



PTN ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

**Veřejné slyšení
Senátu PČR**

čtete na str. 5

**Jak správně používat
dezinfekci**

čtete na str. 31-32





Milé kolegyně, milí kolegové,

po relativně klidném létě začíná opět náročné období, kdy bude zapotřebí dodržovat všechna opatření, která mají zabránit šíření koronaviru.

Věřím, že soudržnost, která byla na jaře velmi důležitá, bude dobře fungovat i v následujícím období.

Odbory budou dohlížet na pracovní podmínky a bezpečnost a ochranu zdraví při práci, je to jejich důležitý úkol v každé době, ale teď nabývá ještě většího významu. Neváhejte se s problémy obrátit na odborovou organizaci, řešit je můžeme, jen když se o nich dozvíme. Je dobře, že nejste lhostejní.

Přeji všem pevné zdraví, zachovejte si dobrou náladu a nenechte se zahlcovat špatnými zprávami.

Společně to zvládneme!

Bez vás to nejde 😊

Vaše Jindřiška Budweiserová



OBSAH

Změny pokračují	4
Veřejné slyšení Senátu PČR „Poštovní služby pro stát, nebo pro společnost?“	5
Nyní už nejde jen o heslo, ale o nutnost to spolu skutečně zvládnout	6-8
Pracovní úrazy v České republice	9
Rok od zrušení karenční doby. Počty neschopenek ovlivnil i koronavirus	10
Mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství	11
Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek	12
Jaký bude můj důchod	13-14
Právní kudykam	15-21
Malá ohlédnutí	22-27
Návštěva z Anglie	28
Jak správně používat dezinfekci na pracovišti	31-32
Zábava	33-34
Kontakty na správní aparát OS ZPTNS	35

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



Změny pokračují



Pošta stále prochází změnami, které mají velký dopad na pošťáky. Poslední velkou změnou jsou nově zavedené otvírací doby pro veřejnost 1 500 poboček České pošty. Otvírací doba od 10 do 18 hodin v pondělí a ve středu a od 8 do 16 hodin v úterý, ve čtvrtek

a v pátek. Asi 600 poboček přechází ve dvou vlnách z dvousměnného provozu na jednosměnný provoz. Byly zpracovávány rozvrhy směn, ke kterým jsme měli spoustu připomínek, aby pracovní doba jednotlivých zaměstnanců poštovních poboček byla v souladu s pracovní právními a vnitropodnikovými předpisy a také s nutnými technologickými postupy. Změna organizace práce v pobočkové síti znamená nutnost sladit procesy s doručovací účelovou sítí, a to bude znamenat změny organizace práce v celé poště.

Pošťáci často pracují nad rámec své pracovní doby, je nutné všichni takovou práci evidovat a vykázat, aby byly jasné podklady o práci přesčas. Musí to dělat všichni, aby bylo jasné, jaká je skutečná potřeba výkonu práce. Jedině tak bude mít zaměstnavatel reálnou informaci pro další rozhodování.

Vzhledem k probíhajícímu procesu transformace jsme na výjezdní zasedání Podnikového koordináčního odborového výboru pozvali Romana Knapu a vedení

České pošty a také Jana Hamáčka, který zastupuje zakladatele (vlastníka) České pošty.

Velkým problémem jsou dosud nevyplacené peníze na náklady univerzální služby, zaměstnavatel zřídil provozní úvěr a pošta tak může fungovat a dostát všem závazkům.

Ekonomická situace se vlivem omezení v nouzovém stavu zhoršila. Říkáte si, jak je to možné, vždyť pošta doručovala tolik balíků. Bohužel větší výnosy pohltily náklady na ochranná opatření a prostředky, např. roušky a dezinfekci.

Diskutovali jsme o změnách hodin pro veřejnost, o doručovací síti i logistice. Zabývali jsme se obchodem a prodejem produktů ČSOB. Velmi nás zajímala stabilizace zaměstnanců, jejich pracovní a mzdové podmínky. Bezpečnost pošťáků a oblast BOZP byla dalším důležitým tématem. Dozvěděli jsme se informace z oblasti IT včetně připravovaných produktů, jako je např. prodej elektronických dálničních známek. Také nám byl představen projekt Sčítání lidu včetně probíhajícího zkušební sčítání.

Apelovali jsme na zodpovědnost státu k České poště, nutnost většího využití jejich kapacit pro státní správu. Debata byla i o legislativních podmínkách kolektivního vyjednávání, kdy není umožněno proces ukončit.

Jan Hamáček poděkoval pošťákům za jejich práci s tím, že si plně uvědomuje význam poštovních služeb pro stát i pro společnost.

Jindřiška Budweiserová



Veřejné slyšení Senátu PČR „Poštovní služby pro stát, nebo pro společnost?“

3. 9. 2020

Senátor Jiří Carbol byl iniciátorem veřejného slyšení na téma poštovních služeb. S panem senátorem jsme spolupracovali při projednávání naší Petice za spravedlivou úhradu nákladů základních poštovních služeb, kdy dělal zpravodaje při projednávání v Senátu PČR a o problémy České pošty a poštovních služeb se dlouhodobě zajímá.

Během slyšení vystoupili zástupci obou komor Parlamentu České republiky, Ministerstva vnitra, Ministerstva průmyslu a obchodu, České pošty, samospráv, ČTÚ i OS ZPTNS.

Na programu byla role státu a jeho požadavky na poštovní a doručovací společnosti, požadavky na Českou poštu ze strany samospráv a zaměstnanců, budoucnost elektronické státní správy – role a využití České pošty nebo služby pro stát poskytované Českou poštou.

Celé jednání se zabývalo významem a budoucností poštovních služeb.

Státní podnik Česká pošta je součástí kritické infrastruktury státu a zajišťuje řadu unikátních služeb, v tom je nenahraditelná. Česká pošta má udělenou licenci na základní poštovní služby do roku 2022. Problematice finanční plnění úhrady nákladů je hlavní příčinou ekonomických potíží.

Portfolio služeb má Česká pošta rozděleno do tří skupin. První a hlavní skupinu tvoří služby pro stát. Touto službou Česká pošta plní svou legislativní povinnost univerzální služby zabezpečování doručování dopisů, doporučených dopisů, poštovních poukázek. Druhou skupinou jsou služby státu poskytované prostřednictvím České pošty, jako jsou výplaty a doručování důchodů, služby Czech pointu, správa a provoz datových schránek. Poslední oblast tvoří služby komerční. Ty jsou zapotřebí a stát má zájem, aby je Česká pošta provozovala, pro zabezpečení rozvoje venkova a dostupnosti např. balíkové služby nebo bankovních či pojišťovacích služeb.

Česká pošta prochází velkou transformací, změnami, které vyvolávají velké diskuse. Často změny směřují k rozšíření služeb pro stát. Proměny směřují k tomu, aby se dokázalo rozlišit mezi veřejnou službou a komerční částí. Důvodem je také rostoucí proces digitalizace a potřeba nových služeb.

Pracovní podmínky pošťáků, důraz na lepší odměňování, legislativní podmínky a zodpovědný přístup státu k České poště, která poskytuje velmi důležitou veřejnou službu, byla hlavní tématy mého vystoupení.

Na jednání zaznělo zaslužené poděkování zaměstnancům České pošty za práci v době nouzového stavu.

Jindřiška Budweiserová



Nyní už nejde jen o heslo, ale o nutnost to spolu skutečně zvládnout



Určitě si každý z nás představoval počátek podzimu trochu jinak. Mám tady na mysli současnou zdravotní situaci. COVID-19 se v průběhu léta přestal jevit jako priorita nebo skutečná krize, ovšem současný stav je zcela opačný. Vzájemné přesvědčování se, že už žádné velké nebezpečí nehrozí, nás přivedlo tam, kde dnes jsme. Šíření nemoci se nejen nezastavilo, ale počet nemocných prudce stoupá. Za své vzala vzájemná ohleduplnost i obava o zdraví druhých. V řadě případů nastoupila zcela obyčejná a velice špatně ohlídaná bezohlednost. Zcela mimo je i domněnka, že máme za sebou mediální informace, kde devadesát procent tvoří COVID. Převážná část politiků se znovu vyjadřuje k této problematice a jejich postoje a vyprávění mají zcela odlišnou podobu. Nadále pokračuje i nutnost zamyslet se nad tím, proč nás zatahují do svých spekulací, když základnímu problému nerozumí o moc více než my. Dnes už není ani moc důležité, kde celý problém vznikl, ale jak se šíří a jak obrovský je nárůst nemocných. Zdá se to až neuvěřitelné, že za dobu od posledního článku, tedy za tři měsíce, platí následující. Z šesti a půl milionu nakažených je 30 milionů, z 380 000 zemřelých je 950 000. Každý den tyto počty rostou, ale jen směrem nahoru. Není žádným tajemstvím, že téměř polovina nakažených je v USA, Brazílii a Indii. Více než třetina zemřelých je také v těchto státech. K celkovým negativním číslům přispívá i Evropa. A na třetím místě v počtu nakažených je v současné době Česká

republika. Důležitější než čísla, je určitě pohled na utrpení těch nejvíce postižených. A na obrovské hrdinství a statečnost všech, kteří byli a jsou v té první, ale i druhé a třetí linii. Těm všem patří obdiv, těm všem patří poděkování, a hlavně naše úcta. O nic pozadu nezůstávají stále ani naše kolegyně a naši kolegové. Nadále platí, že jsou v přímém kontaktu s celou veřejností. Česká pošta svůj úkol a poslání plní i nadále, především díky svým zaměstnancům, na výbornou. Poděkování politiků a různých jiných lidí, kteří mají přístup na obrazovky televize i do jiných médií, je směřováno na všechny strany. Jen toho poděkování poštákům bylo jako šafránu. Škoda, i oni si to určitě zaslouží. Stát investoval obrovské prostředky do ochranných i jiných pomůcek, do odměn všem, kteří pracovali bez ohledu na čas a své soukromí. Všechna možná opatření a finanční podpory stojí obrovské peníze. Celkový dopad do státního rozpočtu je už dnes astronomický a v našich nových dějinách nemá obdoby. Je těžké odhadnout, jak dlouho se bude země vzpamatovávat. Je těžké také odhadnout konec této hruzy, tedy i rozsah dopadů při pokračování, jak věští někteří odborníci. Určitě stojí za pár vět i situace v České poště. Stále platí, že v souvislosti s pandemií je mimo své pracoviště okolo 1 000 zaměstnanců. Z pohledu nárůstu práce bude i nadále platit, že porostou objemy balíkových zásilek, neboť zaslání z internetových obchodů je v této době asi nejvíce bezpečnou formou komunikace. Naši zaměstnanci budou i nadále pracovat v době, kdy ostatní do práce nebudou moci chodit. To vše zcela jistě bude nadále vytvářet nastavení výrazně lepšího obrazu České pošty u veřejnosti. Aktuálně má Česká pošta další možnost přesvědčit veřejnost o svém nenahraditelném místě na poštovním trhu. Musí zpracovat, založit do obálek, popsat adresami a doručit skoro 3 miliony zásilek s obsahem roušek pro občany starší šedesát let. Na doručení, případně předání na poštách, je cca jeden týden. A to vše se musí uskutečnit nad objem standardní práce. Na tomto místě je potřeba zmínit i nemalou zásluhu našich odborů na řešení celkové situace. Opět asi nastane doba nutné pomoci týkající se šití a shánění roušek a ostatních ochranných prostředků. Zcela jistě budeme pomáhat i jinak. Pomoc nadále nabízí i Nadace ČP a řada kolegyně i kolegů ji zcela jistě využije. Návrat světa do normálního života, se opět vzdálil. Vrací se práce z domova, zavírají se třídy nebo i celé školy, omezují se platná opatření. Uzavírají se

hrance, lidé vracející se z ciziny musejí do karantény. Znovu se zavádí povinnost zakrytých úst a nosu, a to na stále větším prostoru. Podniky čeká ještě složitější období a řadu z nich asi i krach. Finanční kompenzace státu fungují a snad se příspěvku na náklady spojené s krizí dočká i Česká pošta. Bude to při současně ekonomické situaci potřeba více, než si kdo myslí. Až se, a snad to bude co nejdříve, vrátíme k normálnímu životu, budeme snad i trochu myslet nejen na sebe, ale i na druhé. K tomu je ale potřeba i pracovní zázemí, jistota práce, pracovní právní i jiné jistoty. Zachování benefitů, a hlavně lidského přístupu. Možná, že to právě ta doba nedávno minulá změnila. Budme solidární a neřešme problémy pohledem, že nejdříve jsem já, pak teprve ostatní.

Nadále platí, že situace zaměstnavatele není růžová. Přes veškerou snahu o udržení nadále ubývají listovní zásilky. Tedy hlavní a ničím nenahraditelný zdroj příjmů podniku. Budoucnost je především v balíkových zásilkách. Tady ale platí, že zde působí nejen konkurence, ale hlavně je to záležitost náročná na prostor i vlastní zpracování. A hospodářský výsledek z této činnosti není srovnatelný s listovní poštou. Ostatní klasické produkty jsou také spíše v útlumu než v rozkvětu. Příjmy z poštovního provozu již dnes nestačí na pokrytí potřebných mzdových nebo osobních nákladů. Požadované technologické změny, přechod na digitalizaci a ostatní vymoženosti nejsou také jednoduché, a především nejsou laciné. To víme všichni. Jak tedy získat více peněz a v koncovce proměnit dlouhodobě negativní HV v pozitivní. Stále platí, že v dnešní situaci se to jeví jako prostor otevřený pro magii. Nezbytné investice do všeho, co s chodem podniku souvisí, nezbytné investice do zaměstnanců a další nákladové hodnoty jsou sice prioritou, ale zdroje chybí. Jak se v hodnoceních ukazuje, vstupuje znovu do popředí otázka, kde vzít peníze. Zákonem schválená kompenzace za provozování univerzálních služeb ve výši do jedné a půl miliardy ročně od roku 2018 je v nedohlednu. Notifikace Evropské komise, tedy základní podmínka k vyplacení, je opět dále. Díky protestu některých konkurentů bude záležitost projednávána soudní dvůr v Lucemburku, a to může být běh na dlouhou trať. Jako jediné možné řešení se tedy nabízí snížení osobních nákladů. Osobní náklady dnes tvoří s odvody státu skoro 70 % všech nákladů podniku. I nadále platí, že nepomůže žádná úspora v řádu desítek milionů korun, ale je potřeba úspora v řádu několika miliard korun. Situace je nyní tak složitá, že podnik nemá dostatečnou finanční hotovost a je nucen si na pokrytí potřebného půjčovat od komerčních bank. Celý smysl těchto transakcí byl mimo jiné našim obyvatelům sdílen prostřednictvím

médií, a to včetně jmen věřitelů a sazeb úroků. Co tato situace znamená. Již v minulém čísle jsem uváděl, že to znamená propustit tisíce lidí a nahradit jejich práci zvýšeným úsilím ostatních, nebo celou poštu dělat jinak. S tím už se začalo projektem D+2 a pokračuje se v rámci Pobočkové sítě projektem nastavení nových otevíracích hodin na poštách. Představa je taková, že oba tyto klíčové projekty přinesou především kvalitnější služby s méně lidmi a za méně peněz. Ta rovnice do sebe moc nezapadá, ale dnes je vše rozjeto a výsledek se začne postupně hodnotit. Stále platí, že postup těchto změn bude hodnocen určitě kladně. Bylo by proti smyslu věci hodnocení opačné. A to není určitě všechno. Česká pošta nastupuje cestu vyzvedávání balíků, tak jak to dělá konkurence. Tedy jejich ukládání k odběru na místech, která jsou zajímavá a z pohledu zákazníka nejvíce dostupná. To znamená snížení počtu zásilek doručovaných do domácností. Tento proces je mimo jiné spojen s neustálou kritikou týkající se služeb s tím spojených, hlavně velké rozpětí doby oznámené jako čas doručení a v řadě případů její nedodržení. Je toho však daleko více. Kritika za čekání na poštách, kritika a komplikace a další. Je až divné konstatovat, že pošta bude sloužit zákazníkům podle vlastních možností, a nikoliv dle jejich potřeb a představ. Tedy ve smyslu toho, co od univerzálního poskytovatele poštovních služeb očekávají. Pošta se začíná přirovnávat, zatím hlavně otevírací dobou,





www.odborniceskeposty.cz

ke státním úřadům a podobným institucím. Tedy, že bude platit: obslužen budeš pouze v době námi stanovené, nikoliv dle tvé potřeby a zvyklostí. Domnívám se, že tato opatření nám určitě nezvýší počty lidí prahnoucích po poštovních službách, ale naopak. Pošta, to jsou však především lidé. Bez aut, technologií stávajících i nových a nových služeb to také nejde a nepůjde. Aby toto vše mohlo platit, je nesmírně důležité to již jednou zmíněné. Je třeba realizovat v co nejkratší době pomoc od státu, mimo jiné za více než 500 milionů použitých na ochranu proti COVID-19 a dlužné částky za kompenzaci univerzálních služeb v letech 2018, 2019 a nyní už i v roce 2020. Pokud by z toho výše uvedeného nic nebylo, pak nastupuje už asi jenom jedno řešení. Dnes už je zcela jisté, že v opačném případě by se podnik mohl dostat do insolvence. Pokud si to vše přeložíme do srozumitelného jazyka, pak záchrana spočívá ve snížení počtu zaměstnanců s využitím zrušení neobsazených míst, více efektivní činnosti za více peněz, odpovídající doplňkové činnosti jako například ČSOB, různé prodeje a další, prodej a pronájem majetku a vhodné doplnění stávajících provozních kapacit v logistice na požadovanou úroveň a další. Nové technologie a vysoce funkční VT jsou zcela jistě podmínkou pro všechno. Jsou tedy však i další věci jako je zákonná pracovní doba, tedy delší, než je dnes dohodnutá. Možnost dalších úprav pracovní doby odlišné od dnešního stavu. Pošta musí nadále uhradit odložené platby za sociální a zdravotní pojištění. A i v této souvislosti jde o stovky milionů. Věřme, že se vše v krátkém čase vyřeší a nebude nutné věc nadále hrotit. Přejme si všichni v zájmu našich kolegů a kolegů jen kladné a dobré řešení. Je celá řada dalších věcí, které by bylo dobré v této souvislosti zmínit, které se přímo dotýkají našich zaměstnanců. Určitě budeme i nadále o vývoji informovat.

Na závěr tohoto článku si dovoluji znovu připomenout z mého pohledu naprosto neopomenutelnou součást poštovního života, a tou jsou odbory. Odbory, které dělají pro zaměstnance nesmírně mnoho, tedy myslím ty odbory, které staví, a ne boří. Naše činnost se v tomto období určitě nezastavila, ale je i díky COVID-19 výrazně komplikovanější. Chybí i nadále větší možnost přímé komunikace a tím pádem je i složitější řešení věcí. To je to základní, co lidé potřebují. Nepolevujeme ze svých zásad a principů. Určitě neustupujeme podniku v oblasti zaměstnanosti, benefitů, právních a pracovních povinností, BOZP, FKSP a dalších. Řešení celé řady problémů je však složitější než dříve. Chybí totiž i nadále Podniková kolektivní smlouva. Chybí základní dokument potřebný k nastavení a respektování dohodnutých pravidel. Chybí, neboť máme mezi deseti odborovými organizacemi působícími u ČP dvě organizace, které nejsou ochotny akceptovat kompromis při vyjednávání této smlouvy. Veliká škoda. Veliká škoda v dnešní době dvojnásob. Je na světě sice Memorandum o dodržování vzájemných dohod z minula, ale to je prohlášení, ne zákon. Je docela možné, že právě absence PKS sehrává velice důležitou roli při další restrukturalizaci podniku. Ostatně Strategie ČP celou řadu věcí, při existenci PKS nemožných, obsahuje.

Portál **plný výhod**
odbornyplus.cz

Znovu si na závěr dovoluji vyslovit několik vět, oslavujících práci našich zaměstnanců, a především našich odborářů. Děkuji vám všem za obrovské úsilí vedoucí k lepšímu obrazu našeho podniku. Děkuji vám všem za podporu našich odborů. Děkuji všem našim funkcionářům a členům za jejich nelehkou práci. Všichni víme, co tato práce obnáší a znamená. Bylo by asi vhodnější poděkování od politiků a dalších představitelů státu i podniků, ale i občanů samotných. Berte proto, prosím, i dnes mé poděkování jako malý dárek za všechny strasti a těžkosti. A ještě předposlední věta uvádějící větu poslední. Přejí vám, vašim rodinám, přátelům a kamarádům jen všechno dobré, lásku, štěstí a hlavně pevné zdraví. Ať i nadále platí, že to spolu opravdu zvládneme.

Karel Koukal

Pracovní úrazy v České republice

V roce 2019 zaznamenaly Státní úřad inspekce práce a Český báňský úřad celkem 42 416 pracovních úrazů, což je pokles o téměř 5 procent ve srovnání s předchozím rokem, kdy došlo k 44 365 pracovním úrazům. Snížil se rovněž počet smrtelných pracovních úrazů, pracovní úrazovost žen a v loňském roce rovněž poklesl počet pracovních úrazů u mladistvých zaměstnanců.

Pracovní úrazovost mužů a žen v letech 2012–2019



V roce 2019 zaznamenal SÚIP 92 smrtelných pracovních úrazů a ČBÚ 3 smrtelné pracovní úrazy, což znamená výrazný pokles oproti roku předchozímu, kdy došlo k 123 takovým úrazům.

Vývoj počtu smrtelných pracovních úrazů za období 2002–2019



Meziročně také poklesl počet závažných pracovních úrazů. V roce 2019 bylo celkem zaznamenáno 1 006 pracovních úrazů s hospitalizací nad 5 dnů. V roce předchozím to bylo celkem 1 149 úrazů.

Nejvíce pracovních úrazů s hospitalizací nad 5 dnů, přes 92 procent, utrpěli zaměstnanci v pracovním poměru.

Dále se na závažných pracovních úrazech podíleli zaměstnanci zaměstnaní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a osoby vykonávající činnosti nebo poskytující služby mimo pracovněprávní vztahy či agenturní zaměstnanci.

Rok od zrušení karenční doby. Počty neschopenek ovlivnil i koronavirus.

Celková nemocnost v posledních 12 měsících stoupla. Průměrný měsíční počet případů od 1. července 2019 do 1. července 2020 vzrostl oproti stejnému období před rokem o 17 %. Před zrušením karenční doby byl měsíční průměr 128 431, po zrušení 150 650. Na tomto čísle se výrazným způsobem podílela hlavně pandemie Covid-19. Od 1. března do konce června 2020 bylo vystaveno celkem 681 449 eNeschopenek, z nich bylo 57 242 karantén. Ze statistik vyplývá, že krátkodobá nemocnost nijak výrazně nevzrostla. Podíl krátkodobé nemocnosti od 1 do 3 dnů byl před zrušením karenční doby 4,2 %, po zrušení dosahoval 4,7 %.

Zrušení karenční doby neovlivnilo růst výdajů na nemocenské. Výrazněji se do nákladů promítlo pouze období koronakrizy. Před zrušením karenční doby šlo na nemocenskou průměrně 2,071 mld. Kč měsíčně, po jejím zrušení 2,493 mld. Kč. Očistíme-li data o období koronavirové epidemie, navýšily se průměrné měsíční výdaje pouze o 158 mil. Kč. Jde však o dlouhodobý trend, náklady zvolna rostou již několik posledních let, což má spojitost s růstem průměrné mzdy a s navazujícím růstem vyměřovacích základů.



Před zavedením eNeschopenky byla kontrola dočasných pracovních neschopností do 3 dnů prakticky nemožná, elektronická neschopenka umožňuje rychlejší reakci na hlášenou neschopnost. Podíl lidí, kteří nedodrží léčebný režim, dlouhodobě klesá. Růst nenastal ani po zrušení karenční doby. Nedodržení léčebného režimu se prokázalo u zhruba 3 nemocných z 1 000.

Odbory dlouho bojovaly za zrušení karenční doby, která byla nespravedlivá a ovlivňovala negativně příjmy domácností. Díky znovuzavedení proplácení prvních třech dnů nemoci lidé s průměrnou mzdou měli vyšší nemocenskou o 2 688 Kč, rodina s dětmi s průměrnou mzdou pak o 5 376 Kč.

Zrušení karenční doby pozitivně ovlivnilo léčbu nemocných, kteří často kvůli propadu příjmů nemoc přecházeli. Významně jistě ovlivnilo také šíření Covid-19, kdy nemocní neváhali zdravotní problém řešit, zatímco dříve z finančních důvodů často s „virózou“ chodili do práce.

Mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství



Při splnění zákonných podmínek se peněžitá pomoc v mateřství pobírá 28 týdnů (při vícečetném porodu 37 týdnů).

Peněžitý příspěvek v mateřství (mateřskou) vyplácí místně příslušná Okresní správa sociálního zabezpečení. Pro získání mateřské musí v den nástupu na mateřskou dovolenou trvat účast na nemocenském pojištění alespoň 270 dní v posledních dvou letech nebo k odchodu na mateřskou musí dojít ve 180denní ochranné lhůtě po skončení zaměstnání. Samostatně výdělečně činné maminky si musejí platit dobrovolné nemocenské pojištění alespoň po dobu 180 dní v období jednoho roku před porodem. Při splnění všech zákonných podmínek se nastupuje na mateřskou dovolenou osm až šest týdnů před očekávaným dnem porodu.

Pokud nevzniká nárok na mateřskou, například u studentů nebo OSVČ, kteří neměli žádný příjem podléhající platbě sociálního pojištění a ani si nehradili nemocenské pojištění, je vyplácen rodičovský příspěvek hned po narození dítěte.

Mateřská se vypočítává z denního vyměřovacího základu za posledních 12 měsíců. Při výpočtu však dochází k redukci denního vyměřovacího základu. V roce 2020 se v první redukční hranici do 1 162 korun započítává ze

100 procent, ve druhé redukční hranici od 1 162 korun do 1 742 korun se započítává z 60 procent a ve třetí redukční hranici od 1 742 korun do 3 484 korun se započítává z 30 procent. Denní mateřská následně činí 70 procent z redukovaného denního vyměřovacího základu.

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství může mít i otec dítěte nejčastěji z důvodu uzavření písemné dohody s matkou dítěte nebo v některých případech uvedených v zákoně o nemocenském pojištění, například jestliže matka nemůže o dítě pečovat pro závažné onemocnění. V případě uzavření písemné dohody, která musí být doručena na místně příslušnou Okresní správu sociálního zabezpečení, může otec dítěte vystřídat matku nejdříve po uplynutí šestinedělí. I otec dítěte musí splňovat zákonné podmínky ohledně pojištění pro přiznání mateřské.

Pokud si chce maminka při mateřské přivydělávat, musí počkat až po šestinedělí. V tomto období není dovoleno pracovat. Od sedmého týdne věku dítěte už to možné je. U stávajícího zaměstnavatele však nesmí vykonávat stejnou činnost, jako před mateřskou. Pokud bude u stejného zaměstnavatele vykonávat jinou činnost, přivýdělek na mateřské je možný, nebo může pracovat u jiného zaměstnavatele.

Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek si můžete rozvrhnout do čtyř let věku dítěte. Rodičovská dovolená je ale pouze do tří let věku.

Je třeba rozlišovat mezi rodičovským příspěvkem a rodičovskou dovolenou. Rodičovský příspěvek je dávka poskytována ze systému státní sociální podpory až do věku čtyř let dítěte. Rodičovská dovolená je pracovní volno poskytované zaměstnavatelem do věku tří let dítěte. Zaměstnavatel je ze zákona povinen pracovní místo držet tři roky. To platí ale pouze při smlouvě na dobu neurčitou, pokud máte smlouvu na dobu určitou, tak ta skončí dle smluvené doby uvedené v pracovní smlouvě. Pokud chcete zůstat doma déle než tři roky, musíte se na delší dobu domluvit se zaměstnavatelem.

V takovém případě se už nebude jednat o rodičovskou dovolenou, ale o dobu omluvené nepřítomnosti zaměstnankyně v práci, tedy o neplacené volno. V případě neplaceného volna se jedná o oboustrannou dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je nezbytné její písemné vyhotovení se specifikací podmínek čerpání pracovního volna.

Zaměstnankyně musí po třech letech nastoupit do zaměstnání, jinak se jedná o porušení jejich povinností, které může vést k rozvázání pracovního poměru. Pokud žena do práce nemůže nastoupit z důvodu, že nemá možnost umístit dítě do školky či ho jinak zaopatřit, a svého zaměstnavatele o tom řádně vyrozuměla, má nárok na poskytnutí pracovního volna.

Když jste doma na neplaceném volna a nemáte příjmy, stát za vás bude hradit zdravotní pojištění, pokud nemáte opravdu žádný příjem ze zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti a celodenně a řádně pečujete o jedno dítě ve věku do sedmi let nebo nejméně dvě děti ve věku do patnácti let.

Rodičovský příspěvek je dávka od státu, která slouží jako náhrada chybějícího příjmu během čerpání rodičovské dovolené. Může jej čerpat jak matka, tak i otec dítěte. Rodičovský příspěvek je aktuálně ve výši 300 000 Kč. Pro dvojčata a vícero dětí je to 1,5násobek z těchto částek.

Aktuální výše rodičovského příspěvku je 300 000 Kč. Rodič si může sám nastavit v závislosti na vyměřovacím základě z předchozího zaměstnání délku a výši čerpání rodičovského příspěvku. Každé 3 měsíce je možné požádat na úřadu práce o změnu výše měsíční částky rodičovského příspěvku. Částka nesmí být samozřejmě vyšší než maximální měsíční částka, kterou můžete čerpat.

O rodičovský příspěvek můžete požádat ihned po narození dítěte, nebo pokud vám vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, tak jej stačí vyřídít před skončením mateřské dovolené.

Nezapomeňte si mezi mateřskou a rodičovskou vybrat dovolenou. Po skončení mateřské dovolené máte nárok si vyčerpat dovolenou v zaměstnání. Následně pak nastoupíte na rodičovskou dovolenou.

Měsíční limit čerpání rodičovského příspěvku pro rodiny, které nedoložily příjem, je 10 000 Kč.

Máte-li dítě do 2 let, můžete ho umístit do jeslí či dětské skupiny na 92 hodin měsíčně a nepřijdete o rodičovský příspěvek. Docházka do předškolního zařízení u dítěte staršího než dva roky, se nesleduje. Pobírání rodičovského příspěvku se nevylučuje s návratem do práce.



Jaký bude můj důchod



Spočítat si starobní penzi je poměrně složité. Česká správa sociálního zabezpečení vám výpočet udělá nanečisto, než vám vznikne nárok na starobní penzi. Můžete si také sami budoucí penzi spočítat na kalkulačce, kterou naleznete na webové adrese www.cssz.cz/web/cz/duchodova-kalkulacka. Počítejte s tím, že výsledky jsou pouze orientační. Pro výpočet potřebujete údaje o vyměřovacích základech za jednotlivé roky, které získáte z Informativního osobního listu důchodového pojištění.

O informativní osobní list důchodového zabezpečení můžete požádat Českou správu sociálního zabezpečení. Informativní list obsahuje přehled dob důchodového pojištění, případně náhradních dob pojištění, uložených v evidenci ČSSZ a za dobu od roku 1986 obsahuje i přehled vyměřovacích základů a vyloučených dob včetně celkového součtu evidované doby a součtu náhradních dob. Informativní list dále obsahuje přehled a celkový počet neevidovaných dob, které chybí mezi prvním nárokovým dokladem a posledním nárokovým dokladem evidovaným v ČSSZ, příp. bezprostředně předcházejícím kalendářním rokem.

Tyto informace můžete bezplatně získat jedenkrát ročně na základě žádosti. Je vhodné kontrolovat, zda je vše v pořádku, v opačném případě můžete doložit chybějící doby pojištění. Žádost musí obsahovat rodné číslo žadatele, jméno, příjmení a adresu nebo ID datové schránky, na kterou bude informativní list zaslán.

Každopádně je důležité se před podáním žádosti poradit, abyste maximálně využili zákonných podmínek. Je možné požádat o penzi o něco později, než jste měli původně v úmyslu, a zvýšit si tak měsíční důchod, protože dokončíte 90denní období práce navíc, což zvyšuje procentní výměru důchodu.

Pro vznik nároku na starobní důchod je podmínkou minimální doba pojištění 35 let. Kdo nemá dostatečný počet let, musí dál pracovat či podnikat, i když už dosáhl důchodového věku. Nejdéle však do doby, když přesáhne důchodový věk o pět let (ve srovnání se stejným starým mužem), pak bude stačit „odpracovaných“ jen 20 let.

Do doby pojištění se započítávají takzvané náhradní doby, kam patří třeba péče o děti, nemoc, vojenská služba a do roku 2010 doba studia nejvýše šest let po plnoletosti žadatele.

Pokud chcete pracovat i po dosažení věku odchodu do důchodu, můžete pracovat tzv. na procenta, kdy se za každých 90 odpracovaných (pojištěných) dní zvyšuje o 1,5 % výpočtový základ důchodu.

Kdybyste se nakonec přece jen rozmysleli a místo vyššího důchodu se rozhodli pro ten standardní, můžete o penzi požádat i zpětně, a to až pět let. ČSSZ vám celou částku vyplatí najednou. Odchod do důchodu není důvodem k rozvázání pracovního poměru ani z vaší strany, ani ze strany zaměstnavatele. Můžete dál vydělávat a současně pobírat penzi.

Pak můžete požádat o zvýšení procentní výměry o 0,4 % výpočtového základu za každý rok (360 dnů).

Kdy musejí penzisté řešit daně

Daňové přiznání budete muset podat, pokud jste si k důchodu přivydělali víc než 15 000 korun za rok. Při daňovém přiznání uplatníte slevu na poplatníka, která je 24 840 korun, a tak se patnáctiprocentní daň platí z příjmu vyššího než 165 600 Kč ročně. Každopádně se vyplatí podat daňové přiznání, pokud jste byli v pracovněprávním vztahu, kdy vám byla ze mzdy odváděna záloha na daň z příjmu. Záloha na daň vám bude vrácena.

Samotná starobní penze podléhá dani z příjmu pouze v případě, když její roční úhrn přesahuje 36násobek minimální mzdy, což v roce 2020 znamená penze vyšší než 43 800 Kč měsíčně. Při průměrném důchodu 14 400 Kč je zřejmé, že se to týká jen malého okruhu seniorů.

Jindřiška Budweiserová
zdroj: SÚIP, ČSSZ, MPSV



Právní kudykam



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

v tomto čísle našeho časopisu vás seznámím s novelizací zákoníku práce, která byla přijata v červnu letošního roku. Jedná se vcelku o větší novelizaci zákoníku práce, která se připravovala již od minulého roku. Jednou z nejvíce diskutovaných změn je změna ve výpočtu nároku na dovolenou. Pokud jste někde zaznamenali, že změny v dovolené budou v neprospěch zaměstnanců, tak se jedná o mylnou informaci, opak je pravdou. O změnách, které se v zákoníku práce udály, se dočtete dále.

Mějte na paměti, že pokud si v pracovněprávních vztazích nebudete jisti, máte se vždy kam obrátit. Buďte bdělí, braňte svá práva!

Přeji vám všem klidný zbytek léta ☺

Váš právní servis

Abeceda pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce



Pracovní doba

Pracovní doba je upravena v zákoníku práce, konkrétně v ustanoveních § 78 až 99. V poslední době jsem se setkala s dotazy ohledně této problematiky, tudíž níže připomenu některá důležitá fakta.

Pracovní doba je v zákoně definována jako doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Zaměstnanec je povinen být na pracovišti před zahájením výkonu práce, tj. na začátku směny, a odcházet z něho až po skončení směny.

Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně. Pro pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně. Ve dvousměnném pracovním režimu je pracovní doba 38,75 hodiny týdně, ve vícesměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu 37,5 hodiny týdně.

Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený, viz výše, může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Takto zkrácená týdenní pracovní doba je stanovenou

týdenní pracovní dobou. Toto ustanovení neplatí pro zaměstnance státu, územně samosprávných celků, příspěvkových organizací.

Primárně je stanoveno, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn. Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

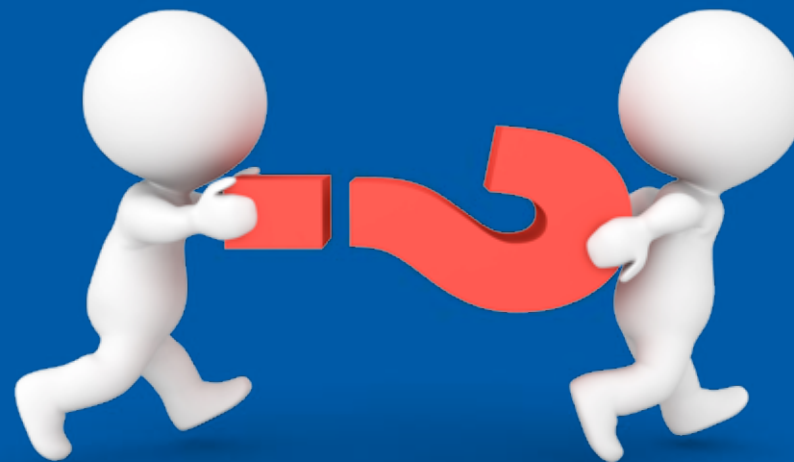
Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději dva týdny a v případě konta pracovní doby jeden týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Podstatná část dotazů směřuje právě k povinnosti zaměstnavatele, v jaké lhůtě má být zaměstnanec seznámen s rozvrhem směn. Pokud je pracovní

doba rozvržena rovnoměrně, nečiní toto problém, neboť je pracovní doba zpravidla rozvržena do pěti pracovních dnů. V jednotlivých dnech je buď určena pevně s nástupem od – do nebo se jedná o tzv., pružné rozvržení pracovní doby. Větší problém činí rozvržení pracovní doby při nerovnoměrném rozvrhu. V takovém případě má zaměstnavatel stanovit vyrovnávací období, na které by měl rozepsat rozvrh pracovních směn. Vyrovnávací období je dle zákoníku práce 26 týdnů, případně může být stanoveno na 52 týdnů. Pro celé toto období by pracovní doba měla být rozvržena. Je zřejmé, že v drtivé většině případů toto nebude ze strany zaměstnavatele zajištěno, a to s ohledem na mnoho proměnných – nemoc nebo jiná nepřítomnost zaměstnance v práci.

Přes všechna úskalí, které plánování rozvrhu pracovní doby přináší, je nezbytné dodržet lhůtu, kdy je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance. Tato lhůta je dva týdny.



Informování o pracovním poměru



Dotaz: Uzavřel jsem pracovní smlouvu a zaměstnavatel mi zaslal dokument nazvaný Informování o obsahu pracovního poměru. Má tato listina vliv na uzavřenou pracovní smlouvu?

Pracovní poměr zásadně vzniká na základě uzavření pracovní smlouvy. Pracovní smlouva vždy musí obsahovat den nástupu do práce, místo výkonu práce a druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Bez těchto ujednání by byla pracovní smlouva neplatná. Pracovní smlouva většinou obsahuje ještě další ujednání, např. sjednanou zkušební dobu, pravidelné pracoviště, ale tato ujednání nemají vliv na platnost smlouvy.

Pokud jste od zaměstnavatele obdržel dokument s názvem Informování o obsahu pracovního poměru, je tento postup zaměstnavatele v souladu se zákoníkem práce. V ust. § 37 zákoníku práce je upraveno následující. Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat. Lhůta je nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. Tato lhůta je platná i pro změnu těchto údajů.

Informace musí obsahovat

- jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
- údaj o výpovědních dobách,
- údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

Lze tedy konstatovat, že postup zaměstnavatele byl ve Vašem případě správný.

Zákoník práce – novelizace roku 2020

Avizovaná novela zákoníku práce byla zveřejněna ve Sbírce zákonů dne 26. 6. 2020 pod č. 285/2020 Sb., přičemž účinnost změn byla rozdělena do dvou termínů, a to konkrétně k datu 30. 7. 2020 a k datu 1. 1. 2021. Níže popíšu z mého pohledu nejdůležitější změny zákoníku práce ve vztahu k nabytí účinnosti.

Změny účinné od data 30. 7. 2020

- Pojem třísměnný pracovní režim (ust. § 78 odst. 1, písm. e) je nahrazen pojmem vícesměnný pracovní režim. Jedná se o režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 nebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.
- Došlo k upřesnění, kdy se neuplatní rozvržení pracovní doby (ust. § 85 odst. 5). Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní (i) při pracovní cestě zaměstnance, (ii) v době čerpání dovolené, (iii) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, (iv) brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, (v) v době důležitých osobních překážek v práci, tj. v době čerpání nemocenských dávek, (vi) v dalších případech určených zaměstnavatelem.
- Novelizací byl upraven text ust. § 191a týkající se poskytnutí volna při poskytnutí dlouhodobého ošetrového. Nově text tohoto ustanovení zní - Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Jedná se o případy, kdy dle zákona o nemocenském pojištění mohou čerpat dávku dlouhodobého ošetrového, pokud pečují o osobu blízkou, která splňuje podmínky dané zákonem o nemocenském pojištění.
- Byla upravena povinnost vydat zaměstnavatelem potvrzení o zaměstnání při skončení dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti (ust. § 313). Nově je toto potvrzení vydáváno v případě, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění anebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy.
- Novelizace přinesla změny v doručování písemností, které musejí být zaměstnanci doručovány do vlastních rukou (ust. § 334). Tato nová právní úprava je řešením častých problémů, kdy zaměstnavatel musel prokázat, že písemnost nebylo možné doručit zaměstnanci, a to ani na jiném místě kdekoliv by byl k zastížení. Nově tedy písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti a není-li to možné, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci (i) kdekoliv bude zaměstnanec zastížen,

(ii) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, (iii) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, (iv) prostřednictvím datové schránky. Zaměstnavatel volí způsob doručení. Zde upozorňuji na povinnost zaměstnance písemně zaměstnavateli sdělit adresu pro doručování (ust. § 336 odst. 1).

Nově je vložen § 335a, který upravuje doručování zaměstnavatelem prostřednictvím datové schránky. Zaměstnavatel může písemnost doručit jen tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas. Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty.

Prodlužuje se lhůta pro vyzvednutí oznámené písemnosti z 10 pracovních dnů na 15 dnů.

V doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli (ust. § 337) došlo k doplnění textu o následující větu: Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.

Současně je umožněno doručovat zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky, jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí. Písemnost doručovaná prostřednictvím datové schránky je doručena dnem dodání písemnosti do datové schránky.

Změny účinné od data 1. 1. 2021

- Byl rozšířen výčet jiných úkonů v obecném zájmu, který je uveden v ust. § 203 a kde je specifikace pro poskytnutí pracovního volna zaměstnanci. Výčet by rozšířen o obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže. Věnuje-li zaměstnanec svůj čas pro tyto aktivity, přísluší mu volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku nejvýše za 1 týden v kalendářním roce. Bližší specifikace podmínek je uvedena v novém paragrafu 203a.
- Dovolená – podstatná část ustanovení týkajících se dovolené byly upraveny a novelizovány. Konkrétně se jedná o ust. § 211 – 223.

Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. U zaměstnanců státu, územních samosprávných celků, příspěvkových organizací a dále v zákoně uvedených činí výměra dovolené 5 týdnů a výměra dovolené pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce. Výměra dovolené je uvedena v zákoně v týdnech. Týdnem se pro účely zákoníku práce rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů (ust. § 350a).

Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby.

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část - zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo. Konal-li zaměstnanec za podmínek zde uvedených práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.

Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší poměrná část dovolené.

Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.



Odpracoval-li zaměstnanec v kalendářním roce podle rozvrhu směn více než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu.

Z uvedeného znění novelizovaných ustanoveních zákoníku práce vyplývá, že je měněna základní jednotka pro výpočet a čerpání dovolené, kterou je odpracovaná týdenní pracovní doba ve stanovené nebo sjednané kratší hodinové délce. Obecně se bude jednat o 40 hodin týdně. Právo zaměstnance na dovolenou bude přepočítáváno na hodiny. Dovolená se tedy bude čerpat v hodinách, vždy však po větších celcích. Výjimečně a se souhlasem zaměstnance až v rozsahu poloviny směny, jinak nejméně v délce jedné směny.

Novelizovaná právní úprava dovolené má odstranit nerovné podmínky při čerpání dovolené ve vztahu k rozvržení pracovní doby. Zejména při nerovnoměrně rozvržené pracovní době mohlo dojít a docházelo k disproporcím při čerpání dovolené. Nyní bude zaměstnanec čerpat tolik hodin dovolené, kolik mu na dané období připadne dle rozvrhu hodin pracovní doby.

Příklad – rovnoměrně rozvržená pracovní doba
Zaměstnanec v kalendářním roce odpracoval u téhož zaměstnavatele po dobu 52 týdnů celkem 2 080 hodin. Rozvržená týdenní pracovní doba je 40 hodin. Výměra dovolené - 4 týdny. Pokud přepočítáme nárok na dovolenou na hodiny, má zaměstnanec nárok na 160 hodin dovolené, tzn. 4 týdny x 40 hodin týdenní pracovní doby.

V tomto případě nová právní úprava nemá vliv na zaměstnance s týdenní pracovní dobou rozvrženou do pěti pracovních dnů po osmi hodinách. Podle současné právní úpravy má zaměstnanec nárok na dvacet dnů dovolené, což odpovídá nároku 160 hodin.

Příklad – nerovnoměrně rozvržená pracovní doba
Zaměstnanec v kalendářním roce odpracoval u téhož zaměstnavatele po dobu 52 týdnů celkem 2 100 hodin. Výměra dovolené činí 4 týdny. Zaměstnanec má nerovnoměrně rozvrženou týdenní pracovní dobu v rozsahu 37,5 hodin. Zaměstnanec odpracuje větší počet směn a vyjde mu, že za rok má celkem 2 100 odpracovaných hodin, což je 56násobek jeho týdenní pracovní doby.

Výpočet – 2 100 hodin/ týdenní pracovní doba 37,5 hodiny se rovná 56.



Zaměstnanci tak vznikne za rok právo na dovolenou v délce 162 hodin.

Výpočet – týdenní pracovní doba 37,5 / počet týdnů v roce $52 = 0,721 \times 56$, tj. vzniklý nárok na dovolenou za odpracované hodiny = $40,38 \times 4$ týdny dovolené = 161,52 hodin, což je po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru 162 hodin.

Zaměstnanci s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby nebudou při novém výpočtu nároku na dovolenou ochuzeni, pokud budou čerpat dovolenou v tzv. krátkém týdnu, neboť jim z dovolené bude odečten počet hodin, který připadá na délku směny během krátkého týdne.

V případech, že zaměstnanec odpracuje z důvodu rozvržení stanovené týdenní pracovní doby do směn v jednom z kalendářních roků více než 52násobků týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené zaměstnance o 1/52 dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou celou týdenní pracovní dobu. Přihlíží se pouze k celým násobkům stanovené týdenní doby nad 52, které nezahrnují přesčasovou práci zaměstnance.

Dodatková dovolená - analogicky ve vztahu k výpočtu a čerpání dovolené za kalendářní rok je i dodatková dovolená v délce jednoho týdne vymezena v hodinách, a to ve vztahu k příslušné týdenní pracovní době zaměstnance. Právo na dodatkovou dovolenou při splnění zákonných podmínek se rozšiřuje a nově vznikne

zaměstnancům při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod, kteří přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

Překážky v práci pro účely výpočtu dovolené - nově se za překážky v práci, které se pro účely výpočtu dovolené za výkon práce uznávají, považují i ty, které dle současné úpravy za výkon práce považovány nebyly, viz výčet níže. Pouze však do limitu 20násobku týdenní pracovní doby v kalendářním roce. Při stanovené týdenní pracovní době to odpovídá současnému počtu 100 zameškaných směn, rozhodných pro možné krácení dovolené. Podmínkou pro zápočet bude, aby zaměstnanec mimo dobu trvání těchto překážek odpracoval alespoň 12násobek týdenní pracovní doby. Zde uvedené omezení se nevztahuje na doby, které se již nyní považují za výkon práce v celém rozsahu. Jedná se např. o dočasnou pracovní neschopnost způsobenou pracovním úrazem.

- dočasná pracovní neschopnost
- karanténa
- čerpání rodičovské dovolené
- jiné důležité osobní překážky v práci – např. poskytnutí pracovního volna za účelem vyslání národního experta do orgánu nebo instituce Evropské unie

Krácení dovolené - za neomluveně zameškanou směnu ze strany zaměstnance nebude moci zaměstnavatel dovolenou krátit o 1 až 3 dny. Dovolená bude krácena o počet skutečně zameškaných hodin zaměstnance. Dochází tak k výraznému omezení zaměstnavatele postihovat zaměstnance za neomluvenou absenci.

Převedení nevyčerpané části dovolené – nově bude možné na základě písemné žádosti převést nevyčerpanou dovolenou do následujícího kalendářního roku. Bude se jednat o část dovolené, která přesahuje zákonný limit 4 týdnů.

Jednorázová náhrada újm a jednorázové odškodnění pozůstalých je novelizací upraveno v ust. § 271f a dále se mění výše nemajetkové újmy, která je upravena v ust. § 271g a v ust. § 271i zákona.

Zákon vymezuje okruh osob, které mohou být dotčeny při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance. V takovém případě přísluší jednorázová náhrada vzniklé nemajetkové újmy manželovi, partnerovi, dítěti a rodiči. Tato náhrada přísluší i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pocítují jako vlastní újmu.

- Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých přísluší (i) manželovi nebo partnerovi zemřelého zaměstnance, (ii) dítěti zemřelého zaměstnance, (iii) rodiči zemřelého zaměstnance ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo. Je-li náhrada vyplácena oběma rodičům, vyplácí se každému z nich polovina této částky. Jednorázová náhrada vzniklé nemajetkové újmy přísluší i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pocítují jako vlastní újmu. Výši průměrné mzdy vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů. Bude-li o jednorázové náhradě nemajetkové újmy rozhodovat soud, má možnost zohlednit zvlášť závažné ublížení na zdraví zaměstnance.

Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohybem tvoří výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejmenší jedenapůlnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém na tuto náhradu vznikne právo. Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohybem tvoří dále výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým.

- Novelizace zákoníku práce přinesla úplně nový institut – sdílené pracovní místo. Do zákona je vložen nový paragraf 317a. Čas prověří, jak s touto novotou naloží zaměstnavatelé a zda tato změna bude mít pozitivní vliv na pracovní trh, zejména zdali přispěje ke sladování osobního a pracovního života, což je téma, o kterém se v současné době hodně mluví.

Sdílené pracovní místo - zaměstnavatel může se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce uzavřít dohody, podle nichž si zaměstnanci budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě. Každý zaměstnanec na základě společného rozvrhu pracovní doby musí naplnit průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby.

Dohody o sdíleném pracovním místě být písemně uzavřeny s každým zaměstnancem a musí obsahovat bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby.

Zaměstnanci jsou povinni předložit zaměstnavateli společný písemný rozvrh pracovní doby na sdíleném pracovním místě, a to nejméně 1 týden před počátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Nepředložili-li zaměstnanci společný rozvrh pracovní doby, určí bez zbytečného odkladu rozvržení pracovní doby do směn zaměstnavatel. S případnými změnami rozvrhu jsou zaměstnanci povinni zaměstnavatele písemně seznámit nejméně 2 dny předem, nedohodnou-li se se zaměstnavatelem na jiné době seznámení.

Zaměstnavatel může požadovat po zaměstnanci zastupování nepřítomného zaměstnance na témže sdíleném pracovním místě pouze tehdy, dal-li k tomu zaměstnanec v uzavřené dohodě souhlas.

Závazek z uzavřené dohody lze rozvázat písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni. Tento závazek mohou zaměstnavatel nebo zaměstnanec rovněž písemně vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

Zanikne-li závazek z uzavřené dohody alespoň u jednoho zaměstnance, pracovní režim sdíleného pracovního místa se u ostatních zaměstnanců na témže sdíleném pracovním místě uplatní do konce probíhajícího vyrovnávacího období.

*Klára Holubová
právní servis OS ZPTNS*

Malá ohlédnutí

8. června 2020 - Dopis od pana ministra vnitra Jana Hamáčka

s poděkováním všem pošťákům a pošťákům. Vyslovil v něm uznání za velice dobře zvládnuté období nouzového stavu v České republice.

10. června 2020 – Praha, 15. jednání Rady OS ZPTNS

Jednání Rady proběhlo formou videokonference, tedy o jednotlivých bodech jednání bylo následně hlasováno a o výsledku pak vyhotoven protokol.

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informaci o plnění usnesení z minulého jednání Rady, aktuální odborové informace a dále informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání. Rada obdržela informace o základních organizacích OS ZPTNS (členská základna, informace z regionů).

Rada OS ZPTNS byla seznámena se změnou sídla OS ZPTNS, obdržela přehled činnosti BOZP a vzala na vědomí informace z ČMKOS (Návrh na zahájení příprav VIII. Sjezdu ČMKOS, Analýza zaměstnanosti a situace na trhu práce v roce 2019, RROS ČMKOS - Informace o činnosti v roce 2019, RROS ČMKOS - Zaměření činnosti v roce 2020, Vyhodnocení kontrolní činnosti BOZP v roce 2019, Zpráva o činnosti Právního a sociálně-ekonomického odd. ČMKOS a Legislativní rady ČMKOS za období květen 2019 až duben 2020 a Zpráva o zapojení ČMKOS do projektů v roce 2019).

15. června 2020 – Česká pošta, P-KOV Videokonference

Odborové otázky – členská základna, příspěvky, jednání regionálních KOV. Informace o stěhování sídla OS ZPTNS. Prověrky BOZP v České poště.

Ekonomická situace v České poště, situace v regionech, vliv Covid 19 na pracovní podmínky zaměstnanců, organizační změny v České poště od 1. 7. 2020 a od 1. 9. 2020.

Problémy s doručováním, nutnost revize projektu D+2, nedostatek plánovaných technických prostředků.

Od 1. 7. 2020 zvýšení hodnoty stravenky pro zaměstnance na 90 Kč.

V 11:30 hod. se připojili hosté, pan Ivan Feninec a pan Rafael Ferenc – ekonomické dopady Covid 19 na firmu, pomoc zaměstnancům, kteří se ocitli

v tíživé finanční situaci v době nouzového stavu formou sociální výpomoci a bezúročné peněžitě půjčky, podmínky pro její poskytnutí, počet žádostí zaměstnanců o finanční pomoc v době koronaviru. Nutné úspory na personálních nákladech, úspory za kancelářské prostory, výkon práce formou home office. Přípravované organizační změny – HS a servisní útvary.

29. června 2020 – Česká pošta, P-KOV Videokonference

Jednání on-line od 9:30 hodin. Od 11:30 hodin s hosty: Roman Knap, Milka Bobková, Jiří Linert, Ivan Feninec a Rafael Ferenc.

Ekonomická situace ČP, organizační změny ve firmě, hromadné propouštění v HS.

Situace v regionech, vliv koronaviru na pracovní podmínky, náročná situace v doručování, nutnost revize projektu D+2, nedostatek plánovaných technických prostředků, nevhodné automobily na doručování.

Návrh směrnice „Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele (home office)“.

Povinné zkoušky pro konzultační prodej, evidence pracovní doby, příplatek za práci přesčas bývá obcházen odměnou za zástup.

Informace zaměstnavatele

I. Feninec - nezbytné úspory na personálních nákladech, úspory za kancelářské prostory, částečná práce formou home office, racionalizace administrativy, organizační změna FO, připravované organizační změny - HS a servisní útvary. Řízená fluktuace, což znamená zastavený nábor zaměstnanců.

E. Bobková - projekt sčítání lidu 2021 (příprava testovacího sčítání v období 1. 9. - 22. 10. 2020, informační pochůzky, sběrná místa, kontaktní místa, SOB a aplikace v mobilním zařízení).

J. Linert - projekt D+2 (sledování zátěží, doručovací okrsky dle místních podmínek, instalace odkládacích schrán, dynamický nákupní systém aut na chybějící kapacity, technické vybavení, hands free, elektrokola, kola, řešení svozů z pošt, mechanizace na doručování těžkých zásilek z pohledu BOZP).

R. Knap - poděkování všem pošťákům za jejich práci v podmínkách nouzového stavu. Ekonomická situace České pošty, problémy s cash flow se řeší komerčními



provvozními úvěry, úhrada za čisté náklady univerzální služby, notifikační proces Evropské komise. Jednání s MF ČR a MV ČR, pracovní skupina MV a při MPSV řešící situaci České pošty. Ztráta ve výnosech, očekává se dlouhodobý propad z titulu Covid 19, navíc ČP měla i vyšší náklady (70 mil. Kč na ochranné pomůcky). Česká pošta připravuje mnohé projekty (elektronické dálniční známky, digitalizace, partnerství s ČEZ, služby bankám). Nedostatečné zdrojové krytí investic. Výnos z prodeje objektu Gabriel pokrývá jen část ztráty.

1. července 2020 – Česká pošta, Jednání na MPSV – zástupci P-KOV

Možné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu k České poště. Příprava společného projektu spolupráce ÚP za využití pobočkové sítě České pošty. Očekává se, že pilotní projekt by byl spuštěn od ledna 2021.

27. července 2020 – Česká pošta, Jednání P-KOV Videokonference

Jednání on-line členů P-KOV i s hosty, zástupci zaměstnavatele.

Odborové otázky – členská základna, příspěvky, jednání regionálních KOV, informace z DR ČP, ekonomika, vývoj průměrné mzdy, prodej nemovitostí a dále informace z Nadace ČP.

Organizační změny v České poště a jejich projednávání, propouštění v rámci úspor, ohrožení pracovních míst.

Revize projektu D+2 v regionech, nedostatek plánovaných technických prostředků a nevhodné automobily na doručování.

Řízená fluktuace – zastavený nábor zaměstnanců, pracovní poměry na dobu určitou.

Rozvrhy pracovní doby – projednávání opatření dotýkající se většího množství zaměstnanců dle ZP.

Projekt optimalizace otvíracích hodin pro veřejnost v PS, nové rozvrhy směn, odměňování balíkových doručovatelů.

Oblast FKSP - žádosti o sociální výpomoci (Covid 19, povodně), dětské tábory, setkávání zaměstnanců a využití kapacity na zlepšení pracovního prostředí.

Prověrky BOZP v regionech (nevyhovující mikroklimatické podmínky).

Od 11:30 hodin se připojili hosté, pan Ivan Feninec a Rafael Ferenc – nutné úspory v oblasti personálních nákladů, úspory za kancelářské prostory, částečná práce formou home office, sdílené kanceláře, racionalizace administrativy a řízená fluktuace.

Organizační změny budou projednávány odbory s předstihem. Absence v důsledku Covid 19, čerpání dovolených.

Projekt optimalizace otvíracích hodin pro veřejnost – PS a nové rozvrhy směn. Zahájena příprava na vánoční provoz.



10. srpna 2020 – Česká pošta, P-KOV Mimořádná videokonference

Otázky P-KOV ke změnám otvírací doby pro veřejnost, rozvrhy směn – pracovní doba versus otvírací doba, projednání změn se zaměstnanci, kritéria pro výběr poštovních poboček (sídlíšní pošty ap. – počet operací), kritéria pro stanovení hodin pro veřejnost v sobotu, budoucí sobotní otvírací doby, technologické postupy např. pro ukládání nedoručení zásilek a další, týkající se změn otevírací doby pro veřejnost, budou předány řediteli DSP M. Štěpánovi.

FKSP a rozšířené možnosti čerpání v roce 2020 (on-line hlasování).

Problém nerovného přístupu v odměňování – rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR a postup P-KOV.

P-KOV podporuje rovný přístup v odměňování dlouhodobě a mzdovou diskriminaci řeší již delší dobu, byly vedeny soudní spory, kdy zaměstnanec se žalobou neuspěl.

OS ZPTNS poskytne svým členům právní servis dle Řádu poskytování právní pomoci včetně zastoupení u soudu pro spory v případech nerovného přístupu v odměňování, je ale nezbytné mít dostatečné podklady.



17. srpna 2020 – Česká pošta, Jednání P-KOV Videokonference

Jednání on-line od 9:30 hodin. Od 11:30 hodin s hosty: Ivan Feninec a Rafael Ferenc.

Informace z jednání s generálním ředitelem 12. 8. 2020.

Organizační změna v PS, sjednocení otvírací doby pro veřejnost, nové rozvrhy směn mající dopad na rodiny s dětmi a samoživitele v oblasti sladění pracovního a rodinného života. Technologické postupy a jejich časová náročnost.

Revize projektu D+2 v regionech, nedostatek plánovaných technických prostředků, nevhodné automobily na doručování.

Řízená fluktuace, náklady na nežádoucí fluktuaci. Odměňování balíkových doručovatelů, technologické postupy při převzetí zásilek.

Dopis předsedkyně P-KOV odborovým subjektům ke kolektivnímu vyjednávání je zatím bez odezvy.

Informace z oblasti FKSP - čerpání fondu za 1. pololetí 2020, žádosti o sociální výpomoci, dětské tábory, setkávání zaměstnanců, zlepšení pracovního prostředí, další příspěvek pro zaměstnance z důvodu nevyčerpaných prostředků FKSP (hlasování P-KOV).

Informace o situaci v regionech, pracovní podmínky zaměstnanců, prověrky BOZP a další. Informace o členské základně. Informace z Dozorčí rady České pošty.

Od 11:30 hodin se připojili hosté, pan Ivan Feninec a Rafael Ferenc – ekonomická situace v ČR, fluktuace, nedostatečně probíhající adaptační procesy. Projekt optimalizace otvíracích hodin pro veřejnost – PS, nové rozvrhy směn. Audit procesů s cílem jejich zjednodušení, HR procesy a formuláře.

31. srpna 2020 – Česká pošta, Jednání P-KOV

Pravidelné informace o současné situaci a jednáních (nezaměstnanost, inflace, členská základna).

Informace z jednání Rady ČMKOS, kde byla hostem ministryně práce Jana Maláčová (minimální mzda

pro rok 2021, růst mezd a platů, zrušení superhrubé mzdy a dopady na zaměstnance, délka pracovní doby, ochrana zaměstnanců v případech Covid 19 a prodloužení programu Antivirus, podmínky kolektivního vyjednávání § 24 ZP, prognóza zaměstnanosti a nezaměstnanosti, podpora v nezaměstnanosti neodpovídající životním nákladům a další sociální otázky).

Mítink ČMKOS „Konec levné práce“ – v letošním roce nebude pořádán.

Poštovní informace - organizační změny s účinností od 1. 9. 2020, konečná zpráva doručená Úřadu práce „Hromadné propouštění zaměstnanců České pošty“ – zrušení míst k 1. 9. 2020. Úspory nákladů v souvislosti s poklesem fluktuace zaslané zaměstnavatelem.

BOZP – průběh prověrek v České poště, projekt „Průzkum psychosociálních rizik na pracovišti“ formou dotazníku ve spolupráci se SZÚ.

Informace z jednání Dozorčí rady České pošty.

Kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelem bohužel je stále zablokováno, ale stanovisko P-KOV zůstává neměnné, má zájem pokračovat v kolektivním vyjednávání směřujícím k uzavření kolektivní smlouvy (opětovné oslovení ostatních odborových subjektů).

Projekt „Hodiny pro veřejnost“ se projednává a připomínkuje na úrovni regionů, kdy námítky a náměty jsou obdobné ve všech regionech. Při změně organizace pracovní doby je třeba zohlednit zaměstnance s dětmi, aby mohli obstarat potřeby rodiny, zejména samozávislosti.

KOV upozorňuje, že při stanovení rozvrhu práce, by měly být známy časové dotace činností v souvislosti s otevřením a uzavřením poboček. Žádá též zaměstnavatele o přezkoumání stavu v oblasti evidence pracovní doby a pracovních výkazů.

Zaměstnanci musejí pracovat v rámci pracovní doby – musejí ji striktně dodržovat včetně zákonných



přestávek. Veškerá práce, konaná mimo pracovní dobu, je považována za práci přesčas

K návrhu odborových organizací k dalším možnostem čerpání FKSP má P-KOV 5 souhlasných stanovisek zástupců odborových subjektů, zároveň žádá zaměstnavatele o zpracování odborného stanoviska k možnosti finančního daru z FKSP pro všechny zaměstnance ČP.

P-KOV upozorňuje na nevhodného chování vedoucích zaměstnanců k podřízeným (šikana) a vyzývá zaměstnavatele k řešení těchto případů.

Hostem jednání byl Rafael Ferenc, manažer HR ÚŘLZ. Diskuze se týkala organizačních změn v České poště, zhodnocení aktuální situace ve firmě, oblasti FKSP. Zaměstnavatel očekává návrh odborových organizací týkajících se další možnosti čerpání FKSP.

Zaměstnavatel obdržel okruh otázek, které se budou projednávat na výjezdním zasedání P-KOV na Moravci.

Od 31. 8. 2020 opět zasedá krizový štáb České pošty – ochranné hygienické pomůcky pro zaměstnance budou zajištěny.

11. září 2020 – OS ZPTNS, Redakční rada časopisu PTN ECHO

Příprava 3. čísla časopisu PTN ECHO. Nadále zůstává problémem zapojit aktivně naše členy, aby zasílali redakční radě v hojnější míře příspěvky do časopisu, ať by to byly články nebo fotografie. Pro všechny čtenáře je dobré a zajímavé vědět, co naše odbory pro lidi dělají, jakým způsobem naše odbory lidem pomohly a jak užitečná je naše práce – a to nejen základní organizace našeho svazu, ale vždyť i jedinci se zasloužili o pomoc v době koronakrizy např. šitím roušek.

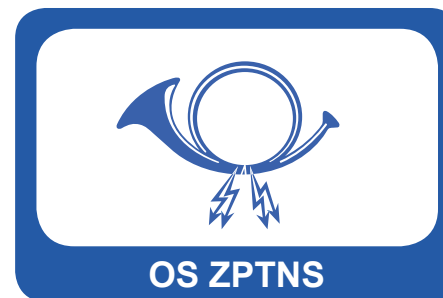


Návštěva z Anglie

Až z Anglie se přijel podívat na babičku a dědu vnuk Oliver. Jak už fotka napovídá, Oliver se s velkým zájmem seznámil s poštovním autem, kterým jezdí

v práci jeho děda. Možná z něj jednou vyroste další "postman".

rodina Holíková



OS ZPTNS

Olšanská 2898/4g
130 00 Praha 3
tel.: 222 540 322
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 zpracování 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 POSKYTUJÍ SVÝM ČLENŮM

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

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

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

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

VSTUPTE DO ODBORŮ
PŘIDEJTE SE K NÁM

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



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

Jak správně používat dezinfekci na pracovišti



Současná mimořádná doba vnesla na pracoviště větší důraz na používání dezinfekce. Zaměstnanci v zájmu ochrany svého zdraví používají větší množství dezinfekčních prostředků k ošetření rukou, tak i na čištění prostor. Často se bohužel zapomíná na správné zásady používání dezinfekčních prostředků. Jedná se o chemickou látku, která, pokud je špatně používána, může způsobit škodu na zdraví

i na majetku. V tomto článku chci uvést několik praktických rad, jak správně používat dezinfekční prostředky.

Nejdříve se chci věnovat dezinfekci míst na pracovišti. Je důležité pečlivě provádět standardní úklid pracoviště, tedy odstranit drobné nečistoty, drobků, vlasy, papír, prach. Povrchy navlhko otřít běžným čistícím

přípravkem (například na bázi alkoholu) a odstranit ohmaty, skvrny a ostatní nečistoty. Pokud k těmto krokům nedojde, nevytvoří se jednotlivý dezinfekční film a povrch bude špatně dezinfikován.

Před použitím dezinfekčního prostředku je důležité věnovat maximální pozornost návodu na použití, tedy jak roztok správně ředit. V případě přílišného naředění nebude roztok plnit svoji funkci. Nedostatečným naředěním může dojít k poškození zdraví nebo ploch na pracovištích. Zároveň se celá dezinfekce prodražuje! Úklidové pomůcky používáme zásadně čisté, bez nánosů nečistot a prachu. Úklidový personál musí dbát na dobrý stav mopů, košťat a dalšího vybavení.

Samotnou aplikaci dezinfekčních prostředků provádíme tak, že na svislé plochy nanese přípravek (na bázi alkoholu!) a následně nanesený roztok roztřeme. Plochu setřeme vlhkým čistým mopem, který

je pouze navlhčený vodou. Doporučuje se nechat povrch do sucha uschnout. Poté povrch ještě jednou setřeme virucidní dezinfekcí tak, aby byl všude zcela pokrytý. Dezinfekci lze opět aplikovat i namočeným čistým mopem.

Pro dezinfekci rukou platí několik důležitých pravidel. Je nutné ji provádět bez prstýnků, hodinek a řetízků. Nejprve ruce řádně umyjeme mýdlem, pak dezinfikujeme roztokem na bázi alkoholu. Celý proces by měl trvat minimálně 30 vteřin. Věnujeme pozornost čištění konečků prstů, dlaní, palců. Prsty třeme o sebe, abychom prostředek aplikovali na každý kousek rukou. Při dezinfekci je nutné používat pouze řádně naředěný prostředek! V opačném případě hrozí poškození rukou. Dezinfekci nepoužíváme zbytečně a aplikujeme krém na ošetření rukou.

Radek Brabec



Křížovka o ceny

POMŮCKA: AMADO, OHIO, RAI	TUHÝ KOMUNÁLNÍ ODPAD ZKR.	CHARAKTERISTICKÁ VLASTNOST	AKCIOVÁ SPOLEČNOST ZKR.	GEOMETRICKÉ TĚLESO	MAJÍCÍ VELIKOU DĚLKU	AMERICKÉ MĚSTO NEW ???		SOUHLAS	INICIÁLY SPISOVATELE OLBRACHTA	TENKÁ ČINOVÁ FÓLIE	OBYVATEL INDIE	MLÉČNÝ PRODUKT
POBĚHLICE HOVOR.							DKVAKRÁT ZVÝŠENÝ TÓN A					
KRKONOSKÉ JIDLO							ZNAČNÝ VANOČNÍ RYBA					
INICIÁLY HERCE SKLENČKY			VEDRO HORNÍ ČÁST MÍSTNOSTI						ÚDAJ NA DOPISE ZKR. DRUH DROGY ZKR.			
	INICIÁLY HERCE VIZNERA	VODNÍ PTÁK 1. DIL TAJENKY						LIDOVÉ NOVINY ZKR. ZN. ZLATA			2. DIL TAJENKY	SMRTELNÁ NEMOC
ODTAŽENÍ						OPAK AKTIV						
ODDANÁ						INDJÁNI HANL.						
	PORÁŽKA V BOXU ÚLOŽNÝ PROSTOR								SKUPENSTVÍ VODY			
MRCHOŽRAVÝ PTÁK										MISTROVSTVÍ SVĚTA ZKR. TROJICE		
JEDNOTKA ENERGIE			CHEMICKÝ PRVEK ZN. HF						INIC. HERCE PÍSTĚKA ZNAČKA DECITUNY			LUDOLFOVO ČÍSLO
TĚLOCVIČNÁ POLOHA				VOJENSKÁ HODNOST ZKR.	INICIÁLY SPISOVATELE NEFFA		ZIMNÍ OLYMPIJSKÉ HRY ZKR.	STĚPNÍ PTÁK OPERNÍ PÍSEŇ				
BRAZILSKÝ SPISOVATEL JORGE ???						KLIDNÉ MÍSTO VIDITELNÉ						
OBHÁJCE									NECHT NĚMECKÉ MUŽSKÉ JMÉNO			ÚDER SLOVEN.
	POKOLENÍ	INICIÁLY LYŽÁŘKY SUDOVÉ JAKÉ SLOV.			ŘEKA USA ŠACHOVÁ VÝHRA					SLOVENSKÁ POLNÍ MÍRA IMPZ. IRSKA		
ČERNÁ HORČICE				MISTROVST. REPUBLIKY NÁZEV HLÁSKY P			MRAVNOST INICIÁLY FOTBALISTY ROSICKÉHO					
UCHVATITEL									KŘESLO VLÁDCE			
SESTRA DIOVA									ZNAČKA MLÉČNÝCH VÝROBKŮ			

Tajenka z minulého čísla:
Spolu to zvládneme

Tajenku z tohoto čísla posílejte do 31. 10. 2020

Sudoku

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

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

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

Bramboráky



Ingredience

150 ml olej
1 kg brambory
120 g hladká mouka
10 ml mléko
2 - 3 stroužky česnek
2 ks vejce

dle chuti

majoránka
sůl
mletý černý pepř

Syrové brambory oškrábeme, omyjeme a nastrouháme. Vodu z brambor částečně slijeme.

Nastrouhané brambory ochutíme solí a pepřem. Přidáme vejce, majoránku, prolisovaný česnek, podle potřeby mouku a mléko, aby těsto nebylo tuhé.

Do tuku rozpáleného na pánvi klademe lžící připravenou bramborovou směs, kterou rozetřeme na placky a osmažíme po obou stranách dozlatova.

Bramboráky podáváme teplé nebo studené. Záleží, jak je máme rádi. Výborně se k nim hodí zelný salát.

Kontakty na správní aparát OS ZPTNS

TELEFONNÍ SEZNAM SPRÁVNÍHO APARÁTU OS ZPTNS

Bc. Jindřiška BUDWEISEROVÁ, MBA Předsedkyně OS ZPTNS a předsedkyně pro poštu	222 540 322	budweiserova.jindriska@cmkos.cz	602 205 860
Lubomír VINDUŠKA Místopředseda svazu pro telekomunikace		lubomir.vinduska@cetin.cz	602 384 226
Karel KOUKAL Poradce pro poštu		koukal.karel@cmkos.cz	602 344 668
Mgr. Klára HOLUBOVÁ Právní servis		holubova.klara@cmkos.cz	775 021 327
Bc. Radek BRABEC Radek, DiS BOZP		brabec.radek@cmkos.cz	601 347 484
Vlasta TRÁGEROVÁ Administrativně - organizační servis	222 540 322	tragerova.vlasta@cmkos.cz	725 039 066
Karolína MAŘÍKOVÁ Ekonomicko - hospodářský servis		marikova.karolina@cmkos.cz	603 715 116

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

Stanislav KAČER	stanislav.kacer@gmail.cz	724 774 632
Michaela JACMENKOVÁ	misajacmenkova@seznam.cz	606 289 834
Ing. Jiří TRUPL	jiri.trupl@cetin.cz	724 009 029

Časopis odborového svazu PTN ECHO

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

Máme novou adresu:
OS ZPTNS
Olšanská 2898/4g
schránka 154
130 00 Praha 3





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

