření potřebném pro zachování nebo zlepšení společné věci a zaváže-li se vůči přehlasovanému spoluvlastníkovi, že po něm nebude požadovat, aby se na nákladech podílel nebo že mu nahradí veškerou újmu způsobenou přijatým opatřením a poskytne dostatečnou jistotu.

K rozhodnutí, na jehož základě má být společná věc zatížena nebo její zatížení zrušeno je potřeba souhlasu všech spoluvlastníků. Stejně tak při rozhodnutí na jeho základě mají být práva spoluvlastníků omezena na dobu delší než 10 let. K řízení zástavního práva nebo jiné obdobné jistoty sloužící k zajištění peněžitě pohledávky vzniklé při zlepšení společné věci postačí rozhodnutí alespoň dvouřetinové většiny spoluvlastníků.

Správce společné věci

Správce má právní postavení příkazníka. Podle NOZ má správce povinnost správu spoluvlastníkům vyúčtovat. Správci náleží náhrada účelně vynaložených nákladů, kterou si může vybrat z výnosů spravované věci. Pokud správu vykonává několik osob, rozhodují většinou hlasů, každá má jeden hlas.

V NOZ najdeme další zcela nová ustanovení, která mohou v budoucnu generovat problémy. Ustanovení

jsou to tato. Spoluvlastník, který vynaložil na společnou věc náklad v zájmu ostatních spoluvlastníků bez jejich souhlasu, může požadovat (i) poměrnou část náhrady v rozsahu zhodnocení věci, pokud jde o náklad ku prospěchu spoluvlastníků, (ii) náhradu nutných nákladů, jedná-li se o náklad, který bylo potřeba vynaložit na záchranu věci.

Úhrada nákladů v případě záchranu společné věci je pochopitelná. Naopak problematická do budoucna bude možnost spoluvlastníka samovolně vynakládat náklady na společnou věc bez vyrozumění a souhlasu ostatních. A současně možnost žádat část nákladů zpět za podmínky, že je tento náklad ku prospěchu spoluvlastníků. Dohodnou-li se spoluvlastníci nemovitě věci o její správě jinak, vyžaduje dohoda formu veřejné listiny. Dohoda se založí do sbírky listin u orgánu, který nemovitou věc zapsal do veřejného seznamu. Forma veřejné listiny znamená, že dohodu mezi spoluvlastníky musí sepsat notář. Toto považují za zbytečný náklad, který budou spoluvlastníci muset vynaložit.

Soudní úprava poměrů spoluvlastníků

Na návrh spoluvlastníka může soud říci, že rozhodnutí většiny spoluvlastníků nemá vůči němu právní účinky. To znamená, že rozhodnutí by nebylo pro spoluvlastníka závazné. Soud na návrh spoluvlastníka může rozhodnutí ostatních spoluvlastníků zrušit nebo je nahradit svým rozhodnutím. Soud má uspořádat poměry spoluvlastníků podle slušného uvážení. V NOZ použitý nový pojem „slušné uvážení“ může v praxi působit spíše určité rozpaky a nepředvídatelnost soudních rozhodnutí.

Zrušení spoluvlastnictví a oddělení ze spoluvlastnictví

V NOZ je konstatováno, že nikdo nemůže být nucen ve spoluvlastnictví setrvat. Každý ze spoluvlastníků může kdykoli požádat o své oddělení ze spoluvlastnictví. Žádat může formou rozdělení, jde-li to, nebo zrušením. Nesmí však požádat v nevhodnou dobu nebo k újmě některého ze spoluvlastníků.

Stávající právní úprava říkala, že spoluvlastníci se mohou dohodnout o zrušení spoluvlastnictví a o vzájemném vyrovnání. Dohoda musí být písemná, je-li předmětem spoluvlastnictví nemovitost. Tuto úpravu převzal i NOZ, který ji dále upřesňuje. Říká, že spoluvlastníci se vypořádají rozdělením společné věci (i) jejím prodejem z volné ruky nebo ve veřejné dražbě a výtěžek si rozdělí, (ii) převedením vlastnického



práva jednomu nebo více spoluvlastníkům s vyplacením ostatních. Jedná-li se věc, která má sloužit jako celek k určitému účelu, není její rozdělení možné.

Při nedohodě spoluvlastníků o zrušení spoluvlastnictví rozhodne o něm na návrh některého ze spoluvlastníků soud. Nejde-li věc rozdělit, přikáže soud věc za přiměřenou náhradu jednomu nebo více spoluvlastníkům. Nechce-li věc žádný ze spoluvlastníků, soud nařídí prodej věci a výtěžek rozdělí podle podílů. Obdobné ustanovení o rozdělení spoluvlastnictví při nedohodě najdeme i v NOZ, který ji dále zpřesňuje. Soud rozhoduje o rozdělení věci, pokud je to možné. Věc se nemůže rozdělit, snížila-li by se její hodnota.

Při zrušení spoluvlastnictví rozdělením věci může soud zřídit služebnost (zřídit věcné břemeno) nebo jiné věcné právo, aby bývalý spoluvlastník mohl řádně užívat své vlastnictví. Tato úprava je shodná ve stávající právní úpravě, tak v NOZ.

Společné listiny o spoluvlastnictví se uloží u nejstaršího spoluvlastníka, není-li shoda o jejich uložení. Každý ze spoluvlastníků obdrží úředně ověřenou kopii nebo opis. Náklady na pořízení listin jsou společné.

Pohledávky a dluhy, které souvisí se spoluvlastnictvím, se musejí při jeho zrušení vypořádat. Bývalí spoluvlastníci si doručí na žádost některého z nich potvrzení, jak se vypořádali. Toto platí v případě, že dohoda o vypořádání nebyla uzavřena písemně.

Ochrana třetích osob při rozdělení společné věci

Rozdělení věci není na újmu osobě, která má věcné právo ke společné věci. Při rozdělení věci, ve prospěch které je zřízeno věcné břemeno, trvá toto věcné břemeno pro všechny díly věci zpravidla nadále. Není možné věcné břemeno rozšiřovat ani se nemůže stát obtížnějším.

Při rozdělení věci, na které vázne věcné břemeno a postihuje-li věcné břemeno jen některý díl, zaniká věcné břemeno na ostatních dílech.

Odklad zrušení spoluvlastnictví a odklad oddělení ze spoluvlastnictví

Spoluvlastníci si mohou sjednat, že nebudou po určitou dobu žádat zrušení spoluvlastnictví. Odklad lze sjednat na dobu deseti let, a to i opakovaně. Má-li sjednání odkladu zrušení spoluvlastnictví zavazovat i právní nástupce, musí to být výslovně ujednáno. Toto se netýká právního nástupnictví při dědění nebo přeměně právnické osoby. Sjednání odkladu zrušení spoluvlastnictví vyžaduje formu veřejné listiny. Jedná-li se o nemovitost, zapisuje se tato skutečnost do veřejného seznamu (do katastru nemovitostí). Na návrh spoluvlastníka může soud zrušení spoluvlastnictví odložit. Tento postup je možný v případě, že má být zabráněno majetkové ztrátě nebo je ohrožen oprávněný zájem některého spoluvlastníka. Prodloužit trvání takového spoluvlastnictví je však možné jen o dva roky. Odklad zrušení spoluvlastnictví lze změnit dohodou spoluvlastníků.

Odklad oddělení ze spoluvlastnictví má stejný právní režim jako odklad zrušení spoluvlastnictví.

NOZ v rámci rušených právních předpisů do sebe také vstřebal úpravu zákona o vlastnictví bytů. Samozřejmě, že pro Vás připravuji článek týkající se i této problematiky, ale s ohledem na rozsah se již zpracování tohoto tématu do tohoto čísla nevejde. Tuto tematiku naleznete v zabezpečené části našich webových stránek v průběhu měsíce prosince 2013.

Pracovní volno k vyhledávání nového zaměstnání

Pro vyhledání nového pracovního místa před skončením stávajícího pracovního poměru může zaměstnanec žádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Zaměstnavatel je povinen jeho žádosti vyhovět. Pracovní volno se poskytuje bez ohledu na způsob ukončení pracovního poměru. Poskytuje se, pokud má pracovní poměr skončit na základě výpovědi zaměstnavatele nebo naopak výpovědi dané zaměstnancem, nebo dohodou. Nárok na pracovní volno za účelem vyhledání nového pracovního místa vzniká zaměstnanci i při sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno před skončením pracovního poměru na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu. Pracovní volno se poskytuje po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců a je neplacené (bez náhrady mzdy).

Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů daných v § 52, písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů. Jedná se o výpověď z tzv. organizačních důvodů nebo zdravotních důvodů.

Pracovní volno (zpravidla 8 půldnů) může zaměstnanec čerpat kdykoli během výpovědní doby nebo doby dvou

posledních měsíců před skončením pracovního poměru. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat. Zaměstnanec si tak např. může vybrat najednou 1 den volna za 2 týdny. Není podmínkou čerpat pravidelně každý týden jeden půlden. Se souhlasem zaměstnavatele může být čerpání jiné, ale vždy je nutné se o rozsahu čerpání volna dohodnout.

Rozsah volna určuje zaměstnavatel podle svých podmínek a možností. Záleží na zaměstnavateli, zda bude požadovat na zaměstnanci prokázání účelu. To znamená, že zaměstnavatel může požadovat prokázání, že zaměstnanec jednal s jiným zaměstnavatelem, agenturou práce nebo úřadem práce apod. Zaměstnanec bude povinen takovému požadavku zaměstnavatele vyhovět. Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání je volnem účelově určeným.



Rozsudek Nejvyššího soudu ČR – vytýkáci dopis musí být doručen do vlastních rukou

Nejvyšší soud ČR se ve svém rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 3693/2012 zabýval významnou otázkou, a to, zda písemné upozornění zaměstnavatele na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci podle ustanovení § 52, písm. g) zákoníku práce musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou.

Zaměstnanec (žalobce) se podanou žalobou bránil výpovědi, kterou od zaměstnavatele (žalovaného) dostal. Soud prvního stupně, také i soud druhého stupně určil, že výpověď je neplatná. Soudy obou stupňů konstatovaly, že výpověď je neplatná z toho důvodu, že písemné

upozornění na možnost výpovědi nebylo doručeno zaměstnanci do vlastních rukou. Písemné upozornění bylo doručeno v rozporu se zákoníkem práce, neboť bylo doručeno pouze „prostým e-mailem“. Upozornění na možnost výpovědi je nezbytnou podmínkou pro výpověď z důvodu soustavného méně závažného porušování pracovní povinností zaměstnancem. Zaměstnavatel podal dovolání k Nejvyššímu soudu ČR, ve kterém argumentoval, že písemné upozornění na možnost výpovědi není nutné doručit zaměstnanci do vlastních rukou. Tvrdil, že zákoník práce nevylučuje eventualitu, aby zaměstnanec byl na možnost výpovědi upozorněn „prostým e-mailem“.

Zaměstnavatel považoval za důležité, že zaměstnance s upozorněním seznámil a ten na toto upozornění reagoval.

Jedním z výpovědních důvodů je tzv. soustavné méně závažné porušování pracovní kázně (§ 52, písm. g) zákoníku práce). Jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo jestliže zaměstnanec závažně poruší povinnosti vyplývající z pracovních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, je možné dát zaměstnanci výpověď. Podmínkou takovéto výpovědi je, jestliže byl zaměstnanec v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci upozorněn na možnost výpovědi. O soustavné méně závažné porušování pracovních povinností se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvlášť hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. O přiměřenou časovou souvislost jde tehdy, kdy navazuje jedno porušení pracovní povinnosti na druhé. Je možné hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní povinností. Upozorňovací povinnost zaměstnavatele je dána v souvislosti s porušením pracovní povinnosti zaměstnance. Účelem této povinnosti je, aby zaměstnanec věděl o následcích, jaké mohou nastat při jeho dalším méně závažném porušení pracovní povinnosti. Cílem je odradit zaměstnance od takového chování. Mělo by být výpověď podle zde uvedeného důvodu

platná, musí zaměstnavatel učinit následující: upozornit zaměstnance alespoň jednou písemně na možnost výpovědi při méně závažném porušení pracovních povinností. Výpověď podat nejpozději do uplynutí šesti měsíců od písemného upozornění zaměstnance na možnost takového rozvázání pracovního poměru. Písemné upozornění je předpokladem pro dání výpovědi z pracovního poměru z důvodu soustavného méně závažného porušování pracovních povinností (§ 52, písm. g) zákoníku práce). Podle § 334, odst. 1 zákoníku práce musí být do vlastních rukou doručeny následující písemnosti:

- písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod konaných mimo pracovní poměr,
- odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance,
- důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr,
- záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.

Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle ust. § 52, písm. g) zákoníku práce musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou. Nestačí zaslání „prostým e-mailem“. Pro úplnost uvádím, že požadavek na doručení písemnosti zaměstnanci do vlastních rukou může zaměstnava-

tel splnit též jejím doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. K této komunikaci je nutný písemný souhlas zaměstnance a poskytnutí zaměstnavateli elektronické adresy pro doručování. Písemnosti takto doručované musejí být opatřeny podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu.

Bez tohoto podpisu není doručení písemnosti zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací účinné.

V posuzovaném případě zaměstnavatel (žalovaný) doručil upozornění na možnost výpovědi z pracovního poměru zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací bez kvalifikovaného podpisu.

Vážené kolegyně, vážení kolegové

v tomto posledním letošním čísle našeho časopisu bych se s Vámi chtěla podělit o pár svých postřehů, které jsem získala během letošního roku, kdy v jeho polovině začal můj druhý rok působení na našem svazu.

Postřeh první

Prostřednictvím časopisu a prostoru mně vymezenému jsem se snažila přiblížit Vám některé nové instituty Nového občanského zákoníku. Jeho účinnost lze přirovnat k „Velkému třesku“, který předcházela vzniku našeho vesmíru. V souvislosti s Novým občanským zákoníkem se také mění velké množství předpisů a bude nejen pro občany obtížné se ve všech změnách orientovat. Prostřednictvím našeho časopisu Vám mohla být představena pouze malá část změn, které nás všechny v běžném životě čekají. Zaznamenala jsem, že média obecně neinformují vždy zcela přesně a objektivně. Myslím si, že někdy až zbytečně lidí straší všemi novinkami. Hodně se toho změní, ale je vždy nutné zachovat „chladnou hlavu“ a pokud nevím nebo něčemu nerozumím, tak se jít poradit. Doporučuji pečlivě vážit svá rozhodnutí, svědomitě si číst všechny dokumenty, které mohou zavazovat.

Postřeh druhý

V průběhu minulého roku jsem se prostřednictvím Vašich dotazů setkala s různými formami nekalého chování všelijakých podnikavců. Tito lidé využívají neznalosti obyčejných lidí nebo pro své služby používají shodné názvy se zavedenými obchodními značkami. Je pro mne neuvěřitelné, jak jsou lidé kreativní v podvádění



svých spoluobčanů. Buďte obezřetní, pečlivě važte, zda nabídky využijete, ať již jsou na cokoli. Pečlivě čtěte, co je Vám předkládáno. Podepisujte, až si budete opravdu jisti, že všemu rozumíte. A když nevíte, tak se poraďte. Někdy se stačí poradit v rámci rodiny, kamarádů – víc hlav víc ví, někdy je dobré přizvat právníka, neboť jeho hlava by měla být nabitá příslušnými vědomostmi.

Postřeh třetí

Když Vám radím nebo odpovídám na Vaše dotazy, většinou k tomu potřebuji předložit doklady, které máte od zaměstnavatele. Na tomto místě bych chtěla na všechny apelovat, aby listiny, které od zaměstnavatele dostáváte k podpisu, jste vždy podepsali a napsali datum, kdy jste svůj podpis na listinu připojili. Jen z listiny, která je podepsaná, je možné poznat, kdy nastaly právní účinky úkonů plynoucích z textu uvedeného na listině. Velmi často nejsou listiny podepsané, není uvedeno datum, kdy byl podpis připojen.

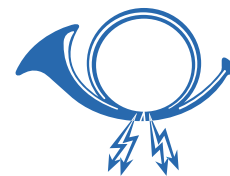
Na tomto místě bych chtěla poděkovat za důvěru, se kterou se na mě obracíte se svými problémy a dotazy, a zároveň bych Vám všem chtěla popřát klidné vánoční svátky a do nového roku jen to dobré.

Klára Holubová, Váš právní servis





*Měla by jste skákat jako první...
Vy jste Team leader!*



OS ZPTNS

OS ZPTNS

nám. W. Churchilla 2
130 00 Praha 3
tel.: 222 540 322, fax: 222 540 981
e-mail: oszptns@cmkos.cz

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.

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 ODSUPNÉ
- ✓ 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 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**

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

Náhrada mzdy v době nemoci

Od ledna příštího roku budou zaměstnavatelé svému zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, vyplácet náhradu mzdy za období prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti namísto dosavadních 21 dnů.

K velké systémové změně v oblasti nemocenského pojištění došlo na začátku roku 2009. Zaměstnavatelé jsou od tohoto data povinni podle zákoníku práce poskytovat zaměstnanci, který byl uznán práce neschopným, náhradu mzdy, a to za období prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti. Zaměstnavatelům byla proto snížena sazba pojistného na nemocenské pojištění z 3,3 % na 2,3 %. Od 1. ledna 2011 pak bylo dočasně prodlouženo období poskytování náhrady mzdy zaměstnavatelem ze 14 na 21 dnů, a to až do 31. prosince 2013. Od ledna 2014 ale začne platit původní právní úprava.

Zaměstnanec, který bude uznán práce neschopným nebo mu bude nařízena karanténa, až v roce 2014 bude mít nárok na nemocenskou od Okresní správy sociálního zabezpečení již od 15. dne trvání pracovní neschopnosti či karantény; v období prvních 14 dnů bude mít nárok na náhradu mzdy od zaměstnavatele; nadále platí, že zaměstnavatel poskytuje náhradu mzdy za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny a že za první tři pracovní dny (nejvýše však za 24 odpracovaných

hodin) mu náhrada mzdy nenáleží. Při karanténě náleží náhrada mzdy od prvního pracovního dne.

Pokud bude zaměstnanec uznán práce neschopným nebo mu bude nařízena karanténa ještě v roce 2013 a pracovní neschopnost či karanténa bude přecházet do roku 2014, musí zaměstnavatel poskytovat náhradu mzdy postaru, tedy v prvních 21 dnech jejího trvání.

Nemocenské dávky lze zpracovat a vyplatit poté, co zaměstnavatel doručí příslušné okresní správě sociálního zabezpečení stanovené doklady pro nárok na výplatu dávky.



Statistická ročenka MPSV

MPSV vydalo statistickou ročenku za rok 2012, ve které jsou ukazatele vypovídající o sociální situaci a stavu na trhu práce. Jsou zde uvedeny základní demografické údaje, údaje vztahující se k důchodovému a nemocenskému pojištění, výplaty dávek státní sociální podpory, pomoci v hmotné nouzi, podpory v nezaměstnanosti, dávek pro osoby se zdravotním postižením a příspěvky na péči.

Z ročenky se dozvíte, že Česká republika měla na konci roku 2012 celkem 10 516 100 obyvatel a kolik bylo vyplaceno na důchody a ostatní dávky, vývoj nezaměstnanosti

a také to, že průměrná podpora v nezaměstnanosti byla ve výši 5 892 Kč. Celkem máme 2 866 100 důchodců, z toho 2 329 100 starobních důchodců, důchod v prosinci 2012 byl vyplácen v průměrné výši 10 490 Kč. A mnoho dalších informací z oblasti práce a sociálních věcí.

Statistickou ročenku z oblasti práce a sociálních věcí najdete na webu ministerstva www.mpsv.cz.



Blýská se na lepší časy?

Vývoj na trhu práce je poslední dobou velmi neutěšený. Všichni vnímáme, že 556 tisíc nezaměstnaných je počet oficiální a že lidí bez práce je podstatně víc. Počet volných míst, který se dlouhodobě pohybuje okolo 40 tisíc, je opravdu nedostatečný.

Na konci listopadu vyhlásilo MPSV podporu aktivní politiky zaměstnanosti novými nástroji. Jedná se o podporu zaměstnávání absolventů a mladých lidí. Toto podpoří také tzv. sdílené pracovní místo jako podpora generační výměny. Umožní na jedné straně setrvání pracovníků v předdůchodovém věku na trhu práce a na druhé straně podpoří přenos pracovních zkušeností na osoby vstupující na trh práce buďto bez předchozích zkušeností (absolventi), anebo po jejím dlouhodobém přerušení (rodiče vracující se z rodičovské dovolené, lidé pečující o osoby závislé). Zaměstnavatelé dostanou mzdový příspěvek na stávajícího zaměstnance v předdůchodovém věku (bude zapojen jako "mentor") a příspěvek v rámci standardních nástrojů APZ na nově přijímaného pracovníka (společensky účelné pracovní místo). Krajské pobočky Úřadu práce budou nápomocny v případě hromadného propouštění v regionu, vytvoří pracovní tým, který poskytne maximální možnou podporu propouštěným zaměstnancům a jejich zaměstnavatelům. Pracovní tým ÚP dále provede analýzu struktury zaměstnanců a porovná ji s aktuální nabídkou volných míst v regionu. V případě shody nabídky a poptávky zprostředkuje pracovní tým kontakt potenciálního zaměstnavatele se zaměstnanci splňujícími požadavky. Pokud se dohodnou na nástupu do pracovního poměru, poskytne ÚP zaměstnavateli příspěvek na mzdu přijímaného pracovníka. V případě, že nedojde neprodleně k zaměstnání u nového zaměstnavatele, zorganizuje pracovní tým po dohodě se stávajícím zaměstnavatelem schůzku s cílovou skupinou zaměstnanců, při které budou prezentovány aktivity ÚP ČR, jichž se mohou zaměstnanci zúčastnit. Jde zejména o pracovní právní poradenství, služby poskytované Úřadem práce ČR, kariérové poradenství a poradenství k rekvalifikacím. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti budou ÚP podporovat krátkodobé pracovní příležitosti. Zaměstnavatel, jenž umožní výkon krátkodobého, tzv. nekolidujícího zaměstnání (výdělek nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy), které bude mít charakter obecné prospěšnosti (obdobně jako VPP), dostane od Úřadu práce ČR příspěvek na úhradu mzdových nákladů. Nebude třeba uzavírat pracovní poměr, ale s ohledem na rozsah a charakter prací (stanoví se maximální rozsah a výčet činností) bude moci být opatření realizováno i v rámci dohod mimo pracovní poměr. Cílovou skupinou budou zejména osoby



dlouhodobě nezaměstnané, které nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti a nacházejí se ve stavu hmotné nouze. Opatření doplní připravovaný projekt „Pracovní návyky“, který se zaměřuje na aktivizaci dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce, a to zejména formou poradenské a asistenční činnosti. Individuální koučink pro uchazeče o zaměstnání zajišťovaný prostřednictvím vybraných agentur práce je další formou pomoci. Obtížně umísťitelní uchazeči o zaměstnání budou svěřeni agentuře práce, která pro ně připraví aktivizačně motivační trénink a poradenské aktivity směřující k získání pracovního uplatnění. Agentura dostane peníze podle toho, kolik klientů umístila na pracovní místo a kolik z nich si práci udrželo. Uchazeč se zapojí prostřednictvím individuálního akčního plánu, rámcově nastavené poradenské aktivity přizpůsobí agentura potřebám klienta. Uchazeče vybere Úřad práce ČR, cílovou skupinou jsou lidé do 30 let, starší 55 let, dlouhodobě nezaměstnaní a osoby, jimž je věnována zvýšená péče. Projekt vzniká na základě obdobného konceptu, který je v současné době již úspěšně zaveden v Německu.

Dalším nástrojem je příležitostná registrovaná práce. Jejím cílem je pomoci dlouhodobě nezaměstnaným zapojit se aktivně do pracovního procesu a udržet si tak základní pracovní návyky a sociální vazby. Zároveň pro ně představuje legální možnost limitovaného přivýdělku až do výše poloviny minimální mzdy, aniž by přišli o nárok na podporu v nezaměstnanosti. Tato forma zaměstnávání je založena na využití poukazového systému proplácení odměn za práci. Doklad je podobný stravence, nemá však směnnou hodnotu

a nelze jej použít k nákupu služeb či zboží. Uchazeč se do projektu bude zapojovat dobrovolně. Nejprve bude seznámen s podmínkami a poté mu bude předložena konkrétní nabídka práce. Vznikly pracovní právní vztah mezi zaměstnavatelem a uchazečem bude upraven na základě standardní dohody o provedení práce. Tato myšlenka není úplně nová. Poprvé ji vyzkoušely v praxi v letech 2005 – 2006 tři Úřady práce

Pomoc absolventům

Ministerstvo práce a sociálních věcí pomůže absolventům škol, kteří obtížně shánějí práci. Využije k tomu finanční prostředky, které byly původně vyhrazené na takzvané kurzarbeit. Důvodem je skutečnost, že mezi firmami není o peníze určené na tento druh zaměstnávání příliš velký zájem a ze 400 milionů korun vyčerpaly zatím jen deset milionů. Na mzdy absolventů bude vyčleněno 250 milionů korun. Firmy mohou na nově přijatého mladého zaměstnance dostávat od státu až 24 tisíc korun měsíčně po dobu jednoho roku. Platí podmínka, že absolvent musí být v evidenci úřadu práce nejméně čtyři měsíce (případně i méně, pokud není v evidenci jiný vhodný uchazeč). Zaměstnavatel může získat mzdový příspěvek rovněž na „mentora“, stávajícího zaměstnance, který absolventa zaškolí. Firma může žádat i o podporu na vybavení, které potřebuje pro zřízení pracovního místa. Projekt, který probíhá od letošního července, je financován z evropských fondů. Doufáme, že firmy budou mít o tyto příspěvky zájem a mladé absolventy zaměstnají a o takto vytvořená pracovní místa budou stát i sami absolventi, i když příjem třeba nebude odpovídat jejich představám. Cílem je, aby mladí získali potřebnou praxi a pracovní návyky. V rámci nástrojů veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa vyhrazená a zřízená se zatím poskytli příspěvek na 10 162 pracovníků do 30 let. Ke konci října letošního roku evidoval Úřad práce ČR celkem 41 453 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. Na celkové nezaměstnanosti se podílejí v současné době 7,4 %. Problém začíná už v systému vzdělávání, kdy si studenti vybírají pro ně atraktivní obory, a později jen těžko hledají uplatnění na trhu práce. Přitom v některých, hlavně technických oborech, je nedostatek kvalifikované pracovní síly. Je paradoxní, že se absolventi po nějaké době na úřadu práce rekvalifikují, aby našli zaměstnání. Pokud se absolvent přihlásí do rekvalifikačního kurzu, pak platí, že zvolená rekvalifikace musí být v souladu s potřebami trhu práce, což úřady práce posuzují individuálně. Uzná-li úřad práce zvolený kurz za účelný k získání pracovního uplatnění, může rekvalifikačnímu zařízení uhradit náklady až do výše 50 tisíc korun. MPSV při rekvalifikacích

ve Znojmě, Hodoníně a ve Vyškově. Bylo to v rámci pilotního projektu s názvem „Příležitostná registrovaná práce“. Spustila ho ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí společnost SodexoPass. Jeho hlavním cílem byla prevence dlouhodobě nezaměstnanosti a motivace uchazečů k návratu na trh práce. Pracovali například v obchodě při doplňování zboží, při úklidu obcí nebo v pořadatelských službách.

podpořilo celkem 8 979 lidí do 30 let. Studenti v posledním ročníku středních a vysokých škol mohou získat praxi ještě během studia, pomáhá jim projekt Fondu pro další vzdělávání „Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání“. Absolventi se mohou přihlásit i do projektu „Stáže ve firmách“, mohou vybírat z mnoha oborů. Zajištění nezbytné praxe absolventů a mladistvých je dobrým předpokladem pro uplatnění na trhu práce. Doufáme, že se nezaměstnanost mladých nebude zvyšovat, aby nedosáhla děsivých rozměrů jako v jižní Evropě.

Jindřiška Petříčková



Prodej společnosti Telefónica Czech Republic, a.s., skupině PPF

Skupina Telefónica dne 5. 11. 2013 oznámila, že se dohodla na prodeji majoritního podílu ve společnosti Telefónica Czech Republic, a.s., finanční skupině PPF. Ta za podíl 65,9 %, který zahrnuje i společnost Telefónica Slovakia, zaplatí 2,467 miliardy euro (63,6 mld. Kč). Konkrétně 2,063 miliardy euro (53,2 mld. Kč) v okamžiku dokončení transakce a 404 milionů euro (10,4 mld. Kč) v průběhu následujících čtyř let. Před samotným převodem akcií získá skupina Telefónica v průběhu listopadu dalších 260 milionů euro (6,7 mld. Kč) na dividendách.

Přestože se očekává, že PPF učiní povinnou nabídku na odkup zbývajících podílů od ostatních akcionářů, skupina Telefónica si ponechá podíl 4,9 % v nové společnosti a bude odvětvovým a obchodním partnerem po dobu následujících až čtyř let. V souladu s podmínkami uzavřené smlouvy může skupina Telefónica odprodat své akcie za stanovených podmínek i po skončení povinného odkupu akcií.

Společnosti Telefónica Czech Republic, a.s., i Telefónica Slovakia změní své názvy, nicméně i nadále budou podnikat pod úspěšnou značkou O2, a to maximálně po dobu čtyř let. Nově vzniklé společnosti se také začlení do partnerského programu skupiny Telefónica, který umožňuje dalším telekomunikačním operátorům čerpat některé výhody skupiny Telefónica a spolupracovat v klíčových oblastech podnikání.

Pochvala, která potěší

I v dnešní náročné a stresující době nás na poště čas od času někdo pochválí. Uznalých slov je sice jako šafránu a většinou jsou řečeny pouze ústně. O to více potěší, dá-li si zákazník tu práci a sepiše pochvalu písemně. Rádi tedy citujeme z dopisu spokojeného zákazníka:

„Chtěla bych touto cestou vyjádřit pochvalu vaší zaměstnankyni paní Barboře Plškové, která do naší firmy BLATA přiváží denně poštovní zásilky. Je velice milá, usměvavá, spolehlivá a pečlivá. Za svou osmiletou praxi ve firmě jsem se u přepravních firem nesetkala s takovou ochotou a profesionálním vystupováním.“

S pozdravem

Martina Dostálová.“

Toto oznámení přichází po dvou zásadních transakcích provedených v Irsku a v Německu a po řadě kroků, které umožnily skupině Telefónica učinit výrazný strategický posun. Tento rok byl klíčový pro transformaci skupiny Telefónica, která se nyní plně soustředí na svou strategii zvyšování finanční flexibility a posilování své pozice na klíčových trzích.

Předpokládá se, že tato transakce bude mít pozitivní dopad na redukcí dluhu skupiny Telefónica. Ten by měl klesnout o 2,685 miliardy euro, což umožní společnosti dosáhnout snížení dluhu, k němuž se ke konci roku zavázala.

Skupina Telefónica začala v České republice podnikat v roce 2005 a pobočku na Slovensku založila o dva roky později. Telefónica Czech Republic, a.s., podniká pod značkou O2 v Česku a na Slovensku, kde ke konci června 2013 obsluhovala dohromady 9,3 milionu zákazníků mobilních, fixních a IPTV služeb.

Dokončení transakce podléhá schválení odpovědných regulačních úřadů.

Josef Dobeš



K této pochvalě se připojila také vedoucí Depa Boskovice 70 paní Marie Wetterrová:

„Dovolte mi, abych touto cestou předala poděkování paní Barboře Plškové, balíkové doručovatelce z vymístěného pracoviště balíkového oddělení Blansko 1 za její dlouholetou kvalitní a profesionální práci, které si nesmírně vážím. Velice jí touto cestou děkuji a do budoucna přeji stálý úsměv na tváři a hodně spokojených zákazníků.“

Taková pochvala jistě potěší a zahřeje na srdci i na duši každého poctivého pošťáka. K přání paní vedoucí se připojujeme i my a přejeme naší dlouholeté člence ZO Blansko a milé kolegyni mnoho podobných příjemných pracovních i osobních úspěchů.

Šárka Alexová

Vyjednávání odborů přineslo několik novinek v uzavřené Kolektivní smlouvě na léta 2014 – 2018

Dne 2. října 2013 byla podepsána nová Kolektivní smlouva mezi naší odborovou organizací OS ZPTNS „Rožtyly“ a společností T-Mobile Czech Republic na dalších 5 let. Díky účinné podpoře a spolupráci s vedením OS ZPTNS a s odborníky svazu se podařilo dohodnout lepší podmínky v oblasti odstupného při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů a z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti k výkonu sjednané práce v závislosti na délce pracovního poměru u zaměstnavatele. Pro zaměstnance, které postihla náhlá nenadálá závažná životní nebo sociální situace vyžadující uvolnění ze zaměstnání na časově omezenou dobu, jsme dohodli možnost poskytnutí volna k vyřešení takové životní nebo sociální situace, popř. k vyřešení vedoucímu k jejímu zmírnění.

Milan Hromádko



Setkání s kolegy z OZ Telekom



Uprostřed listopadu proběhlo v Plzni setkání s kolegy ze Slovenska. Opravdu bylo o čem povídat, problematika v ICT je stejná v obou zemích, zkušenosti v rámci sociálního dialogu jsou ale různé. Přece jen je znát rozdílná kultura managementu v návaznosti na vlastníka společnosti. Vyměnili jsme si zkušenosti z oblasti kolektivního vyjednávání, hodně jsme se věnovali práci se členskou základnou a její stabilizaci, servisu pro členy a propagaci práce odborů a vyjednaných výhod v rámci kolektivního vyjednávání.

Jindřiška Petříčková



Malá ohlédnutí

1. října 2013

Česká pošta – Konalo se 22. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty. Nejdůležitějším bodem jednání bylo prodloužení platnosti PKS do 31. 12. 2014 a rušení regionu Střední Čechy, nová organizační struktura (vč. počtu lidí, nastavení typových pozic a tarif. stupňů s cílem zajistit přednostní umístění stávajícím zaměstnancům před novými atd.). Na programu jednání bylo též Vánoční představení pro bývalé zaměstnance ČP na Žofíně dne 18. prosince 2013 a informace o přepadení pošty Skřipov (okres Opava). Části jednání se zúčastnilo také vedení zaměstnavatele.

8. října 2013

Telefónica – Konalo se jednání zástupců odborů a divize Lidské zdroje. Mezi hlavní body jednání patřila příprava změn v řízení výkonu, dále výsledky III. Q Telefónica Czech Republic a migrace na tarify free.

17. října 2013

OS ZPTNS – Proběhlo zasedání Revizní komise OS ZPTNS.



22. října 2013

Telefónica – Konalo se jednání zástupců odborů a divize Lidské zdroje. Hlavním bodem jednání byla informace o vypovězení Vyšší kolektivní smlouvy. Dále se na jednání probíraly změny ve společnosti Telefónica Czech Republic a pozastavení dotací do zahraničí.

29. října 2013

Česká pošta – Konalo se 23. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty. Nejdůležitějšími body byly organizační změny ve firmě a personální plán ČP na rok 2014. Hospodářské vedení ČP předalo požadované materiály, organizační změna bude projednávána v průběhu měsíce listopadu 2013 v regionech. Kvůli novému uspořádání regionů bude potřeba další jednání k vytvoření jednotných zásad FKSP. Pro rok 2014 bude FKSP již rozděleno dle nové struktury ČP. Dále se na jednání projednávalo Rozhodnutí ČP o motivačním programu formou hmotné zainteresovanosti řidičů v ČP.

4. listopadu 2013

Telefónica – Proběhlo jednání DR a Výboru pro etiku a společenskou odpovědnost.

6. listopadu 2013

OS ZPTNS – Konalo se 9. jednání Rady OS ZPTNS. Byl předložen a Radou schválen návrh rozpočtu OS ZPTNS na rok 2014 s doporučením 5. jednání Zastupitelstva navrhovaný rozpočet přijmout. Rada OS ZPTNS schválila prodej akcií společnosti Telefónica Czech Republic, a. s. Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informace o časopise PTN ECHO a o počtu předplatitelů a schválila zvýšení ceny časopisu PTN ECHO na 11 Kč za výtisk. Rada vzala na vědomí informace o přípravě VI. sjezdu ČMKOS a schválila navržené delegáty VI. sjezdu ČMKOS za náš OS. Rada OS ZPTNS projednala a souhlasí s návrhem na snížení poskytovaných jednorázových podpor OS ZPTNS při úrazech a úmrtí člena a zároveň uložila předsedkyni OS ZPTNS předložit nově zpracované Zásady poskytování jednorázových podpor OS ZPTNS při úrazech a úmrtí člena. Rada doporučila Zastupitelstvu OS ZPTNS schválit nové „Zásady“. Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informace o akciích společnosti Aldis, o propagaci OS ZPTNS, informace z oblasti BOZP, informace o portálu Odboryplus, zprávy ze zahraničních

cest a informace z ČMKOS. Rada OS ZPTNS schválila Kalendářní plán jednání Rady a Zastupitelstva OS ZPTNS na rok 2014. Posledním důležitým bodem bylo projednání a schválení přípravy 5. jednání Zastupitelstva OS dne 21. 11. 2013.

8. listopadu 2013

Telefónica – Konalo se rozšířené jednání P–KOV Telefónica Czech Republic o předsedy a členy regionálních organizací. Nejdůležitějším bodem jednání bylo představení nového systému Řízení výkonu, dále info o kolektivním vyjednávání, kodex pro prodejní kanály a priority HR.

12. listopadu 2013

Česká pošta – Konalo se mimořádné jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty za účasti zástupců skupiny ERA. Na jednání byla představena prezentace služeb a produktů ERA a společné cíle při plnění produktů. Projednávala se motivace, vzdělávání a podpora přepážkových pracovníků, plán produktů, odměny pro zaměstnance ČP za splněné produkty a specializované bankovní přepážky v prostorách ČP (výhody, nevýhody, záměry, Bankovní PC – realizace přes O2).

12. listopadu 2013

Telefónica – Konalo se jednání zástupců odborů a divize Lidské zdroje. Na jednání se projednávaly plánované změny v benefitech F+F, spuštění Reflexy a akciový plán. Projednával se také prodej české divize Telefónica Czech Republic skupině PPF. Dalšími body jednání bylo zahájení aukce kmitočtů pro LTE a změny v organizaci společnosti Telefónica Czech Republic.

15. listopadu 2013

OS ZPTNS – Konalo se 7. jednání Redakční rady časopisu OS ZPTNS ECHO. Proběhlo vyhodnocení čísla 3/2013 PTN ECHO a byla projednána příprava čísla 4/2013. Redakční rada se též zabývala současným navýšením odběru výtisků časopisu v nové grafice.

21. listopadu 2013

OS ZPTNS – Proběhlo zasedání Revizní komise OS ZPTNS.

21. listopadu 2013

OS ZPTNS – Konalo se 5. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS. Zastupitelstvo OS ZPTNS vzalo na vědomí zprávu o činnosti od 4. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS a informace o kolektivním vyjednávání. Na základě do-

poručení Rady OS ZPTNS Zastupitelstvo schválilo návrh rozpočtu OS ZPTNS na rok 2014 a schválilo navržené delegáty VI. sjezdu ČMKOS za náš OS ve složení: Bohumila Mäsiarová, Ivana Musilová, Petra Tůmová, Štěpán Grochal, Karel Koukal, Václav Skowronek, Lubomír Vinduška, Josef Zedník a náhradníci – Ivan Homola, Josef Vojtěch. Zastupitelstvo dále projednalo a odsouhlasilo snížení poskytovaných jednorázových podpor OS ZPTNS při úrazech a úmrtí člena a Kalendářní plán jednání Rady a Zastupitelstva OS ZPTNS na rok 2014.

25. listopadu 2013

Česká pošta – Konalo se 24. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty. Nejdůležitějším bodem jednání byl plán na rok 2014. Na programu jednání byly též aktuální informace, odborové otázky, informace z regionů, pracovní úrazy a jejich odškodňování, internetová a intranetová prezentace odborů a hospodářský výsledek České pošty. Části jednání se zúčastnilo vedení České pošty, s. p.



Portál **plný výhod**
odboryplus.cz



Konec roku se pomalu blíží...



Není to tak dávno, co jsme řešili propouštění v rámci organizačních změn k 1. 10. 2013 a už tu máme další. S touto velkou připravovanou změnou od nového roku nás seznámil pan ředitel Navrátil na společném jednání v Luhačovicích. Podrobněji jsme nad těmito návrhy diskutovali na jednání KOV v Brně. Seznámit s tím členy výboru a informovat zaměstnance nebyl vůbec lehký úkol. Postoj odborů k těmto změnám dostala každá pošta a její zaměstnanci písemně.

I přes tyto nepřijemné chvíle se snažíme pro naše zaměstnance zajistit v dnešní uspěchané době trochu relaxace a odreagování – pobyt v Priessnitzových lázních, zájezd do oblíbeného



Buku, činoherní představení Jak je důležité mít Filipa v Mahenově divadle v Brně.

Na závěr roku chystáme setkání zaměstnanců Depa Znojmo s vedoucími pracovníky a Mikulášskou besídkou pro děti v kině Svět s filmovým představením Univerzita pro příšerky, kam přijde i Mikuláš, který rozdává dětem dárky.

Výbor se sejde ještě letos v prosinci, aby prodiskutoval všechny aktuální změny a zhodnotil svoji práci v letošním roce.

Alena Truhlářová



Kus života a práce

V minulých dnech jsme se rozloučili s naším dlouholetým kolegou panem Pavlem Herštíkem. Nejprve Pavel Herštík na Radě oznámil ukončení svých činností ve všech odborových funkcích a následně vtipně dodal, jak u něj bývá dobrým zvykem, že „přechází na zdravý životní styl“. Paní předsedkyně mu jménem všech poděkovala za dlouholetou a přínosnou práci a předala mu věčný dar.

Pan Koukal na Zastupitelstvu tuto skutečnost zopakoval a celé plénum panu Herštíkově zatleskalo. Myslím si, že si pan Herštík opravdu zaslouží, proto i já jedno „děkuji“ přidávám.

Vhledem k tomu, že patřím mezi pamětníky zrodu tohoto odborového svazu, vzpomínám na Pavla Herštíka jako na jednoho z jeho důležitých zakladatelů. Na všech sjezdech OS a hlavně na těch prvních v Kutné Hoře a v Kolíně byl u zrodu Stanov a všech důležitých dokumentů našeho nového svazu.



Dalo by se s nadsázkou říci, že to byl takový náš legislativec. A to je jeho nesmazatelná stopa na svazu.

Pavel byl pro mě i přes svou nevysokou postavu – řečeno slovy pana Wericha „né příliš velký a né příliš tenký“ – naprosto nepřehlédnutelný. Jeho klid, rozvaha a obsahové podání byly pro něj příznačné. Přestože byl sám zdatným řečníkem, zpravidla jen doplňoval to podstatné nebo vtipně glosoval projevy jiných. To jeho slovo na závěr mi bude nějak chybět a já na svůj závěr říkám: „Pavle, děkuji!“

Pavel Souček

Zájezd do vinného sklípku se vydařil



Ve dnech 12. – 13. 10. 2013 jsme byli na zájezdě ve sklípku v Mikulově. Po příjezdu do Mikulova jsme se ubytovali v příjemném penzionu Niké, který se nachází hned vedle vinného sklípku pana Šimáka. Volný čas před odchodem do sklípku každý využil po svém. Někdo odpočinkem, někdo procházkou po Mikulově. K večeru jsme se pak všichni potkali ve sklípku.

Musím říct, že čas strávený ve sklípku byl velice příjemný, všeho bylo dostatek, jak jídla, tak i dobrého vína. Celou atmosféru umocnila výborně hrající cimbálová kapela. Součástí akce byla také ochutnávka vín se someliérem.

Děkuji za všechny za krásně prožitý víkend!

Věra Kudrnovská



Křížovka o ceny

POMŮCKA: KVB, LENK, RAA, RTL, ZON	OTÁZKA 2. ŘÁDU	POCHODO- VÝ POVEL		ZNAČKA LIMONÁD	VDĚČNOST		JMÉNO HERCE KAISERA	JMÉNO POLITIKA TOPOLÁNKA		DÍVKA ZASTAR.	CITLIVOST	AUTORSKY ARCH ZKR.
INICIÁLY HUDEBNÍKA VLACHA			ZÁVODNÍ VYB. ZKR. ODVOVĚLY MUŽ				INICIÁLY HEREČKY MUTOVÉ		ŘÍMSKÝCH 595			
									PŘITAKANÍ			
ÚZEMNÍ ČÁST							ŽENSKÉ JMÉNO BÝV. TV MODERATOR					
1. DÍL TAJENKY												UHELNÉ SKLADY ZKR.
NÁSTRAHA PYTLÁKA				MLÁDE SLEPICE ZÁVODNÍ KLUB ZKR.					ZKR. UMĚL. ŠKOLY INIC. HER. MANDLOVÉ			
	OBEČ	V ZASTOU- PENÍ ZKR. PRORADNĚ			VÝKLENEK				AKCIOVÁ SPOL. ZKR. MPZ NOVEHO ZELANDU			
LYŽAŘSKÝ VÝTAH					POVZDECH			MÍSTNÍ NÁRODNÍ VÝBOR ZKR.				OLEJ ANGL.
KLÁVESY NA POČÍTACÍ								ZOOLOGICKÁ ZAHRADA ZKR.				
STARŠÍ ZKR.			VESNICE MN. Č.					CHEM. ZN. KREMÍKU SPZ RAKOVNÍKA				
	INVESTIČNÍ ODBOR KULTURNÍ DŮM ZKR.							LUCSEMBUR. TV STANICE SRKNUTÍ				
SPZ KARLO- VÝCH VARU					ČÁST STŘECHY	PŘÍSTROJIT		JAKPAK	ZVRAT. ZÁJ. SLOVEN. OZNAČENÍ PRO EVROPU		MĚKKÝŠ V LASTURĚ	TI DRUZÍ
NEDO- SPĚLEC							ČESKÝ VÝROBCE KERAMIKY					
	SLEPIČÍ CITO- SLOVCE	RODOVÝ ZNAK VŮDCE INČKE RÍŠE					SÁDLO ŘÍMSKÝCH 2002			LIDOVÉ NO- VINY ZKR. ČESKÝ FOLK. ZPĚVÁK		
INICIÁLY HEREČKY ISSOVE			ČESKÝ REŽ. VÍT ??? DŮLNÍ PŘEDEK					NEPRAVDY ZVYŠENÝ TÓN C				
2. DÍL TAJENKY											INICIÁLY MODERÁT. ONDRÁČKA	INICIÁLY TENISTY LENDLA
SVĚTLÉ HNĚDÁ BARVA							AMERICKÁ ZPRAVODAJ. SLUŽBA ZKR.		NÁPIS NA KŘÍŽI JEŽÍŠE			
POPRAVČÍ							NERVOVÝ ZÁSKUB		LYŽAŘSKÝ POZDRAV			

Tajenku z tohoto čísla pošlete do 24. 1. 2014.

Sudoku

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

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

Správné řešení naleznete na <http://loszpts.cmkos.cz> – SERVIS PRO ČLENY

Mini muffins s čokoládou



Ingredience pro 4 porce:

500 g polohrubé mouky
700 ml mléka
100 g másla
5 ks vajec
1 ks prášek do pečiva
3 lžičky kakaa
špetka soli
čokoláda s vysokým
obsahem kakaového prášku

Žloutky našleháme s cukrem a z bílků vyšleháme hustý sníh. Polohrubou mouku smícháme s mlékem a přidáme našlehané žloutky s cukrem, kakao, prášek do pečiva, sůl a rozpuštěné máslo. Když máme všechno dobře promícháno, tak do těsta opatrně zapracujeme sníh. Plníme do pečlivě vymazaných formiček a na závěr do každého muffinu

vmáčkneme podle chuti kousky čokolády. Pečeme na 190 °C asi 15 – 20 minut (záleží na velikosti formiček).

Tip: Kakao a čokoládu můžeme nahradit vanilkovým cukrem a přidat ovoce, např. borůvky, maliny, ostružiny aj.



ODBOROVÝ SVAZ ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

RADÍ ČLENŮM SVÝCH ORGANIZACÍ

Podepsat můžeš, číst musíš!

Před podpisem všech dokumentů si buď naprosto jist, že rozumíš všemu, co podepisuješ. Jinak to nedělej!



Porad' se!

Před podpisem se vždy nejdřív o všem, co není zcela jasné a srozumitelné, porad'

- se svojí odborovou organizací
- s odborovým právníkem
- s vedením svazu a specialisty na kolektivní vyjednávání



Bud' členem odborů!

Člen odborů má vždy zastání a možnost se poradit.

Nepříjemným důsledkům zabráníš pouze když jim předejdeš.

Neuvážené rozhodnutí stvrzené podpisem už nemusí jít vrátit zpět!



**HÁJÍME VÁS
A POMÁHÁME VÁM**

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

