



PTN ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

Naše práce má smysl

čtete na str. 4

Nezabavitelné částky

čtete na str. 17



Milé kolegyně, milí kolegové,

jaro se blíží milovými kroky a sluníčko všem zvedne náladu. Náladu mi pokaždé spolehlivě zlepší, když se potkám s lidmi, kteří se zajímají a starají o ostatní. Potýkáme se sice s mnoha problémy, ale pevně věřím, že se nám daří zaměstnance a jejich zájmy ochraňovat, jak je jen možné. Odbory mají v posledních letech větší respekt společnosti, což je velmi důležité pro nás všechny.

Děkuji všem za důvěru a podporu a těším se na spolupráci.

Bez vás to nejde ☺!

Vaše Jindřiška Budweiserová



OBSAH

Naše práce má smysl	4
Jsme na začátku nového roku, končí první čtvrtletí a není moc důvodů k radosti.....	5
Syndrom nezdravých budov	8
Jak to bude v roce 2020	9-14
Právní kudykam.....	15-21
Malá ohlédnutí	22-25
Setkání odborářů v pivovaru.....	26-27
Dodejka Odry a nový systém doručování	28
Pošta přešla na nový hit!	31
Posezení s bývalými zaměstnanci.....	32
Zábava.....	33-34
Kontakty na správní aparát OS ZPTNS.....	35

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



Naše práce má smysl



V poslední době slyším hodně negativních zpráv, a tak bych ráda vyzdvihla zprávy pozitivní.

S generálním ředitelem České pošty Romanem Knapem jsme vydali společně prohlášení o zachování pracovních podmínek zaměstnanců České

pošty i v roce 2020 tak, jak byly vyjednány v poslední kolektivní smlouvě.

Přes všechnu snahu většiny stran kolektivního vyjednávání se bohužel do konce roku nepodařilo uzavřít kolektivní smlouvu, která by zaručovala zaměstnancům České pošty pracovní podmínky a sociální standardy nad rámec zákona.

Obrátila jsem se na Romana Knapa s naléhavou žádostí o zachování výhodných pracovních podmínek nad rámec zákona. I v roce 2020 máme zkrácenou týdenní pracovní dobu na 37,5 hodiny, prodlouženou dovolenou o jeden týden, navýšené odstupné a odchodné, pracovní volno navíc, vyšší sazby stravného, zajištěný příspěvek na stravování, pojištění odpovědnosti za škodu zaměstnanců způsobenou zaměstnavateli při výkonu povolání, příspěvek na penzijní či životní pojištění a například také navýšení odškodného při smrtelném pracovním úrazu.

Jednání o mzdách hodně limitovala složitá ekonomická situace podniku. Přesto jsme pro poštáky dosáhli zvýšení příjmů o 5 %. Dostali za únor mimořádnou odměnu v průměru 1 760 Kč, pro každého minimálně 1 500 Kč při plném pracovním úvazku. Od 1. dubna se zvyšují tarifní mzdy a výkonové prémie. Tarifní zaměstnanci dostanou přidáno v průměru 1 000 Kč, každý dostane minimálně 600 Kč a přidání dle ročního hodnocení v rámci pracovního kolektivu. Listovní doručovatelé vzhledem k projektu D+2 dostanou přidáno v průměru 1 500 Kč, každý dostane minimálně 1 100 Kč a přidání dle ročního hodnocení v rámci pracovního kolektivu.

V současné době je to maximum v rámci možného, dohodli jsme se zaměstnavatelem, že v případě dobrých výsledků podniku budeme jednat o dalších penězích pro poštáky, které si za svou náročnou a odpovědnou práci určitě zaslouží.

Dobrou zprávou je také navýšení příspěvků FKSP na dětské tábory a rekreaci ve vlastních zařízeních České pošty jak pro zaměstnance, tak i pro jejich děti do 16 let. Oba příspěvky jsou navýšeny na 2 500 Kč. Taktéž je zvýšený příspěvek na setkávání zaměstnanců a nově je zde možnost čerpat příspěvek na zlepšení pracovního prostředí. Byla novelizována vyhláška o FKSP, a tak je takřka nemožné poskytovat účelové poukázky jako v loňském roce. Dohodli jsme tedy vyšší příspěvek na stravenku, který je pro všechny zaměstnance. Od 1. července bude poskytována poukázka v hodnotě 90 Kč a zaměstnanec uhradí pouze 20 Kč.

Českou poštu čeká restrukturalizace a změny se dotknou většiny poštáků. Od začátku roku je pošta rozdělena na tři hlavní jednotky: Státní poštovní služby, Logistické služby a Finanční služby a prodej. Od února je realizován projekt dvourychlostního doručování. Ten má bohužel významný dopad na zaměstnance jak zásadní změnou organizace práce, tak rušením mnoha pracovních pozic. Vyjednali jsme speciální sociální program pro tuto rozsáhlou organizační změnu. Poštáři, kteří odcházejí od podniku a mají těsně před důchodem, dostávají zvýšené odstupné stejné jako bylo vyjednáno v kolektivní smlouvě, a navíc ještě odchodné.

Je vidět, že naše práce má smysl, společně dokážeme pro zaměstnance vyjednat mnoho výhod a ochránit jejich zájmy.

Děkuji všem za spolupráci, přeji vám hodně spokojenosti a radosti a v dnešní dramatické době hlavně zdraví.

Pro nás jsou lidé na prvním místě!

Jindřiška Budweiserová

Jsme na začátku nového roku, končí první čtvrtletí a není moc důvodů k radosti



Začátek roku vždy vyvolává v každém z nás asi tu nejsložitější otázku. Jaký bude, co nám přinese dobrého a jak velké problémy budeme muset řešit. Odpověď na sebe nenechala příliš dlouho čekat. Znovu nastalo období obav z šíření válečných konfliktů v různých částech světa, znovu nastalo období pokusů o přechod občanů z válek postižených zemí do Evropy, znovu nastalo období obchodních konfliktů a sporů. To vše již nějakou dobu sledujeme s velikou obavou o budoucnost. Nikdo ale nemohl očekávat, že přijde ještě něco mnohem horšího. To horší se nazývá koronavirus nebo COVID 19 nebo nějak ještě jinak. Tato nemoc, která má původ v Číně a která zdraví nejen ohrožuje, ale i zabíjí. Je neuvěřitelné, jak rychle se rozšířila do všech částí světa. V Evropě je pak nejvíce postiženou zemí Itálie. Situace je však velice dramatická i u nás. Je ohroženo nejen zdraví lidí, ale i celá ekonomika. Pokud někdo předvídal, že pomalu začne nějaká krize, pak se nemýlil. Jen ten důvod je zcela nový. Svět se díval na řešení situace v Číně a nyní řeší stejné problémy. Proti této nemoci není žádný lék. Vývoj bude ještě nějakou dobu trvat a nemocných bude přibývat. Je nedostatek ochranných a dezinfekčních prostředků. Přidáme-li si k tomu i stále pokračující případy terorismu, které mají lidi zastrašit, pak asi moc důvodů k optimismu není. Není to ale jen o situaci států a následně lidí v nich, ale o situaci v každém podniku, v každém zaměstnání, v každé rodině. Nechci se podrobně zabývat otázkou jednotlivých skupin obyvatel naší země a možná i okolních států, ale jednu zajímavost je nutno přeci jenom zmínit.

Tou je celková změna ve společnosti. Vláda každý den ráno oznamuje nové kroky při řešení krize. Ten dopad je jasný. Jasně jsou také finance, které bude nutno vyčlenit k alespoň částečné kompenzaci jednotlivců i celé společnosti. A tak pomalu nastává situace, kdy bude nutné hledat řešení i v našem podniku. Nevím, co by následovalo při větším počtu karanténou postižených zaměstnanců, ale určitě by to nebylo nic dobrého. Nutno však předeslat, že ani situace v poštovních podnicích okolních států nebude nijak růžová. Velice rádi se většinou díváme tam, kde jsou na tom o něco lépe než u nás, což v současné době moc nejde. Většina poštovních podniků se totiž nalézá v ne příliš dobré situaci. Důvodem je tradiční pokles klasických poštovních služeb a také menší zájem o služby různých podniků prodávajících zboží přes internet. A tady jde opět především o Čínu.

Není také od věci si připomenout, že současný stav v naší zemi není zcela jistě důvodem k větší spokojenosti občanů. Vláda neustále obhájí své kroky, které jsou určitě v řadě věcí kladné a vedou ke zlepšení sociálního prostředí. Na druhé straně neustává kritika opozice, to je ovšem její poslání, za vše, co je z jejího pohledu špatné a co by určitě dělala lépe. Všichni však víme, že za léta různých vlád tomu nebylo jinak a výsledek byl stejný. Pokud se kritik dostane k moci, pak se to povidání změní do polohy, že nejde nic dělat, neboť předchůdce všechno zničil. Již delší dobu dochází k neustálému zdražování základních potřeb. Většina z nás už pochopila, že obrany moc není. Vláda vládne tak, jak vládne, a představa o sociálním státu, který by umožnil slušný život všem, není reálná. Musíme ale věřit, že i z této složité situace je nějaká dobrá cesta ven. Tedy cesta, která znovu zajistí občanům požadovanou zlepšení. Nasloucháme-li lidem pozorně, pak je jasné, že není výrazná spokojenost ve společnosti. Určitě by část obyvatel ráda něco změnila, ale neví co, a jak. Na většinu dobrých myšlenek chybějí peníze. A tak mnohému z nás musí připadat úsměvné, když naše země vlastníci 6 pronajatých letadel, pár desítek tanků a transportérů a k tomu pár tisíc vojáků s odpovídající výstrojí, působí v zahraničních misích a bojuje za svobodu po celém světě. Je škoda, že nevěnujeme peníze na zbrojení, do pokusů o vlastní stabilitu. Možná, že nám právě tady chybí vlastní odpovědnost za budoucnost svojí, ale hlavně za budoucnost našich dětí a jejich dětí.

Vraťme se ale domů, vraťme se do vlastního podniku. Situace v letošním roce nebude stejně jako po několika posledních letech příliš optimistická. Očekává se, že



www.odboryceskeposty.cz



v celém poštovním sektoru dojde k dalšímu propadu listovních zásilek jako nejvíce významného zdroje příjmů pošty, což signalizuje i problém na výnosové straně. Ostatní produkty tento propad nenahradí. Mohou jej jen zmírnit. Pokud není dost ve výnosech, je vždy připravena ta druhá cesta a tou je snižování nákladů. A náklady, to jsou ve většině náklady osobní, tedy mzdové. Řešení, jak snížit náklady, jsou různá. Je možné nadále snižovat počet zaměstnanců a propouštět, a to na úkor kvality poskytovaných služeb. Nebo prodávat majetek, který není dnes potřeba, nebo hledat nové zdroje příjmů. To poslední jmenované se však dlouhodobě nedaří. Tedy najít zdroj příjmů při minimálních nákladech a tím pádem navýšit výnosovou stranu hospodaření. A to je model, který by byl ideální, ale není reálný. Tou další cestou je omezování sociálních výhod, dosažených odbory za celou dobu existence samostatného podniku, případně jejich dočasná nebo trvalá redukce. Stagnace mezd již není variantou udržitelnou, a jiných možností moc není. Mzdy zaměstnanců a zaměstnanost nemají dopad jen na zaměstnance samotné, ale je nutno

vnímat situaci v celkové podobě. Tedy včetně dopadů na rodiny v případě nízkých mezd, nebo dokonce ztráty práce. A tady již není vůbec o čem diskutovat, neboť ztráta práce u České pošty znamená ve většině případů trvalý problém. O práci totiž přichází zaměstnanci, kteří v obdobném oboru žádnou práci nenajdou. Ne proto, že by snad nebyla, ale především proto, že je jinde, než se oni nacházejí.

Na ochranu zaměstnanců, jejich práv a všeho, co s tím souvisí, jsou především odbory. A odbory mají mimo jiné velice důležité poslání, kterým je uzavírání kolektivních smluv. Kolektivní smlouvy jsou na celém světě tou největší zárukou solidních pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců. A ne jinak je tomu i u nás. Žel v této souvislosti je nutné konstatovat, že kolektivní smlouva v České poště již druhý rok není. Není ne proto, že by zlý zaměstnavatel neměl zájem o naplnění požadavků zástupců zaměstnanců, ale proto, že se zástupci zaměstnanců, tedy odborové organizace, nejsou schopny dohodnout na společném návrhu. U našeho podniku působí 10 odborových organizací. Pouze dvě z tohoto počtu blokují možnou dohodu a vytvářejí nepřekonatelné překážky pro uzavření kolektivní smlouvy. Zde je třeba podotknout, že zcela v souladu s platnými zákony, které vytvářejí prostředí, kde nerozhoduje demokratická většina, ale kde rozhoduje naprosto nedemokratická menšina! Toto konstatování je přímo úděsné. Není nic platná iniciativa našich odborů, není nic platné souhlasné počínání ostatních sedmi organizací. Desítky hodin strávených jednáními i přípravou jsou naprosto k ničemu. Na tom, že situace není ještě tak vyhrcoaná, aby zaměstnavatel přistoupil k využití pouze zákonných nároků, mají obrovskou zásluhu naše odbory. Jednání se zaměstnavatelem vedlo i v letošním roce k vydání vnitropodnikového předpisu, který zajišťuje stejné výhody jako v roce loňském, a to jak v oblasti

pracovníprávní, tak i v oblasti užití FKSP. Z pohledu odborů je to však situace nedobrá, neboť kolektivní smlouva je oboustranný závazek a obsahuje celou řadu věcí nad rámec používaných výhod. Dnes sice nejsou na prvním místě velká očekávání, ale sociální vývoj nelze zastavit. Podnik není v dobré ekonomické situaci. Bojuje již několik let především s nedostatkem zdrojů pro profinancování. Chybí úhrada kompenzací z minulých let, a to bez ohledu na skutečnost, že jsou kompenzace součástí schváleného zákona o Poštovních službách. Konečné slovo má Evropská komise, která musí tuto normu notifikovat. A tak nastává situace, kdy není možné slibovat našim zaměstnancům něco, čeho nelze dosáhnout. Nastalo by totiž velké očekávání a následně velké zklamání. Zklamání pak vede k výpadům a zhoršení vztahu k těm, kteří jsou ve skutečnosti strůjci tohoto úspěchu. Výpadům osobním, které jsou mnohdy nedůstojné naší společnosti. Je to hledání viníka na společné straně hřiště, jehož smyslem je posílit své vlastní postavení a vylepšit svůj ne příliš dobrý obraz a výsledky své práce. Je to o to smutnější, že k tomu dochází na straně zástupců zaměstnanců.

Ve vnitropodnikovém předpise se podařilo dohodnout se zaměstnavatelem celou řadu nadstandardních výhod, tedy výhod mimo platné Zákony. Nejpodstatnější jsou následující dohody, jejichž platnost nastala na začátku roku a bude doplňována i v průběhu roku 2020. A tady je jejich stručný výčet. Tou nejdůležitější věcí je dohoda o navýšení mezd v tomto roce. Po loňském navýšení v průměru o 10 % dochází k dalšímu navýšení mezd od 1. dubna 2020 v průměru o 1 000 Kč

Portál plný výhod
odboryplus.cz



a u listovních doručovatelů v průměru o 1 500 Kč. Ve mzdě za měsíc únor pak bude vyplacena mimořádná odměna v průměru 1 750 Kč, ale nejméně 1 500 Kč. V systému odměňování zůstávají zachovány všechny dosavadní příplatky a jejich výše na úrovni roku 2019. Zůstává zachováno odstupné/odchodné, pracovní doba, používaná úroveň pracovního volna, navýšené sazby stravného, hodnota stravenky se od 1. července zvýší na 90 Kč s tím, že úhrada zaměstnance činí 20 Kč, platí i nadále pojištění za odpovědnost škody, odškodné při smrtelném úrazu, příspěvek na životní a penzijní připojištění, poskytování OOPP a další. Platí i nadále součinnost při provádění BOZP a kontrola této činnosti. Dohodnuta byla pravidla pro čerpání FKSP, a to ku

prospěchu všech našich zaměstnanců. I to je velká zásluha našich odborů.

Neuzavření Podnikové kolektivní smlouvy je však mimořádnou závažnou záležitostí. V současných podmínkách sice nelze dělat zázraky, ani anáhlenná rozhodnutí, ale uzavření dohody je možné vždy. Letošní rok se neobejde bez snižování počtu zaměstnanců v důsledku změny systému práce a zavádění nových technologií, především doručování D+2. To vše musí být v souladu s Personálním plánem projednaným se zástupci zaměstnanců. Náš odborový orgán bude i nadále dělat vše pro zmírnění dopadů rozhodnutí v oblasti zaměstnanosti. Je třeba pokračovat k hledání cesty týkající se využití fondů Evropské unie na pokrytí případných rekvalifikačních kursů i finanční pomoci zaměstnancům při přechodu k jinému zaměstnavateli v rámci možných programů. Tuto velice pozitivní cestu vedoucí ke snížení dopadů při ztrátě zaměstnání není zatím možné v plném rozsahu realizovat.

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

Výsledky vyjednávání jsou jasným vyjádřením prospěšnosti odborů a ani nadále nemůže být nejmenších pochyb o tom, že odbory mají své nezastupitelné místo v každém podniku. Braňme se jejich tříštění, neboť současný stav je již dostatečně negativní. Tato cesta by byla jen další chybou a nemá žádný praktický význam. Toto jen oslabuje postavení odborů jako celku. Systém, kdy do práce poštovních odborů zasahují odbory ze zcela odlišných profesí jen proto, že se zde založí a využívají možnost do toho mluvit, je naprosto nesmyslný a zbytečný. Ve skutečnosti to znamená, že proti tak často deklarované jednotné České poště vystupuje několik spíše nejednotných odborových organizací.

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

Karel Koukal



Syndrom nezdavých budov

V současné době představuje velký problém téma do nedávna upozaděné, které se týká špatně či nevhodně postavených budov. Tento problém se velmi dotýká mnoha zaměstnanců v České republice. Podle výzkumu Státního fondu životního prostředí jsou tři čtvrtiny budov v kategorii nezdavých budov. Jde především o školy, firmy, kanceláře, zdravotnická zařízení a pečovatelské domy.

Faktory, které způsobují nezdavost budov, jsou především vysoká vlhkost a s ní spojený výskyt plísní a bakterií. V současné době je velmi rozšířené zateplování domů. Pokud je toto zateplení provedeno nejlevněji a neodborně, dochází tak k utěsnění budovy a následnému výskytu plísní. Tento stav se bude v budoucnu pouze zhoršovat vlivem snahy co nejvíce ušetřit na stavebních materiálech.

Mezi biologické ohrožení patří především viry, bakterie a plísně. K jejich rozšíření může dojít velmi snadno přes ventilaci či klimatizační jednotku, které nejsou řádně čištěny. Velmi vhodným prostředím pro šíření virů, bakterií a plísní jsou také koberec, mokré látkové ručníky, voda, která se nashromáždila vlivem zanesených odtoků.

Faktorem chemického znečištění se myslí uvolňování chemických látek do ovzduší z materiálů, z kuchyně, netěsnícím komínkem či zvenku. Vlivem špatných stavebních materiálů se do prostoru mohou uvolňovat těkavé organické sloučeniny.

Velmi problematické je také špatné větrání, špatné osvětlení, elektromagnetické záření a i stres na pracovišti a mezilidské vztahy. To vše výrazně ovlivňuje zdraví zaměstnanců.

Otázkou je, co se dá udělat pro zlepšení budov? Především se jedná o větší výměnu čistého vzduchu. Otázka vzduchotechniky (která je kvalitnější pro lidské zdraví než klimatizace) je základním kamenem zdraví budov a zaměstnanců. Velmi důležité jsou přirozené světlo a rostliny na pracovišti, omezení elektrických přístrojů a s nimi spojené záření na pracovišti. Dále je podstatné, aby na pracovištích nebyly skladovány chemické látky tak, aby se mohly uvolňovat do prostoru. Je také důležité dbát na dobré mezilidské vztahy, především pěstovat vztahy na pracovišti a v rámci kolektivu.

Důležitá je biologie staveb. Jde o soubor opatření, která berou stavbu jako živý prvek, který respektuje přírodu. Jde to i u technických budov. Dbá se o to, kde je stavba postavena, z jakého materiálu, na jakou světovou stranu.

Všechna tato opatření mohou velmi rozhodovat o kvalitě života člověka.

Radek Brabec



Jak to bude v roce 2020

Přídavek na dítě

Přídavek na dítě je poskytován rodinám s dětmi, které mají čistý příjem do 2,7násobku životního minima. Přídavek na dítě je poskytován ve třech výších podle věku dítěte. Do 6 let 500 Kč, od 6 do 15 let 610 Kč a od 15 do 26 let 700 Kč. Základní částka přídavku se tedy nemění, ale pokud alespoň jeden z rodičů pracuje, zvyšuje se přídavek o 300 korun měsíčně – tedy na 800, 910 a 1 000 korun měsíčně podle věku dítěte. Kromě zaměstnání či podnikání se počítají i případná podpora v nezaměstnanosti nebo v rekvalifikaci, dávky nemocenského či důchodového pojištění nebo rodičovský příspěvek.

Období pro posuzování příjmu zohledňuje momentální situaci, takzvaným rozhodným obdobím u přídavku je vždy předchozí kalendářní čtvrtletí. Tedy například při žádosti podané v lednu nebo únoru 2020 se počítají příjmy za říjen až prosinec 2019. U příjmu ze samostatné výdělečné činnosti se bude postupovat podle posledního daňového přiznání, ale pokud jde o takzvanou hlavní činnost, započítá se vždy alespoň 50 procent průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství.

Rodičovský příspěvek

Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 300 000 Kč, nejdéle do 4 let věku dítěte.

V případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou 2 a více dětí narozených současně, má rodič nárok až na vyčerpání celkové částky 450 000 Kč.

Navýšení platí pro rodiče, kteří čerpají aktivně rodičovský příspěvek na dítě mladší 4 let k 1. 1. 2020 a pro rodiče, kteří začnou čerpat rodičovský příspěvek kdykoli od 1. 1. 2020.

Rodiče můžou pružně volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši podle aktuální sociální situace rodiny. Celkovou částku 300 000 Kč (resp. 450 000 Kč), mohou vyčerpat nejdéle do 4 let věku dítěte. Minimální doba pro vyčerpání příspěvku je stanovena na šest měsíců. Rychlejší čerpání je i nadále navázáno na velikost předchozích příjmů. Zůstává zachován limit, podle něhož měsíční výše rodičovského příspěvku nesmí být vyšší než 70 procent vyměřovacího základu.

Jestliže lze alespoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 10 000 Kč, může rodič volit měsíční výši čerpání rodičovského příspěvku až do této výše. Pokud žádá o rodičovský příspěvek na dvě a více současně narozené děti, může provést volbu až do výše 1,5násobku 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu. V případě, že denní vyměřovací základ lze stanovit u obou rodičů, vychází se z toho základu, který je vyšší, aniž

rodič s vyšším denním vyměřovacím základem o rodičovský příspěvek žádá, nebo ho pobírá.

Pokud ani jednomu z rodičů nelze stanovit denní vyměřovací základ, nebo 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu je nižší než 10 000 Kč, rodič volí výši rodičovského příspěvku až do částky 10 000 Kč měsíčně, v případě dvou a více současně narozených dětí do částky 15 000 Kč měsíčně.

Volbu výše rodičovského příspěvku je možno měnit jedenkrát za tři měsíce.

Příjmy rodiče nejsou sledovány. Rodič může při nároku na výplatu rodičovského příspěvku zlepšovat sociální situaci rodiny výdělečnou činností, ale musí v této době zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.

Podmínkou nároku na rodičovský příspěvek je, že dítě, mladší než dva roky, navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 92 hodin v kalendářním měsíci. Dítě může navštěvovat léčebné rehabilitační zařízení nebo jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro zdravotně postižené předškolní děti v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně. Dítě zdravotně postižené může navštěvovat jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně. Dítě, jehož osamělý rodič nebo oba rodiče jsou závislí na pomoci jiné osoby ve stupni III nebo IV, může navštěvovat jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně. U dítěte, které dovršilo dva roky věku, není docházka do zařízení omezena.

Možnost výběru délky čerpání rodičovského příspěvku je zachována i při plynulém navázání rodičovské dovolené s dalším potomkem.

Děti se zdravotním postižením budou zajištěny jednotným způsobem, tj. tak, aby po dovršení 1 roku věku byly zabezpečeny vždy jednou dávkou, a to buď rodičovským příspěvkem, nebo příspěvkem na péči.

Porodné

Nárok na porodné má rodina, které se narodilo první nebo druhé živé dítě a jejíž příjem v kalendářním čtvrtletí předcházejícím narození dítěte byl nižší než 2,7násobek životního minima rodiny. Výše porodného činí 13 000 Kč na první živě narozené dítě, při narození druhého živého dítěte je to 10 000 Kč. Při narození dvojčat tedy činí 23 000 Kč.

Pohřebné

Pohřebné ve výši 5 000 Kč přísluší pouze v případě úmrtí nezaopatřeného dítěte nebo úmrtí rodiče nezaopatřeného dítěte, a to osobě, která pohřeb vypravila.

Příspěvek na bydlení

Touto dávkou stát přispívá na náklady na bydlení rodinám a jednotlivcům s nízkými příjmy. Nárok na příspěvek na bydlení má vlastník nebo nájemce bytu přihlášený v bytě k trvalému pobytu, jestliže 30 % (v Praze 35 %) čistých příjmů rodiny nestačí k pokrytí nákladů na bydlení a zároveň těchto 30 % (v Praze 35 %) příjmů rodiny je nižší než příslušné normativní náklady stanovené zákonem. Poskytování příspěvku podléhá testování příjmů rodiny a nákladů na bydlení za rozhodné období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí.

Výplata příspěvku na bydlení je časově omezena na 84 měsíce v období posledních 10 kalendářních let. Toto omezení neplatí pro domácnosti sestávající výlučně z osob starších 70 let a pro osoby se zdravotním postižením, které bydlí v pro ně postavených nebo upravených bytech.

Žádosti o poskytování dávek státní sociální podpory vyřizují krajské pobočky Úřadu práce ČR podle místa trvalého pobytu osoby, která má na dávku nárok.

Životní minimum

je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb (částka v Kč za měsíc, resp. součet všech částek životního minima jednotlivých členů domácnosti). Po mnoha letech se částky životního minima od 1. 4. 2020 zvyšují.

Životní minimum měsíčně	do 31. 3. 2020	od 1. 4. 2020
jednotlivec	3 410 Kč	3 860 Kč
první dospělá osoba v domácnosti	3 140 Kč	3 550 Kč
druhá a další dospělá osoba v domácnosti	2 830 Kč	3 200 Kč
nezaopatřené dítě do 6 let	1 740 Kč	1 970 Kč
nezaopatřené dítě od 6 do 15 let	2 140 Kč	2 420 Kč
nezaopatřené dítě od 15 do 26 let	2 450 Kč	2 770 Kč

Existenční minimum

je minimální hranicí peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Existenční minimum nelze použít u nezaopatřeného dítěte do 26 let, u poživatelů starobního důchodu, u osoby invalidní ve třetím stupni a u osoby starší 68 let. Do 31. 3. 2010 bylo existenční minimum 2 200 Kč za měsíc, od 1. 4. 2020 je zvýšeno na 2 490 Kč.

Životní ani existenční minimum nezahrnují nezbytné náklady na bydlení. Ochrana v oblasti bydlení je řešena v rámci systému státní a sociální podpory poskytováním příspěvku na bydlení a v systému pomoci v hmotné nouzi doplatek na bydlení.

Pomoc v hmotné nouzi

Dávkami, kterými se řeší pomoc v hmotné nouzi, jsou příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc. O dávkách pomoci v hmotné nouzi rozhodují a vyplácejí je příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR.

Dávky pro osoby se zdravotním postižením

Dávky u osob se zdravotním postižením jsou poskytovány s posuzováním jejich majetku. Poskytuje se příspěvek na mobilitu, příspěvek na zvláštní pomůcku a příspěvek na péči.

Výše příspěvku na péči

- pro osoby do 18 let věku činí za kalendářní měsíc
3 300 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost)
6 600 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost)
9 900 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost) u osob, které využívají pobytové sociální služby,
13 900 Kč u osob, které nevyužívají pobytové sociální služby
13 200 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost) - u osob, které využívají pobytové sociální služby,
19 200 Kč u osob, které nevyužívají pobytové sociální služby

- pro osoby starší 18 let činí za kalendářní měsíc
880 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost)
4 400 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost)
8 800 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost) u osob, které využívají pobytové sociální služby,
12 800 Kč u osob, které nevyužívají pobytové sociální služby
13 200 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost) u osob, které využívají pobytové sociální služby,
19 200 Kč u osob, které nevyužívají pobytové sociální služby

O těchto dávkách rozhodují a vyplácejí je příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR.

Dočasná pracovní neschopnost

Náhrada mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti se poskytuje prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti (karantény), náleží pouze za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny (dle rozvrhu směn) a za svátky, za které zaměstnanci jinak přísluší náhrada mzdy.

Vyměřovací základ se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance za předchozí kalendářní čtvrtletí po redukcí dle násl. redukčních hranic:

1. redukční hranice	203,35 Kč (z ní 90 %)
2. redukční hranice	304,85 Kč (60 % z částky mezi 1. a 2. redukční hranicí)
3. redukční hranice	705,95 Kč (30 % z částky mezi 2. a 3. redukční hranicí)

k částce nad 3. redukční hranici se nepřihlíží – součtem těchto částek vzniká průměrný redukovaný hodinový výdělek.

Zaměstnanec dostane náhradu mzdy ve výši 60 % z průměrného redukovaného hodinového výdělku (maximálně z částky 364,25 Kč).

Dávky nemocenského pojištění

Nemocenské

náleží od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti, maximálně však 380 kalendářních dnů, jeho výše se stanoví z denního vyměřovacího základu stanoveného za předchozích 12 kalendářních měsíců.

Redukční hranice:

1. redukční hranice	1 162 Kč (z ní 90 %)
2. redukční hranice	1 742 Kč (60 % z částky mezi 1. a 2. redukční hranicí)
3. redukční hranice	3 484 Kč (30 % z částky mezi 2. a 3. redukční hranicí)

k částce nad 3. redukční hranici se nepřihlíží – součtem těchto částek vzniká denní vyměřovací základ.

Zaměstnanci přísluší z denního vyměřovacího základu (maximálně z částky 1 917 Kč)

60 % od 15. do 30. kalendářního dne
66 % od 31. do 60. kalendářního dne
72 % od 61. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Ochranná lhůta v případě uplatňování nároku na nemocenské činí 7 kalendářních dnů ode dne skončení zaměstnání, které zakládalo účast na nemocenském pojištění.

Ošetřovné

se poskytuje od prvního dne potřeby ošetřování (péče o) člena domácnosti. Ošetřovné je možné přiznat při splnění stanovených podmínek při jedné potřebě ošetřování (péče) postupně dvěma osobám, poskytuje se prvních 9 kalendářních dnů, popř. 16 dnů u osamělého zaměstnance, který má v péči dítě do skončení povinné školní docházky, zaměstnanci přísluší 60 % denního vyměřovacího základu (maximálně z částky 1 917 Kč) za kalendářní den.

Dlouhodobé ošetřovné

Lidé, kteří se musí postarat o své blízké s vážnou nemocí či po těžkém úrazu, mohou žádat o placené ošetřovatelské volno. U dlouhodobého ošetřovného jsou stanoveny podmínky jednak pro ošetřovanou osobu a jednak pro osobu ošetřující.

U ošetřované osoby muselo dojít k závažnému zhoršení zdravotního stavu, který vyžadoval alespoň 7denní hospitalizaci v nemocnici a v den propuštění bude potvrzeno, že potřeba celodenní péče bude trvat nejméně dalších 30 dnů. Ošetřovaná osoba musí dát písemný souhlas k ošetřování konkrétní osobě.

Ošetřující osoba může být manželem (manželkou) ošetřované osoby nebo registrovaným partnerem (registrovanou partnerkou) ošetřované osoby, příbuzným v linii přímé s ošetřovanou osobou nebo je její sourozenec, tchyně, tchán, snacha, zeť, neteř, synovec, teta nebo strýc. U těchto příbuzných se nevyžaduje podmínka společné domácnosti. Dále se může jednat o manžela (manželku), registrovaného partnera (registrovanou partnerku) nebo druhu (družku) fyzické osoby výše uvedené, nebo druhu (družku) ošetřované

osoby nebo jinou fyzickou osobou žijící s ošetřovanou osobou v domácnosti. Tyto osoby musí mít shodné místo trvalého pobytu.

U ošetřující osoby se vyžaduje čekací doba; nemocenské pojištění muselo u zaměstnance trvat v posledních 4 měsících alespoň 90 dnů, OSVČ musela být nemocensky pojištěna v posledních 3 měsících. Ošetřující osoba nesmí po dobu ošetřování vykonávat žádnou výdělečnou činnost, ani nepojištěnou. V průběhu 90 dnů se mohou ošetřující osoby libovolně střídát v ošetřování osoby vyžadující dlouhodobou péči po celých dnech. Při střídání a opakovaném poskytování péče se dávka nevypočítává znovu. Výplata dávky nenáleží po dobu, kdy byla ošetřovaná osoba znovu hospitalizována. Nárok na další dlouhodobé ošetřovné vznikne ošetřující osobě nejdříve po uplynutí 12 měsíců od skončení předchozí dlouhodobé péče.

Podpůrčí doba (doba výplaty dávky) činí maximálně 90 kalendářních dnů. Doba těchto 90 dnů se neprodlužuje ani z důvodu hospitalizace ošetřované osoby v průběhu podpůrčí doby.

Zaměstnavatel nemá povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče pouze v případě, brání-li tomu vážné provozní důvody, které musí sdělit zaměstnanci písemně.

Nárok na dlouhodobé ošetřovné nemají zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce, zaměstnanci vykonávající zaměstnání malého rozsahu, žáci a studenti jen v době školních prázdnin a pěstouni.

Výše dávky je stanovena shodně jako u ošetřovného, 60 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

Peněžité pomoc v mateřství

Výpočet peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je výhodnější než u nemocenského. Denní vyměřovací základ se u peněžité pomoci v mateřství zjistí tak, že se započitatelný příjem zúčtovaný v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou) dělí počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem podléhá redukcí, která se provede tak, že částka do první redukční hranice se počítá 100 %, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží. Procentní sazba, kterou se stanovuje z redukovaného denního vyměřovacího základu denní výše peněžité pomoci v mateřství, činí 70 % (maximálně z částky 2 033 Kč).

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má za stanovených podmínek pojištěnka (pojištěnec), pokud v den, od něhož je tato dávka přiznávána, trvá nemocensky pojištěné zaměstnání (popř. účast na nemocenském pojištění osoby samostatně výdělečně činné) nebo ochranná lhůta a jestliže v posledních

dvou letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství trvala jejich účast na nemocenském pojištění alespoň kalendářních 270 dnů. U OSVČ je další podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství účast na nemocenském pojištění jako OSVČ po dobu aspoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby.

U žen, jejichž pojištěné zaměstnání skončilo v době těhotenství, činí ochranná lhůta pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství tolik kalendářních dnů, kolik činilo toto jejich poslední zaměstnání, maximálně však 180 kalendářních dnů.

Nástup na peněžitou pomoc v mateřství nastává dnem, který nemocensky pojištěná žena určí v období od počátku 8. do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Podpůrčí doba činí 28 týdnů (pokud porodila zároveň dvě nebo více dětí, činí podpůrčí doba 37 týdnů).

Dávka otcovské poporodní péče (otcovská)

Nárok na dávku má otec dítěte, který o dítě pečuje a osoba (muž nebo žena), která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Za otce dítěte je pro účely této dávky považován ten, kdo je v matrice (knize narození) zapsán jako otec.

Otcovská náleží, jen nastal-li nástup na otcovskou v období 6 týdnů ode dne narození dítěte, anebo ode dne převzetí dítěte do péče, jestliže takové dítě nedosáhlo 7 let věku. Otcovská náleží jen jednou, a to i v případech, kdy pojištěnec pečuje o více dětí narozených současně nebo o více dětí převzatých současně do péče.

Nárok na otcovskou nevznikne, jestliže k nástupu na otcovskou dojde po zániku pojištění, to znamená, že u otcovské neplyne ochranná lhůta.

Podpůrčí doba (tj. doba výplaty dávky) činí u otcovské maximálně 7 kalendářních dnů bez možnosti přerušení a začíná dnem nástupu na otcovskou. Pro volno v zaměstnání využijí otcové rodičovskou dovolenou.

Výše otcovské činí 70 % denního vyměřovacího základu stanoveného obdobně jako pro výpočet peněžitě pomoci v mateřství.

Podpora v nezaměstnanosti

Podmínkou pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, je účast na důchodovém pojištění, tedy výkon práce v zaměstnání (v pracovním poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti) nebo jiné (samostatné) výdělečné činnosti, po dobu 12 měsíců v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Jako předchozí zaměstnání se však počítají i některé náhradní doby jako např. osobní péče o dítě ve věku do 4 let, pobírání plného invalidního důchodu. Naopak, studium a příprava na budoucí povolání se nepovažují za náhradní dobu, takže se na něj při žádosti o podporu nebere ohled.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u žadatele zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období. V případě, že

žadatel před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost, výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období.

Výše podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Délka podpůrčí doby je stanovena u osob do 50 let na 5 měsíců, od 50 do 55 let na 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců. Maximální možná výše podpory přiznané v roce 2020 je 19 389 Kč, při rekvalifikaci 21 729 Kč.

Podpora a odstupné

Pokud uchazeči o zaměstnání vznikl při skončení pracovního poměru nárok na odstupné, pak mu nenáleží podpora v nezaměstnanosti po dobu, která bude odpovídat výši odstupného podle § 67 zákoníku práce. Když tedy dostane jako odstupné podle § 67 zákoníku práce tři měsíční průměrné mzdy, nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti po tři měsíce. Pokud uchazeč o zaměstnání ve stejné situaci dostane odstupné ve výši čtyřnásobku měsíční průměrné mzdy (např. navýšeno dle kolektivní smlouvy), opět nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti po dobu tří měsíců. V § 67 zákoníku práce je stanoveno odstupné v závislosti na délce trvání pracovního poměru ve výši jedno, dvou a trojnásobku (resp. dvanáctinásobku) průměrné měsíční mzdy. Uchazeč o zaměstnání bude bez podpory jeden, dva, tři nebo dvanáct měsíců.

Podpora se mu za tuto dobu nezruší, ale o odpovídající počet měsíců se posune její výplata, nárok na podporu po uplynutí této doby je v plném rozsahu.

V případě, kdy má zaměstnanec ze zákona nárok na vyplacení odstupného a zaměstnavatel mu však fakticky žádné nevyplatí (např. při insolvenční zaměstnavatele), vyplatí uchazeči o zaměstnání kompenzaci ve výši 65 procent zákonného odstupného Úřad práce a poté ji bude vymáhat po zaměstnavateli.

Podpora při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance bez vážného důvodu

Procentuální výše výměry podpory v nezaměstnanosti se snižuje u zaměstnanců, kteří ukončí svůj zaměstnanecký vztah bez vážného důvodu na vlastní žádost (výpověď, dohoda). V takovém případě je vyplácena po celou podpůrčí dobu podpora jen ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

Vážný důvod dle zákona o zaměstnanosti § 5 písm. c) spočívá v nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let, nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby;

tyto podmínky se nevylučují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou, docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte, místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera, zdravotních důvodů, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, nebo jiných vážných osobních důvodů, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodů hodných zvláštního zřetele.

Vážným důvodem je také okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodů uvedených v § 56 zákoníku práce (zaměstnanec nemůže na základě lékařského posudku vykonávat práci a nebyl do 15 dnů zaměstnavatelem přeložen na jiné vhodné místo, nebo zaměstnanci nebyla vyplacena mzda do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti).

Když podporu není z čeho vypočítat

Když o podporu v nezaměstnanosti požádáte po období, kdy vám běžela některá z náhradních dob zaměstnání, například jste byli na rodičovské dovolené, nepočítá se podpora z vašeho předchozího výdělku, ale z průměrné mzdy v národním hospodářství v prvním až třetím čtvrtletí předešlého roku, letos tedy z částky 33 697 Kč.

První dva měsíce je to její 0,15násobek (5 015 Kč), další dva měsíce její 0,12násobek (4 012 Kč) a pak až do konce podpůrčí doby její 0,11násobek (3 678 Kč).

Podpora v nezaměstnanosti a možnost přivýdělku, tzv. nekolidující zaměstnání

V případě, že uchazeč o zaměstnání pobírá podporu v nezaměstnanosti, nemůže si přivydělávat.

Uchazeči o zaměstnání si mohou touto formou přivydělávat, ale v tomto případě už nemají nárok na výplatu podpory, tento přivýdělek je reálný po uplynutí podpůrčí doby nebo je vhodný pro absolventy a další uchazeče o zaměstnání, kteří nemají nárok na podporu.

Nekolidující zaměstnání je pracovní nebo služební poměr, kdy měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy (v tomto roce se jedná o 7 300 Kč hrubé mzdy) a dohoda o pracovní činnosti, kdy měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Odměny z přivýdělků se počítají a součet nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy.

Ve všech uvedených případech má uchazeč o zaměstnání povinnost nahlásit na úřad práce, že pracuje, a to den před nástupem do práce a do 8 kalendářních dnů pak je třeba tuto skutečnost doložit. Další možnosti je krátkodobé zaměstnání – po dohodě s úřadem práce, a to maximálně na 3 měsíce. Odměna v tomto případě není sledována.

Zvýšení důchodu

Od 1. 1. 2020 byly zvýšeny všechny důchody z českého důchodového systému, důchody starobní řádné i předčasné, důchody pro invaliditu prvního, druhého i třetího stupně, vdovské, vdovecké a sirotčí důchody.

Základní výměra důchodu, která je společná pro všechny druhy důchodů, se zvýší z 3 270 Kč měsíčně na 3 490 Kč (o 220 Kč). Procentní výměra důchodu, která je individuální a zjednodušeně řečeno závisí na výši příjmů a době důchodového pojištění, se v tomto roce zvyšuje o 5,2 % a dále se navýší o dodatečnou částku 151 Kč. Důchodům starším 85 let je zvýšena procentní výměra důchodu ještě o částku 1 000 Kč.

Zvýšení všech důchodů v roce 2020 činí v průměru 900 Kč. Průměrná výše důchodu bude 14 400 Kč.

Daňe

Sleva na dani, resp. daňový bonus na děti

Daňový poplatník může daňové zvýhodnění uplatnit na dítě vlastní, osvojenec, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů, dítě druhého z manželů (resp. dítě partnera dle zákona o registrovaném partnerství) a také na vlastního vnuka nebo vnuka druhého z manželů, pokud jeho rodiče nemají dostatečné příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit (podrobně upraveno v § 35c odst. 6 zákona o daních z příjmů).

Daňové zvýhodnění činí:

na jedno dítě 1 267 Kč měsíčně (15 204 Kč ročně),
na druhé dítě 1 617 Kč měsíčně (19 404 Kč ročně),
na třetí a každé další dítě 2 017 Kč měsíčně (24 204 Kč ročně).

Daňové zvýhodnění na děti zdravotně těžce postižené je poskytováno ve dvojnásobné výši.

Výše maximálního ročního daňového bonusu je 60 300 Kč.

V souvislosti se zvýšením minimální mzdy pro rok 2020 – dochází ke zvýšení hranice minimálního příjmu pro výplatu měsíčního daňového bonusu na částku 7 300 Kč (poloviny minimální mzdy).

Sleva na dani „za umístění dítěte“ (tzv. školková)

kterou je možno uplatnit u zaměstnavatele v rámci ročního zúčtování záloh, nebo u správce daně v rámci daňového přiznání.

Slevu na dani lze uplatnit pouze, žije-li vyživované dítě s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti. Vyživuje-li dítě v jedné společně hospodařící domácnosti více poplatníků, může slevu za umístění dítěte uplatnit ve zdaňovacím období jen jeden z nich. Jedná se o roční slevu na dani, a to až do výše prokázaných výdajů za umístění dítěte (mimo stravného). Za zdaňovací

období může poplatník uplatnit výdaje za umístění dítěte v zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona (jedná se např. i o firemní či soukromou školku, dále pak o jiná obdobná zařízení jako jsou např. lesní školka, soukromé jesle, či dětské centrum v případě, že provozuje mateřskou školku s výjimkou zájmových kroužků – tyto mají vzdělávací charakter), až do výše minimální mzdy za zdaňovací období, za rok 2019 to je 13 350 Kč, za rok 2020 pak 14 600 Kč. Slevu lze uplatnit i v případě umístění dítěte u osoby provozující tzv. péčovou živnost např. na základě oprávnění k živnosti vázané „péče o děti do tří let věku v denním režimu“.

Nárok na slevu poplatník prokazuje potvrzením zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy o výši vynaložených výdajů za umístění vyživovaného dítěte poplatníka v těchto zařízeních.

Odborové příspěvky

Je i nadále možné od základu daně odečíst členské příspěvky zaplacené ve zdaňovacím období členem odborové organizace odborové organizací, která podle svých stanov obhájí hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců v rozsahu vymezeném zvláštním právním předpisem. Takto lze odečíst částku do výše 1,5 % zdanitelných příjmů podle § 6 ZDP, s výjimkou příjmů podle § 6 zdaněných srážkou podle zvláštní sazby daně, maximálně však do výše 3 000 Kč za zdaňovací období.

Sleva na dani pro každého poplatníka a studenta

Základní sleva na poplatníka činí 24 840 Kč. Na slevu mají nárok všichni poplatníci (podnikatelé, zaměstnanci, starobní důchodci, matky na mateřské atd.), kteří měli alespoň po část roku zdanitelné příjmy. Sleva se vždy uplatňuje v plné roční výši, a to i v situaci, kdy výdělečná činnost trvala pouze několik měsíců.

Sleva pro studenty je zvýšena o 4 020 Kč ročně a lze ji poměrně uplatnit za každý měsíc, kdy se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, a to až do dovršení věku 26 let, případně do 28 let věku u prezenční formy doktorského studia na vysoké škole.

Pojistné na sociální zabezpečení

zaměstnavatelé platí:
24,8 % z vyměřovacího základu zaměstnance, z toho 21,5 % pojistné na důchodové pojištění
2,1 % pojistné na nemocenské pojištění
1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

zaměstnanci platí:
6,5 % na důchodové pojištění

OSVČ platí:
29,2 % z vyměřovacího základu, z toho 28 % pojistné na důchodové pojištění
1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
2,3 % na nemocenské pojištění (dobrovolné)

osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění platí:
28 % pojistné na důchodové pojištění sazby pojistného z vyměřovacího základu (min. 2 439 Kč měsíčně)

Pojistné na zdravotní pojištění

zaměstnavatel: 9 % z vyměřovacího základu (min. z částky 14 600 Kč)
zaměstnanci: 4,5 % z vyměřovacího základu (min. z částky 14 600 Kč)
OSVČ: 13,5 % z vyměřovacího základu (min. z částky 17 417,50 Kč)

Osoby bez zdanitelných příjmů budou hradit pojistné ve výši 1 971 Kč. Pojistné za státní pojištěnce (dětí, důchodci apod.) je 1 067 Kč.

Minimální mzda

14 600 Kč pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou.

Týdenní pracovní doba v hodinách	Minimální mzda v Kč/hod
40	87,30
38,75	90,10
37,5	93,10

Cestovní náhrady

- výše stravného minimálně ve výši 87 Kč za 5–12 hod., 131 Kč za 12–18 hod., 206 Kč nad 18 hod.

- náhrada za použití vlastního vozidla za 1 km jízdy 1,10 Kč – jednostranná vozidla a tříkolky, 4,20 Kč – osobní motorová vozidla

- průměrné ceny pohonných hmot 32,00 Kč benzin 95 oktanů, 36,00 Kč benzin 98 oktanů, 31,80 Kč motorová nafta, 4,80 Kč za 1 kilowatthodinu elektřiny

Zdroj: MPSV, CSSZ, UP ČR, MF ČR
Jindřiška Budweiserová



Právní kudykam



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

obsahem mých příspěvků v prvním čísle našeho časopisu v roce 2020 budou informace z oblasti pracovního práva, občanského práva a odpověď na položený dotaz. V letošním roce má být v poslanecké sněmovně projednána novelizace zákoníku práce. Tato novela byla schválena vládou a nyní je projednávána ve výběrech parlamentu. Jakmile bude schválena a bude publikována ve sbírce zákonů, budete prostřednictvím ECHA informováni o všech změnách zákoníku práce.

Stále platí a znovu zdůrazňuji – buďte bdělí, nepodepisujte nic bez rozmyslu, a když si nebudete jisti, poraďte se. Od toho máte právní servis. Přeji vám krásné jarní dny ☺.

Váš právní servis



Abeceda pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce

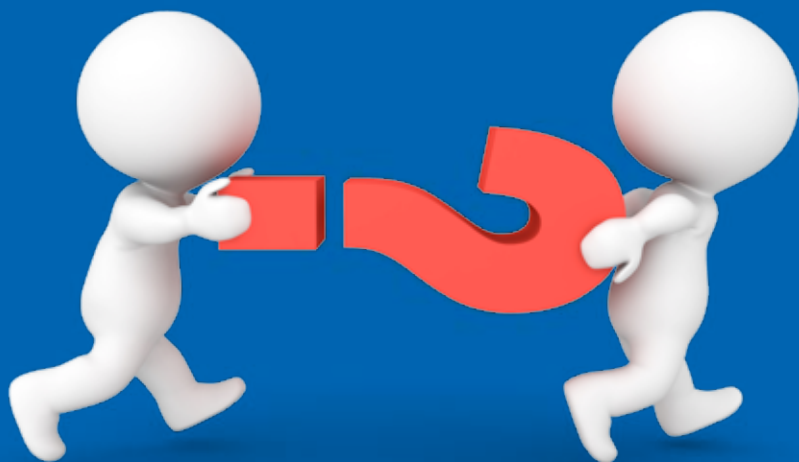
Lhůty v pracovním právu a počítání času

V pracovněprávních vztazích rozlišujeme lhůty pořádkové, promlčecí a prekluzivní, tzv. propadné.

Lhůty pořádkové – tyto lhůty jsou stanoveny za účelem zachování určitého řádu nebo pořádku ve vztahu k záležitostem, které se týkají obou smluvních stran. S nedodržením pořádkové lhůty není spojena žádná sankce. Příkladem pořádkové lhůty je třídenní lhůta pro doručení písemného oznámení při skončení pracovního poměru na dobu určitou, je-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací. V tomto případě je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance

na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem. Není-li tato lhůta dodržena, není s nedodržením této lhůty spojena žádná sankce. Ukončení takto sjednaného pracovního poměru bude platné, pokud zaměstnavatel v poslední den skončení prací oznámí zaměstnanci ukončení pracovního poměru.

Lhůty prekluzivní – tyto lhůty znamenají zánik práva. Uplynutí prekluzivní lhůty nemůže být prominuto. Tato lhůta nemůže být navržena, ani prodloužena. Je-li veden soudní spor, soud přihlídně k zániku práva, které bylo uplatněno po uplynutí prekluzivní lhůty. K uplynutí



prekluzivní lhůty přihlédné soud z úřední povinnosti. Zákoník práce v ust. § 330 vyměňuje prekluzivní lhůty. Tento výčet je taxativní a týká se výslovně stanovených případů. Jde o výčet úplný, přesný a konečný. Není možné tento výčet rozšiřovat.

§ 39 odst. 5 - Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu se zákonem (odst. 2 až 4 zákoníku práce) a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny zákonné podmínky pro trvání pracovního poměru, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

§ 57 - Pro porušení jiné povinnosti zaměstnance, tj. režim dočasně práce neschopného pojištěnce, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl. Stane-li se v průběhu 1 měsíce jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

§ 58 - Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro

porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. Stane-li se v průběhu 2 měsíců jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

§ 59 - Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

§ 72 - Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

§ 315 - Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

§ 339a odst. 1 - Byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení

pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovních vztahů.

Promlčecí lhůta – na rozdíl od prekluzivních lhůt u promlčecích lhůt nedochází k zániku práva, ale k jeho oslabení. Soud v případě sporu nepřihlédně k uplynutí promlčecí lhůty z úřední povinnosti. Promlčení musí namítnout ten, kdo se promlčení dovolává. V pracovních vztazích se promlčují peněžité nároky a jsou jimi všechny lhůty, které nejsou výslovně označeny za lhůty prekluzivní.

Zákoník práce stanoví, které nároky se nepromlčují. Nepromlčují se práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výděleku z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo jiné škody nebo nemajetkové újmy na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Práva na jednotlivá plnění z nich vyplývající se však promlčují.

Lhůta k uplatnění peněžitých nároků činí tři roky, pokud není zákonem práce, příp. jiným právním předpisem stanoveno jinak.

Nezabavitelné částky – nezabavitelné minimum při exekučních a jiných srážkách ze mzdy pro rok 2020



Od 1. 1. 2020 došlo ke zvýšení (základní) nezabavitelné částky a tím hranice plně zabavitelného zbytku čisté mzdy.

Plátce mzdy - zaměstnavatel uplatňuje nově vypočtené nezabavitelné částky poprvé za výplatní období měsíce ledna 2020. Nové nezabavitelné částky ovlivnily tedy mzdu za měsíc leden 2020, která je zúčtována a vyplácena v únoru 2020. Mzda za měsíc prosinec 2019 vyplácená v lednu 2020 je ze strany zaměstnavatele zúčtována podle nezabavitelných částek daných pro rok 2019.

Stanovení nezabavitelné částky

Nezabavitelnou částku na povinného dlužníka stanovíme jako 2/3 součtu částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu v nájemním bytě v obci od 50 000 do 99 999 obyvatel. Částka životního

minima činí 3 410 Kč. Normativní náklady činí 6 502 Kč. Nezabavitelnou částku na povinného stanovíme jako 2/3 z částky 6 608 Kč. Do konce prosince 2019 činila nezabavitelná částka 6 428,67 Kč.

Nezabavitelnou částku na vyživovanou osobu stanovíme obdobně. Je to 1/4 z nezabavitelné částky na povinného, tzn. 1/4 z částky 6 608 Kč, nezabavitelná částka na vyživovanou osobu činí tedy 1 652 Kč. Do konce minulého roku činila nezabavitelná částka na vyživovanou osobu 1 607,17 Kč.

Nezabavitelnou (celkovou) částku pro určitého povinného stanovíme jako součet nezabavitelné částky na povinného a všech nezabavitelných částek na vyživované osoby. Pro názornost uvádím jednoduché příklady uplatnění nezabavitelných částek.

Příklad první

Proti zaměstnanci žijícímu s manželkou a jedním dítětem, který má čistý příjem 10 000 Kč, byla nařízena exekuce pro dlužné výživné. Exekuce je vedena ve prospěch druhého dítěte z předchozího manželství. Nezabavitelná částka, která nemůže být postižena, činí 6 608 Kč na osobu povinného – zaměstnance. Na dítě a manželku se započte dvakrát nezabavitelná částka 1 652 Kč. Zaměstnanci tedy nesmí být sražena částka ve výši 9 912 Kč. Základnou pro výpočet srážek je částka 88 Kč. Srážka přednostní pohledávky by činila 59 Kč.

Příklad druhý

Pokud by se v příkladu prvním uvedený zaměstnanec stal o tři děti ve vlastní péči, manželku a jeho čistý příjem by dosahoval 10 000 Kč, nebylo by možné provést srážky ze mzdy. Součet nezabavitelných částek by dosahoval částky 13 216 Kč (6 608 Kč + 4 x 1 652 Kč) a přesáhl by čistý výdělek 10 000 Kč.

Částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení, se stanoví takto. Jedná se o dvojnásobek součtu částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu. Je to dvojnásobek součtu částky 3 410 Kč a částky 6 502 Kč, který činí 19 824 Kč.

Srážky se provádějí z čisté mzdy, která se vypočte tak, že se od mzdy odečte záloha na daň z příjmů fyzických osob srážena z příjmů ze závislé činnosti, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění.

Z čisté mzdy zaměstnance – povinného se odečte vypočtená nezabavitelná částka.

Pokud zbylá čistá mzda je rovna nebo je nižší než částka 9 912 Kč, zaokrouhlí se směrem dolů na částku dělitelnou třemi. Maximální výše jedné třetiny z 9 912 Kč je 3 304 Kč.

První třetina zbytku čisté mzdy je určena pro vydobytí nepřednostních pohledávek oprávněných osob a přednostních pohledávek, pokud k jejich úhradě nepostačuje druhá třetina.

Druhá třetina slouží pouze k vydobytí přednostních pohledávek, a pokud takové nejsou, vyplátí se zaměstnanci – povinnému.

Třetí třetina se vždy vyplátí zaměstnanci – povinnému.

Pokud druhá třetina nestačí k uspokojení přednostních pohledávek, převádí se část přednostních pohledávek do třetiny první.

Částka přesahující hranici 19 824 Kč, tedy plně zabavitelná část zbytku čisté mzdy, se připočte ke druhé třetině zbytku čisté mzdy v rozsahu, který je potřebný k uspokojení přednostních pohledávek.

Pro názornost opět uvádím příklady srážek.

Příklad první

Vůči svobodnému zaměstnanci bez vyživovacích povinností, jehož čistá mzda činí 18 520 Kč měsíčně, je vedena exekuce srážkami ze mzdy pro nepřednostní pohledávku – nesplacenou půjčku ve výši 100 000 Kč. Nezabavitelná částka na zaměstnance – povinného činí 6 608 Kč. Po odečtení této nezabavitelné částky od čisté mzdy činí zbytek čisté mzdy 11 912 Kč. Pro uspokojení nepřednostní pohledávky se použije jedna třetina čisté mzdy, tj. 3 971 Kč. Zaměstnanec zůstane nezabavitelná částka 6 608 Kč, dvě třetiny zbytku čisté mzdy, tj. 2 x 3 971 Kč, čili 7 942 Kč, takže celkem bude zaměstnanci vyplaceno 14 550 Kč.

Příklad druhý

Čistá mzda zaměstnance, který má manželku a dvě děti, činí 21 520 Kč. Provádí se srážka ze mzdy pro pohledávku přednostní (např. náhrada způsobené škody na zdraví ve výši 40 000 Kč) a nepřednostní (např. nesplacená půjčka ve výši 100 000 Kč). Nezabavitelná částka na povinného je 6 608 Kč, na vyživované osoby 3 x 1 652 Kč, celkem nezabavitelná částka činí 11 564 Kč. Pro uspokojení přednostních pohledávek může být ze mzdy sražena částka 6 638 Kč, pro nepřednostní pohledávky částka 3 319 Kč. Jedná se o třetinu částky 9 956 Kč, tj. rozdíl částky 21 520 Kč – 11 564 Kč.

Zaměstnanci – povinnému tak z čistého výdělku 21 520 Kč zůstane 14 883 Kč.

Nezabavitelné minimum nemá význam jen u nucených – exekučních srážek ze mzdy, ale také u dobrovolných srážek ze mzdy na základě dohody o srážkách ze mzdy. V tomto případě je zaměstnanec chráněn obdobně jako při nucených srážkách exekučních. Současně je zaměstnanec také chráněn v případě při započtení na mzdu. To znamená v situaci, kdy má zaměstnanec vůči zaměstnavateli splatný dluh. Dluhem může být např. poskytnutá a řádně a včas nesplacená půjčka, soudem přiznaná náhrada škody a jiné. Pokud zaměstnavatel hodlá svou pohledávku uspokojit tak, že ji započte vůči zaměstnancově mzdě, musí v takovém případě zůstat zaměstnanci nezabavitelné minimum.



Nová legislativa – zákon o realitním zprostředkování

Legislativu od 3. 3. 2020 obohatil nově přijatý zákon o realitním zprostředkování. Tento zákon by vyhlášen ve Sbírce zákonů pod číslem 39/2020. Původně měl nabýt účinnosti již datem 1. 1. 2020. Tento zákon se dotkne všech osob, které se pohybují na realitním trhu. Současně s tímto zákonem byl novelizován živnostenský zákon, který upravuje postup živnostenských úřadů vůči realitním zprostředkovatelům.

Zákon o realitním zprostředkování dopadá na realitní kanceláře ve veřejnoprávní rovině v souvislosti se změnou pojetí činnosti realitního zprostředkování a v rovině soukromoprávní ve vztahu k zájemcům. Realitní zprostředkovatelé si budou muset zajistit potřebná oprávnění a současně budou muset přizpůsobit smluvní dokumentaci zákonným požadavkům.

Základní pojmy zákona

Zákon o realitním zprostředkování označuje za realitního zprostředkovatele každého, kdo jako podnikatel poskytuje službu s cílem zprostředkovat uzavření tzv. realitní smlouvy. Tou je kupní smlouva nebo smlouva o převodu práva, s níž je spojeno oprávnění užívat nemovitost. V tomto případě se jedná např. o koupi družstevního bytu, resp. podílu v bytovém družstvu.

Realitním zprostředkováním je tedy vyhledání toho, kdo má zájem o uzavření realitní smlouvy se zájemcem. Obvykle se může jednat o poskytnutí těchto dalších služeb: poskytnutí inzertní služby, posouzení stavu nemovitosti a návrh nabídkové ceny, marketing, zajištění prohlídky, obstarání stavebně technické dokumentace, zprostředkování poskytnutí právních služeb, zprostředkování související úschovy.

Nároky na realitní zprostředkovatele

Realitní zprostředkovatel i v postavení právnické osoby musí být bezúhonný. Nesmí tedy být pachatelem úmyslného trestného činu nebo nedbalostního trestného činu souvisejícího s realitním zprostředkováním.

Realitní zprostředkovatel musí být po celou dobu výkonu své činnosti pojištěn pro případ povinnosti nahradit klientům újmu způsobenou výkonem realitního zprostředkování. Minimem pojistného plnění pro jednu pojistnou událost je částka 1 750 000 Kč. Pro případ dvou a více pojistných událostí v jednom roce je pojistná částka 3 500 000 Kč.

Realitní zprostředkovatel má mít odbornou způsobilost, tzn. potřebné vzdělání a praxi v oboru. Odborně způsobilé budou muset být rovněž osoby vykonávající svou činnost pro realitní kanceláře jako tzv. osoby samostatně výdělečně činné, přičemž zde jsou požadavky zákona o něco mírnější.



Realitní činnost nebude nadále živností volnou jako je výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona, ale živností vázanou. Pro výkon volné živnosti nepotřebuje podnikatel žádnou odbornou způsobilost. Pro získání vázané živnosti potřebuje podnikatel doložit zákonem vymezené podmínky odborné způsobilosti (např. dosažené vzdělání). V přechodných ustanovení zákona se počítá s obdobím šesti měsíců ode dne nabytí účinnosti nového zákona k doložení stanovených podmínek živnostenskému úřadu.

Povinnosti realitních zprostředkovatelů

Povinností realitního zprostředkovatele je, aby ohledně své činnosti uzavřel s každým klientem písemnou smlouvu o realitním zprostředkování na samostatné listině obsahující zákonem stanovené náležitosti. Nesplňuje-li tato smlouva zákonné požadavky, klient je oprávněn dovolat se její neplatnosti. Realitní zprostředkovatel takovou možnost nemá.

Smlouva o realitním zprostředkování obsahuje (i) označení předmětu převodu nebo předmětu užívání nebo požívání; (ii) výši kupní ceny, nájemného nebo jiné úplaty, popřípadě způsob jejich určení, je-li realitní smlouva úplatná, (iii) výši provize nebo způsob jejího určení. Neobsahuje-li smlouva o realitním zprostředkování zde uvedené údaje, je neplatná. Námitku neplatnosti může vznést pouze zájemce. Není-li při uzavírání smlouvy o realitním zprostředkování znám údaj o výši kupní ceny a předmětu převodu, je nutné tyto údaje sjednat alespoň obecným způsobem.

Realitní zprostředkovatel je povinen předat klientovi výpis z veřejného seznamu, tzn. z katastru nemovitostí k předmětu realitního zprostředkování (bytu, domu nebo jiné nemovitosti) nejpozději v den uzavření smlouvy o realitním zprostředkování.

Součástí zákonných požadavků na realitní zprostředkovatele je jejich informační povinnost. Klientům jsou povinni poskytnout informace o konkrétních závadách a omezeních váznoucích na předmětu převodu, které plynou z veřejných seznamů (např. váznoucí služebnost na nemovitosti). Realitní zprostředkovatel je povinen informovat o dalších závadách, o nichž realitní zprostředkovatel věděl nebo vzhledem ke své odborné způsobilosti měl vědět. Rovněž je realitní zprostředkovatel povinen úplně informovat o svojí provizi.

Úschova finančních prostředků

Snahou zákonodárce bylo, aby realitní zprostředkovatelé neposkytovali v rámci svojí činnosti

úschovu peněz, tj. kupní ceny, za převáděnou nemovitost. Zákon zakazuje, aby službu úschovy peněžních prostředků realitní zprostředkovatelé klientům nabízeli. Požádá-li klient o tuto službu písemně na samostatné listině, může zprostředkovatel úschovu realizovat. Úschova peněz má však poměrně přísně stanovené podmínky. Tyto podmínky jsou následující: (i) písemná smlouva o úschově; (ii) uložení peněz na samostatný bankovní účet (tj. zvlášť pro každou úschovu) vedený na jméno realitního zprostředkovatele; (iii) informování banky, že finanční prostředky jsou majetkem třetí osoby; (iv) záznam v evidenci úschov.

Kontrola a přestupky

Kontrolu činnosti realitních zprostředkovatelů mají dle zákona na starost zpravidla živnostenské úřady. Za neplnění povinností stanovených zákonem o realitním zprostředkování jsou vymezeny skutkové podstaty přestupků. Spáchání přestupků je sankcionováno pokutami až do výše 1 000 000 Kč. Projednání přestupků probíhá před živnostenskými úřady.

Převod činností k jinému zaměstnavateli

Dotaz: Zaměstnavatel prostřednictvím odborové organizace oznámil, že některé své činnosti převede k jinému zaměstnavateli. Je mou povinností přejít k novému zaměstnavateli nebo mám možnost ukončit pracovní poměr?

Z Vašeho dotazu plyne, že u zaměstnavatele dochází k tzv. přechodu práv a povinností z pracovních vztahů. Tato problematika je upravena v zákoníku práce, konkrétně v ust. § 338 a v následujících ustanoveních.



Ze zákona je stanoveno, že k přechodu práv a povinností z pracovních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo z důvodů daných zvláštním právním předpisem. Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich částí k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Z tohoto ustanovení je tedy zřejmé, že zaměstnanec konající činnosti, které přechází na nového zaměstnavatele, k tomuto zaměstnavateli přechází za stávajících podmínek. Není s ním uzavírána nová pracovní smlouva, nedochází ke změnám ve výši mzdy. Nadále bude konat práci za stávajících podmínek. Nechce-li zaměstnanec pracovat pro nového zaměstnavatele, nemůže ho nikdo nutit a zaměstnanec může dát výpověď. Postup podání výpovědi je popsán níže.

Současně na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti z kolektivní smlouvy, a to na dobu účinnosti kolektivní smlouvy. Nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před



přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli, informovat odborovou organizaci o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody následující: (i) stanovené nebo navrhované datum převodu; (ii) důvody převodu; (iii) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance; (iv) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinen předem informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, o skutečnostech, viz předchozí odstavec, nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli.

Zaměstnanec má možnost dát výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovních vztahů. V tomto případě platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovních vztahů nebo dni

nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovních vztahů.

Byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozváznán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovních vztahů.

Došlo-li k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v předchozím odstavci, má zaměstnanec právo na odstupné.

Klára Holubová
právní servis OS ZPTNS

Malá ohlédnutí

3. prosince 2019 – Česká pošta, AKTIV předsedů P-KOV ČP

AKTIV předsedů ZO OS ZPTNS v působnosti České pošty, členů P-KOV a vedení České pošty se uskutečnil 3. prosince 2019, přišlo téměř 120 účastníků. Aktiv měl dobrý průběh i díky připravenému okruhu témat a otázek pro zaměstnavatele na základě společného návrhu členů P-KOV.

Odboráři získali mnoho informací od předsedkyně P-KOV České pošty, zhodnotil se rok 2019, kolektivní vyjednávání a připravované organizační změny. Pozvání hosté z vedení České pošty informovali o záměrech, připravovaných změnách, v diskusi odpovídali na dotazy v rámci svých gescí. Generální ředitel Ing. Roman Knap mj. poděkoval za práci všem zaměstnancům České pošty, kteří se i přes často velké problémy snaží vykonávat svoji práci poctivě. Jednání splnilo svůj účel a je hodnoceno pozitivně.

Vzhledem k ekonomické situaci ČP a připravovaným změnám s dopadem na zaměstnance přijal Aktiv „Prohlášení“ adresované zakladateli, vládě a rovněž zaměstnavateli.

16. prosince 2019 – Česká pošta, 35. jednání P-KOV ČP

Aktuality a odborové informace - Kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelem 27. 11. 2019 - předseda NOS ČP Filip Janovskýablokoval jednání dopisem, v němž odmítá pokračování kolektivního vyjednávání z důvodu



nedostatečné informace od zaměstnavatele. Většina odborových organizací vyjednat chtěla, ale díky jediné odborové organizaci bylo vyjednávání opět zablokováno. P-KOV chce nadále pokračovat v kolektivním vyjednávání, neboť uzavření dobré kolektivní smlouvy považuje za důležité.

Probíhá jednání se zaměstnavatelem o zachování výhod pro zaměstnance i v roce 2020 formou vydaných předpisů obsahujících dříve sjednané výhody v kolektivních smlouvách. Jednání o FKSP a růstu mezd pro rok 2020 proběhne 18. 12. 2019. Zaměstnavatelem předložený návrh navýšení mezd v roce 2020 je pro P-KOV nedostatečný. Mzdový růst musí být vyšší, proto navrhuje zvýšení TM a VP o 2 000 Kč místo navrhovaných 500 Kč.

V oblasti FKSP pro rok 2020 P-KOV žádá zaměstnavatele o umožnění setkání s bývalými zaměstnanci České pošty, zároveň žádá o umožnění různých forem setkávání zaměstnanců

Informace z regionů – je velká nespokojenost s úklidem, kdy Česká pošta vysoutěžila nejnižší cenu na úkor snížení četnosti úklidu. V prostorách Postservisu je úklid 2x týdně nedostatečný z důvodu vysoké prašnosti. Dochází tak ke ztížení pracovních podmínek zaměstnanců, kteří jsou takto vystaveni respiračním problémům.

Hosty jednání byli personální ředitel Ing. Ivan Feninec, MBA, a Mgr. Rafael Ferenc, manažer HR ÚŘLZ, jako zástupci zaměstnavatele. Diskuze se týkala připravovaných organizačních změn v České poště, aktuální situace ve firmě, oblasti mezd a FKSP a byly zodpovězeny některé otázky z minulého jednání.

Od 1. 1. 2020 dochází v rámci restrukturalizace České pošty k jejímu vnitřnímu rozdělení na tři samostatné jednotky (divize): Divize Státní poštovní služby, Divize Logistické služby a Divize Finanční služby a prodej.

Projekt D+2 byl s odbory již projednán bez dosažené shody. Zaměstnavatel přijal opatření, aby pracovní právní úkony s dotčenými zaměstnanci probíhalo až od 2. 1. 2020. Projekt D+2 bude realizován na území republiky od 1. 4. 2020.

Zaměstnanci dostanou možnost rekvalifikace v rámci ČP, odcházejícím zaměstnancům bude poskytnuta maximální podpora s nalezením nového pracovního místa primárně v ČP, posléze i mimo poštu s podporou poradenské personální firmy a zaměstnanci v předdůchodovém věku dostanou nad odstupné také odchodné.



Zaměstnavatel nadále upozorňuje, že ekonomická situace firmy je závažná, finančních zdrojů není nazbyt a musí proto provádět racionalizační opatření.

27. ledna 2020 – Česká pošta, 36. jednání P-KOV ČP

Ekonomická situace ČP a připravované změny ve firmě s dopadem na zaměstnance daly podnět k „Prohlášení“ přijatém na Aktivu ZO ČP, které bylo zasláno zakladateli, vládě i zaměstnavateli, ministr vnitra Jan Hamáček i premiér reagovali dopisem.

ICT - byl započat soutěžní dialog pro outsourcing správy koncových IT zařízení a další služby. Faktické změny lze očekávat nejdříve ve 2. pololetí 2021. Tento projekt se dotkne cca 220 zaměstnanců, kteří by měli přejít k dodavateli a přechodem práv a povinností. Systém hodnocení zaměstnanců, P-KOV odmítá automatizované hodnocení dle přiznané výkonové prémie pro zaměstnance v provozu (logistika), což je naprosto nevhodný nástroj.

Průběh kolektivního vyjednávání je stále mrtvém bodě, kdy nesmyslné podmínky a obstrukce odborové organizace NOS a SOS21 zablokovaly celé vyjednávání.

Výhradně zásluhou P-KOV bylo s vedením podniku uzavřeno „Společné prohlášení k zachování

pracovních podmínek zaměstnanců“, které zaručuje minimálně stejné pracovní podmínky a benefity jako v roce 2019, a tak nebudou zaměstnanci pracovat za podmínek stanovených v zákoníku práce obzvláště v době ekonomických potíží firmy. K tomuto společnému prohlášení uzavřenému mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi se připojilo ještě 6 odborových organizací působících u České pošty. „Prohlášení“ má platnost pro rok 2020 a v případě uzavření kolektivní smlouvy pak pozbývá účinnosti.

15. 1. 2020 se konalo společné jednání se zaměstnavatelem. GR Roman Knap informoval o situaci a budoucnosti firmy, zdůraznil finanční ztrátu České pošty především v důsledku neuskutečněných úhrad za univerzální služby od státu ve výši 3,3 miliardy.

Zaměstnavatel předložil návrh na využití prostředků FKSP pro rok 2020, se kterým souhlasilo 8 odborových organizací s výhradami, ale 2 odborové organizace tento návrh odmítly.

Informace z regionů – četné stížnosti na úklid. Upřednostňuje se úklid v prostorách, kam přichází na poštu veřejnost, ale v provozu je to pouze 2x týdně, což je málo. Dochází tak ke ztížení pracovních podmínek zaměstnanců, ale prach nepříznivě působí i na stroje a zařízení. Další stížnost je od obchodníků z JM na nereálné zvyšování



plánů, stejně tak plán na sázkové hry pro rok 2020 neodpovídá realitě, neboť málo klientů využívá možnosti služeb na přepážce pošty, většinou jdou sázet do trafiky.

Hosty jednání byli Petr Cinkl, ředitel divize poštovní provoz a logistika, personální ředitel Ing. Ivan Feninec, MBA, a Mgr. Rafael Ferenc, manažer HR ÚŘLZ. Diskuze se týkala organizačních změn v České poště, především nové Divize logistických služeb, aktuální situace ve firmě, oblasti mezd a FKSP.

O základních principech procesů DLS informoval Ing. Petr Cinkl, vysvětloval koncepci projektu D+2 a změn na DLS, kdy je třeba změnit řídicí strukturu a zaměřit se na kvalitu doručování. Vznikne nové kompetenční centrum, jeho součástí bude management kvality a operativní dispečink. Bude řídit monitoring kvality služeb, který dokáže velmi rychle analyzovat místo a příčinu problému, a tím vyloučit ev. finanční ztráty ČP. Projekt D+2 s dopadem do zaměstnanosti sice byl s odbory již projednán, ale nebylo dosaženo shody. Ing. Ivan Feninec informoval o počtu rušených pracovních míst v souvislosti

s projektem, z části jsou to neobsazená pracovní místa, aktuální výši ukončených pracovních poměrů. Zaměstnanci z dalších rušených pracovních míst naši uplatnění v rámci České pošty. Proces není ještě dokončen.

Zaměstnavatel navrhuje do metodického pokynu k FKSP zahrnout položku „fond na zlepšení pracovního prostředí“, který by sloužil jako možnost pro čerpání např. ochranných nápojů v letním či zimním období, pořízení sodobarů na pracovištích a dalších možností ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců.

Růst mezd pro rok 2020 – jednání probíhají, poslední návrh zaměstnavatele je stále nedostatečný vzhledem k inflaci, zaručuje jen hodnotu reálné mzdy.

Systém ročního hodnocení, kdy se P-KOV neztotožňuje se zaměstnavatelem, odmítá formu automatizovaného hodnocení zaměstnanců na základě přiznání výkonové prémie. Takto nastavený postup hodnocení znamená demotivaci pro zaměstnance. Je nezbytné zachovat hodnotící pohovor jako nutnou zpětnou vazbu pro obě strany.

21. února 2020 – OS ZPTNS, Redakční rada časopisu PTN ECHO

Redakční rada PTN ECHO se zabývala přípravou 1. čísla časopisu PTN ECHO. Konstatovala, že je nutné, aby se naši členové aktivně zapojovali svými příspěvky (články, fotografiemi) do časopisu. Pro všechny čtenáře je dobré a zajímavé vědět, co naše odbory pro lidi dělají, jakým způsobem naše odbory lidem pomohly a jak užitečná je tato práce lidí pro lidi.

24. února 2020 – Česká pošta, 37. jednání P-KOV ČP

Předsedkyně P-KOV zpracovala materiál „Výhody vyjednané P-KOV OS ZPTNS pro zaměstnance České pošty pro rok 2020 v porovnání se zákonnými nároky“ a pomůcku pro naše funkcionáře „ODBORY MAJÍ SMYSL“. Oba materiály byly rozeslány.

BOZP – „Průzkum psychosociálních rizik na pracovišti“ formou dotazníku ve spolupráci se SZÚ. Společné jednání se zaměstnavatelem (5. 2. 2020), informace o výsledku hospodaření ČP za rok 2019, o personální situaci a dalším vývoji v oblasti zaměstnanosti. Jednalo se o mzdech, o FKSP. Příspěvky z FKSP již lze čerpat, byl navýšen příspěvek na dětské tábory a na dovolenou v rekreačních zařízeních České pošty. Od 1. 7. 2020 bude navýšen příspěvek na stravenku, hodnota stravenky bude 90 Kč a zaměstnanec zaplatí 20 Kč.

Jednání o mzdech pro rok 2020 (12. 2. 2020). Česká pošta je v obtížné ekonomické situaci, přesto se nám podařilo pro zaměstnance vyjednat 5% nárůst příjmů. V únoru dostanou poštáři odměnu generálního ředitele min. ve výši 1 500 Kč při plném pracovním úvazku (průměrná odměna 1 760 Kč na zaměstnance). Zvýšení tarifní mzdy a výkonové prémie proběhne k 1. 4. 2020. Tarifní zaměstnanci dostanou přidáno v průměru 1 000 Kč, každý dostane minimálně 600 Kč a přidání dle ročního hodnocení v rámci pracovního kolektivu. Listovní doručovatelé vzhledem k projektu D+2 dostanou přidáno o 500 Kč více, tedy v průměru 1 500 Kč, každý dostane minimálně 1 100 Kč a přidání dle ročního hodnocení v rámci pracovního kolektivu.

Hosty jednání byli personální ředitel Ing. Ivan Feninec, MBA, a Mgr. Rafael Ferenc, manažer HR ÚŘLZ. Diskuze se týkala organizačních změn v ČP, aktuální situace ve firmě, oblasti mezd a FKSP a dalších.

Ing. Ivan Feninec informoval o počtu rušených pracovních míst v souvislosti s projektem D+2, kdy aktuálně končí pracovní poměr cca 450 zaměstnanců.

Zaměstnanci z dalších rušených pracovních míst naši uplatnění v rámci České pošty. Probíhají rekvalifikace. Statistiky budou předloženy na jednání 1. 4. 2020.

Systém hodnocení zaměstnanců – do konce března musí být s každým zaměstnancem osobně projednáno.

Aktuálně je největší problém se získáváním a udržení zaměstnanců zejména v oblasti JČ a Vysočiny, kde má sídlo firma Bosch nabízející vyšší mzdové ohodnocení než Česká pošta. Česká pošta připravuje projekt Balíkovna a projekt samoobslužná zóna, dále na 3 postech pilotní program „pošta bez přepážky“. Nastane stěhování cca 400 pošt z městských center do nákupních zón (delší otevírací doba, dopravní dostupnost, parkování). V rámci rozšíření svých služeb chce Česká pošta vstoupit na trh se stravenkami, v rámci projektu Pošta Partner se zabývá spoluprací i se zdravotní pojišťovnou MV. V oblasti plnění výnosů z poštovního provozu má firma problémy.

P-KOV upozorňuje na televizní reportáž na téma stejnojmenné, která není nejvhodnější formou informace sociálních partnerů. P-KOV žádá, aby zaměstnavatel informoval odbory o záměrech týkajících se zaměstnanců co nejdříve. Zaměstnavatel přislíbil, že odbory budou informovány, a též navrhl, že odbory budou přizvány do týmu pro výběr stejnojmenných.

Informace z regionů - stížnosti z několika regionů na nereálné plány prodeje, nadále velká nespokojenost s úklidem. Připomínka k dohodě o využívání FKSP, kdy P-KOV souhlasil s návrhem zaměstnavatele zřídit „fond na zlepšení pracovního prostředí“ a jeho účel využití. Bohužel v regionech se v současné době překotně shromažďují požadavky pouze na vybavení pracovišť.



Setkání odborářů v pivovaru

Dne 7. března jsme se sešli před branami Dobrušského pivovaru. Čekal tam pan Vedra, aby nás provedl místním pivovarem. Majitel pro nás nachystal kompletní prohlídku s pěkným výkladem celého postupu vaření piva až po jeho stáčení do sudů.

Poté nás odvedli do místního salonku s připraveným občerstvením, kde jsme strávili pohodové odpoledne.

Využili jsme příležitosti setkání k představení nového výboru a diskuzi o změnách, které právě probíhají na našich pracovištích. Čas rychle utíkal a my jsme si slíbili, že se opět brzy sejdem. Už nyní přemýšlíme, co podnikneme příště.

Šárka Čápková



Dodejna Odry a nový systém doručování

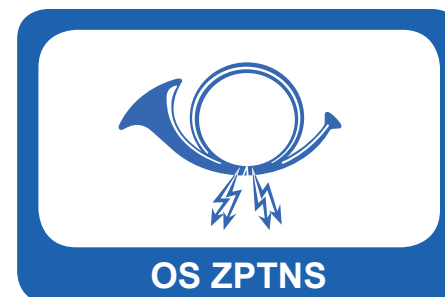
Dne 9. března 2020 jsem navštívila dodejnu Odry, abych se podívala, jak probíhá nový systém doručování. Ten byl spuštěn na této dodejně dne 1. března. Zaměstnankyně byly plně negativních emocí. S novým systémem se ještě nesžily a prozatím v něm nevidí žádnou úsporu ani usnadnění práce. Samotná jsem byla zaskočená množstvím poštovních zásilek, které třídily na daný den, a hromadou zásilek, kterou budou třídit následující den společně s příchozí ranní poštou.

Velkou oporou je jim vedoucí – paní Ilona Románková, která vypracovala různé pomůcky k přehlednosti práce

v novém systému (např. rychlostní výpis z dodávacího záznamu, označení ukládání pošty aj.). Kolektiv děvčat při mé návštěvě vyjádřil spokojenost nad zapojením a vzájemnou komunikací s paní vedoucí ohledně nového systému. Protože vím, že jsou pracoviště, kde tomu tak není, jsem za tento přístup ráda.

Přeji všem, aby přechod na nový systém doručování zvládli bez velkých stresů a problémů.

Věra Vardžáková



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.

Souhlasím se zpracováním svých osobních údajů obsažených v přihlášce v souladu s Nařízením Evropského parlamentu a Rady 2016/679 ze dne 27. 4. 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů, poskytnutých pro potřeby mého členství v odborové organizaci. Poskytnutí osobních údajů je dobrovolné, jak stvrzuji svým podpisem a svůj souhlas mohu kdykoli odvolat. Svým podpisem stvrzuji, že jsem se seznámil/a se zde uvedenými podmínkami.

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 POJIŠTĚNÍ
- ✓ 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

Pošta přešla na nový hit!

Po mnoho století byla pošta spojená s písničkou: „Jede, jede poštovský panáček“.

Od roku 2020 však zjistila, že se musí nějakým způsobem změnit a že i tato písnička se již nezakládá na pravdě. A tak začala nejen se snižováním stavů zaměstnanců a reorganizací systému, ale pochopila, že se z ní musí stát moderní, pozitivní, dynamický, spravedlivý a světový podnik.

Tak v tom jí opravdu budu pomáhat i já!

Její nová píseň je opravdu dynamická, melodická a zaměstnanci si ji rychle zapamatují. Název již mají hluboko pod kůží několik let, ale v letošním roce s touto písní spojili svou dynamičnost, i nervy se daly do pohybu, motivační prvky mají obrovský náboj a chuť nadále pracovat u podniku, který si váží zbytku zaměstnanců a při ročním hodnocení jim dávají naději, že pokud se ztotožní s novou písní, tak budou IN.

Tak si připomeňme ten nový HIT v podání uznávaného zpěváka Michala Davida v poštovní verzi.

Broukat si u toho musíte melodii:

*Dostal jsem právě, písemný vzkaz, prý se mnou dlouho ztrácí čas, když nechci chápat, že „C“ je fajn a „Běčka“, ty mi nedaj!
Céčka, sbíráme céčka, tak co mi brání, abych sehnal je a měl z nich balík.*

Céčka, sbíráme céčka, v tom je ta léčka a já jsem o tom opět neměl ani zdání.

Po městě běhám, po krámu – krám, jen abych dohnal nesmyslný plán, já o tom neměl vážně páru, že s ním musím být v nerozlučném páru.

Céčka, sbíráme céčka, sehnat je přece – to lehce dám, a tak se hodnocení nemusím moc bát.

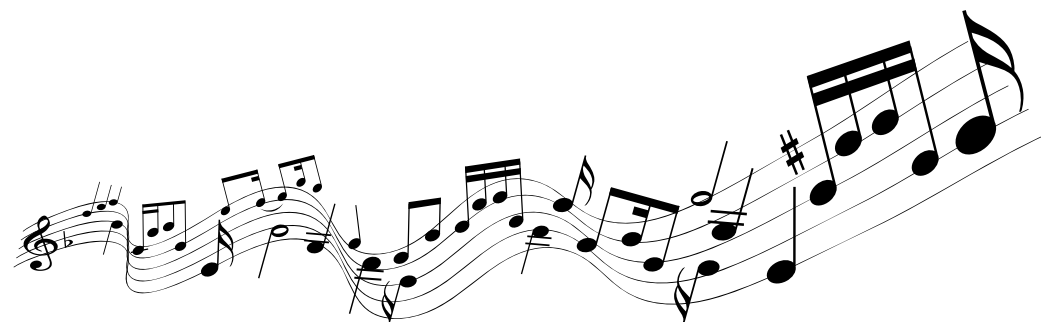
Céčka, sbíráme céčka, tak co mi vadí, že v hodnocení jsou zapsaní, když bez nás si neporadí!

Co k tomu dodat? Plno zaměstnanců se s tímto hitem po letošním hodnocení ztotožní a uvědomí si, další slova této písně.

Tak co mi brání sbírat „Céčka“ a být „Céčkařem“, to je přec dar, aby tak vznikl světový pár - „Céčka, ty moje céčka“!

Já se však nestačím divit, jak mohla pošta do dnešního dne vůbec s „Céčkaři“ fungovat a jak se motivují zbytky zaměstnanců do dalších let.

Vlastimila Filipská



Posezení s bývalými zaměstnanci

Předadventní setkání bývalých zaměstnanců VAKUS Vítkov připravil výbor ZO OS Vítkov na konci listopadu 2019. Setkáváme se vždy dvakrát v roce v měsíci květnu a v listopadu.

Po krátkém úvodu byli senioři seznámeni s děním nejen na bývalém pracovišti, ale i se změnami v České poště a odborech. Předsedkyně všem popřála, předala kytičku a malou pozornost jubilantům, kteří v daném půlroce oslavili půlkulatiny a kulatiny. Tentokrát jsme měli významného jubilanta. Byla jím paní Anna Havlíková, která 29. října 2019 oslavila krásných 90 let.

Během podávání občerstvení a v průběhu odpoledne probíhala hlučná debata. Dotazy na změny ve firmě svědčily o tom, že se stále i bývalí zaměstnanci zajímají o situaci u svého původního zaměstnavatele. Vždyť mnozí z nich sem nastoupili hned po škole a zůstali zde pracovat až do důchodu. Pozvání přijala vedoucí provozu paní Eliška Marečková, která na VAKUS rovněž nastoupila po studiích a s mnohými se pracovním setkávala. Přinesla s sebou mnoho fotografií z minulých let a hodně se vzpomínalo. Atmosféra byla velice příjemná a při loučení jsme se již začali těšit na příští setkání v květnu.

Věra Vardžáková



Křížovka o ceny

POMUCKA: ABS. DENÍM, OAK. RSOŘ. TREMLO, YUNNAN	CHORVATSKÝ OSTROV	1. DÍL TAJENKY	VEŘEJNÁ OBCHODNÍ SPOLEČNOST	INICIÁLY HEREČKY VRANOVÉ	ZÁKUSEK	ZUŠLECH- TĚNÉ ŽELEZO		ČÍSLOVKA ZÁKLADNÍ	AUTONOMNÍ OBLAST ZKR.	CHVĚJIVÉ V HUDBĚ	BOBOVITÁ ROSTLINA	ZNAČKA LYŽÍ
OVÁD HOVOR.								PLODY DATLOVNÍKU				
OVDOVĚLY MUŽ								NERUDŮV LIT. HRDINA CIZÍ DĚLKO- VÁ MÍRA				
SYSTÉM BRZD				MODRÁ PLANETA ZDALÍ					OZVĚNY PTÁK BĚŽEC			
INICIÁLY MODERÁT. ONDRÁČKA			KOŠTALOVÁ ZELENINA PISEMNÁ SLOŽKA					JMÉNO HERCE FIALY INIC. ZPĚV. MLÁDKA				
	DOKT. SOC. POLIT. VĚD VAŽISTĚ VORU					LIMONÁDA HOVOR.					2. DÍL TAJENKY	EKONO- MICKÝ ZKR.
PRUDCE SE NA NĚKOH VRHAT						VAŽKÁ TEKUTINA						
PŘEDLOŽKA									DUB ANGLICKÝ			
LISOVACÍ ZAŘÍZENÍ										HOVOROVÝ SOUHLAS CITOSLOVCE ČAKNUTÍ		
MOŽNÁ KNIŽNĚ			BĚSY						PRVEK (SN). ČÍSLOVKA ŘADOVÁ ŽEN. ROD			
STĚNA				ZESÍLENÝ POPEVEK	VYRÁŽKY		NÁŘKY	OPUŠTĚN ELIŠKA DOMÁCKÝ				PARKOVÝ JEHLIČNAN
	ZTRÁTA	AVŠAK ČESKÝ REŽISER VIT ???				TKANÍM VPRAVIT						
ZPÁTEČNÍK HANLIVÉ						KRUŽA INICIÁLY SPISOVA- TELE NEFFA				INICIÁLY HERCE IRONSE ZAUPĚNÍ		
SLOŇÍ ZUBY				FRANC. SPISOVATEL EMILE ??? SEVERAN					ČESKÝ REŽISER LÉČ. DLOUH. NEMOCNÝCH			
INICIÁLY HEREČKY MUTI			VYSOUŠEČE VLASU ZESÍLENÝ ZÁPOR					INICIÁLY HERCE TOKOŠE ZN. ZLATA			CHEM. ZN. TANTALU	NĚMECKÁ PŘEDLOŽKA VE
DŽÍNSOVINA						ŽÁCI VOJENSKÉ SKOLY						
ZÁPASIŠTĚ MN. Č.						ČÍNSKÝ ČAJ						

Tajenka z minulého čísla:
Vánoční chvíle plné pohody

Tajenku z tohoto čísla posilejte do 30. 4. 2020

Sudoku

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

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

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

Velikonoční sekaná



Ingredience

½ kg vařené vepřové plece

¼ kg uzeného vařeného masa

¼ litru mléka

7 vajec

7 rohlíků (nebo 1 veka)

miska nasekaných kopřiv

pro chuť další jarní bylinky

sůl, pepř

máslo na vymazání zapékací nádoby

Pečivo nakrájíme na kostičky, na ně nalijeme žlutky rozšlehané s mlékem a necháme nasáknout. Maso pokrájíme nadrobno, bylinky nasekáme (kopřivy spaříme horkou vodou – přestanou pálit). Vše spojíme, osolíme a opepříme. Z bílků ušleháme tuhý sníh a lehce ho vmícháme do nádivky.

Zapékací nádobu dobře vymažeme máslem, rovnoměrně navrstvíme nádivku (i povrch můžeme poklást plátkou másla) a v předehřáté troubě upečeme dozlatova.

Je výborná teplá i studená.



Kontakty na správní aparát OS ZPTNS

TELEFONNÍ SEZNAM SPRÁVNÍHO APARÁTU OS ZPTNS

Bc. BUDWEISEROVÁ Jindřiška, MBA Předsedkyně OS ZPTNS	222 540 322 234 462 450	budweiserova.jindriska@cmkos.cz	602 205 860
VINDUŠKA Lubomír Mistopředseda pro telekomunikace	271 464 208	lubomir.vinduska@cetin.cz	602 384 226
KOUKAL Karel Poradce pro poštu	222 540 322 234 462 697	koukal.karel@cmkos.cz	602 344 668
HOLUBOVÁ Klára, Mgr. Právní servis	234 462 124	holubova.klara@cmkos.cz	775 021 327
TRÄGEROVÁ Vlasta Administrativně – organizační servis	222 540 322 234 462 458	tragerova.vlasta@cmkos.cz	725 039 066
MAŘÍKOVÁ Karolína Ekonomicko – hospodářský servis	234 462 699	marikova.karolina@cmkos.cz	603 715 116

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

Bc. BRABEC Radek, Dis.	222 718 924	brabec.radek@cmkos.cz	601 347 484
KAČER Stanislav		stanislav.kacer@gmail.cz	724 774 632
JAČMENKOVÁ Michaela	553 710 024	misa.jacmenkova@seznam.cz	602 248 343
TRUPL Jiří, Ing.		jiri.trupl@cetin.cz	724 009 029

Časopis odborového svazu PTN ECHO

JALŮVKOVÁ Hana, Mgr.	ptnecho@cmkos.cz	724 171 801
----------------------	------------------	-------------

ÚSTŘEDNA nám. W. Churchilla 2	234 46 /linka 1111/
FAX OS ZPTNS	222 540 981





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 zabrání pouze když jim předejdeš. Neuvážené rozhodnutí stvrzené podpisem už nemusí jít vrátit zpět!



**HÁJÍME VÁS
A POMÁHÁME VÁM**

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

