ROČNÍK 28 / CENA 11 Kč / 3. 12. 2021 / č. 4

PTN ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

Jak se zbavit dluhů

čtěte na str. 5

Pravidelné pracoviště

čtěte na str. 15

Milé kolegyně, milí kolegové,

rok rychle utekl a za pár dnů budou Vánoce. Vždy hodnotíme v tuto doby uplynulý rok. Byl hodně náročný.

Chci vám všem z celého srdce poděkovat za práci pro odbory, bez vás by to nešlo. Velmi si vážím všech, co se nestarají jen sami o sebe.

Přeji všem, aby tento čas byl co nejpříjemnější, přestože nás opět trápí epidemie a omezení, máme starost o zdraví svých blízkých a je to celkově složitější doba.

Věřím, že vánoční svátky strávíme v kruhu svých blízkých v tradiční atmosféře a Ježíšek splní naše přání, protože jsme byli hodní.

Přeji vám, abyste si odpočinuli a do nového roku hodně zdraví, úspěchu, radosti, lásky, spokojenosti a štěstí.

Opatrujte se ☺

Vaše Jindřiška

OBSAH

Vánoční čas 4

Jak se zbavit dluhů 5

Konec roku 2021 je tady a byl jen málo radostný,co může přinést rok příští, tedy 2022 6

Kontrolní činnost SIBP v roce 2021 – často se opakující závady 10

Setkání odborářů s vedením regionu. 11

Pomoc při růstu cen energií 12

Práce pro více zaměstnavatelů během roku 2021 a daňové přiznání 13

Právní kudykam 15-23

Malá ohlédnutí 24-27

Setkání zaměstnanců aneb stmelování kolektivu 28

Odborový zájezd zlínských pošťáků 31

Končí zase jeden covidový rok 32

Zábava 33-34

Kontakty na správní aparát OS ZPTNS 35

Internetová adresa
našeho svazu
oszptns.cmkos.cz

Vánoční čas

Jako každý rok s příchodem Vánoc přibývá pošťákům hodně práce. Letos je to ještě náročnější, protože podnik prochází celý rok velkými změnami. Nejedná se jen o změny organizace práce, většina změn znamenala citelný zásah do počtu zaměstnanců. Pošťáci tak musí velký objem práce na konci roku zvládnout za stávajících personálních kapacit. Jednali jsme proto se zaměstnavatelem a dohodli jsme odměnu za zvýšené pracovní úsilí pro všechny pošťáky v provozu. Odměna je přiznána za odpracované hodiny za říjen a listopad, v průměru by měla být 1 500 Kč. Určitě by měla být vyšší, ale je to maximum, které jsme dokázali vyjednat.

Ekonomika České pošty není v dobré kondici. Povinnosti, které zákon České poště ukládá, mají vysoké náklady a žádný podnik by takovou zátěž nevydržel. Od roku 2013 musí pošta každý rok pokrýt náklady univerzální služby, dokonce ze začátku nedostávala žádné kompenzace. Jistě si pamatujete naší Petici za spravedlivou úhradu nákladů základních poštovních služeb, kterou jsme velmi podpořili změnu zákona o poštovních službách. Od roku 2018 máme dostávat kompenzaci nákladů ve výši jeden a půl miliardy korun. Pošta bohužel dosud nedostala tuto kompenzaci kvůli nedokončené notifikaci kompenzace nákladů Evropskou komisí. Stát teď, na konci roku 2021, dluží poště už šest miliard korun. Pošta už v loňském roce skončila ve ztrátě vyšší než jedna miliarda korun a letos je hospodaření také ztrátové. Ekonomika podniku a postupující digitalizace, to jsou hlavní důvody změn, které proběhly. Také plánované rozdělení podniku má transparentně ukázat pro proces notifikace, jaké náklady a v které části pošty jsou vynakládány v souvislosti s univerzální službou.

Úbytek listovních zásilek a pokles zájmu o klasické poštovní služby způsobuje problémy poštám na celém světě a rostoucí balíkové zásilky to nemůžou finančně vykompenzovat. Situace opravdu není růžová.

Pošta navíc dosud nedostala ani korunu na ztráty, které jí způsobila epidemie Covid-19. Částka 779 milionů korun citelně chybí. Máme se zaměstnavatelem dohodu o použití části těchto peněz na odměňování zaměstnanců. Uvidíme, jak se k této kompenzaci postaví nová vláda, když ta předešlá svůj státní podnik jako jeden z mála podnikatelských subjektů v době pandemie nepodpořila.

V současné době jednáme o podobě FKSP pro příští rok, chceme zachovat příspěvky na stravování, rehabilitaci OZP, pro děti, na dovolenou i na setkání zaměstnanců. Zrovna tak sociální výpomoci a půjčky a dary při životních a pracovních výročích. Odborové organizace působící u České pošty hledají shodu, aby mohly předložit společný návrh zaměstnavateli. Každopádně je naším cílem jednání dokončit co nejdříve, aby pošťáci mohli čerpat příspěvky z FKSP od ledna 2022. Se zaměstnavatelem jsme jednali o potřebě navýšení mezd pro příští rok, ale jednání teprve začíná.

Do nového roku přeji České poště, aby stát konečně přistupoval k poštovním službám se vší zodpovědností a finančně nezatěžoval podnik a zaměstnance zákonem uloženými povinnostmi.

Pošťákům přeji klid na práci v dobrých pracovních i mzdových podmínkách, dobré mezilidské vztahy na pracovišti a respekt a úctu zákazníků.

Jindřiška Budweiserová

Jak se zbavit dluhů

Šance zbavit se mnohdy vysokých a letitých dluhů, kterou lidem dává takzvané milostivé léto, přináší první výsledky. Nejedná se o amnestii dluhů, ale o odpuštění příslušenství. Ti, kdo dluží veřejným institucím, dostanou šanci zaplatit jen jistinu dluhu bez nákladů advokátů či soudních poplatků. Člověk musí zaplatit původní dluh, poté mu bude odpuštěno příslušenství. Milostivé léto může pomoci statisícům lidí s exekucemi a dluhy vůči například dopravním podnikům, radnicím, zdravotním pojišťovnám, městským dopravním a bytovým podnikům, nemocnicím či třeba společnosti ČEZ. K akci už se připojily a umožňují svým klientům snazší oddlužení i některé soukromé banky a pojišťovny, například Česká spořitelna a Komerční banka.

Zadlužení nesmějí být v insolvenci a musejí v dopise zaslaném svému exekutorovi výslovně uvést, že chtějí využít milostivého léta. A poté samozřejmě na jeho účet poslat požadovanou sumu základního dluhu, tedy takzvanou jistinu, plus 908 korun na jeho náklady.

Jak se do milostivého léta, které začalo 28. října a končí 28. ledna, zapojit, poradí experti Člověka v tísni na lince 770 600 800. K dispozici je také adresa jakprezitdluhy@clovekvtisni.cz. Pomoc s vyřízením žádosti nabízejí i další organizace, například oblastní charity.

PRINCIPY

Zaplatí-li povinný mezi 28. 10. 2021 a 28. 1. 2022 z pohledávky, kde je oprávněným veřejnoprávní subjekt a dluh je vymáhán soudním exekutorem, jistinu dluhu a 908 Kč (poplatek + DPH), odpustí se mu zbytek dluhu.

KTERÝCH VĚŘITELŮ SE TO TÝKÁ?

Veřejnoprávním subjektem se pro účely tohoto zákona rozumí:

- Česká republika,
- územní samosprávný celek včetně městské části nebo městského obvodu nebo městské části hlavního města Prahy,
- státní příspěvková organizace, státní fond, veřejná výzkumná instituce nebo veřejná vysoká škola,
- dobrovolný svazek obcí, regionální rada regionu soudržnosti,
- příspěvková organizace územního samosprávného celku,
- ústav založený státem nebo územním samosprávným celkem,
- obecně prospěšná společnost založená státem nebo územním samosprávným celkem,
- státní podnik nebo národní podnik,
- zdravotní pojišťovna, Český rozhlas nebo Česká televize, nebo
- právnická osoba, v níž má stát nebo územní samosprávný celek sám nebo s jinými územními samosprávnými celky většinovou majetkovou účast, a to i prostřednictvím jiné právnické osoby (dále jen „veřejnoprávní oprávnění“).

Pozn.: Jsou to např. obce, zdravotní pojišťovny, nemocnice, dopravní podniky, technické služby obcí a měst, ČEZ.

NA CO SI DÁT POZOR?

Odpouštění příslušenství se týká pouze exekucí vymáhaných soudním exekutorem. Na daňové a správní exekuce se milostivé léto nevztahuje! Dlužník nesmí být v insolvenci.

Dlužník musí při platbě výslovně uvést, že chce využít institut milostivého léta a vyzývá exekutora, aby postupoval dle zákona č. 286/2021 Sb., část 2, čl. IV, bodu 25.

Lidé s dluhy u veřejnoprávních institucí mohou až do 28. 1. 2022 využít jednorázovou možnost zaplatit svůj dluh výrazně levněji. Pokud dlužník v uvedeném termínu uhradí jistinu, tedy základní finanční částku, na jejímž základě závazek vznikl, a k tomu pevnou částku 908 korun jako náklady, tak mu budou zbylé úroky a takzvané příslušenství odpuštěno. Dojde k zastavení exekuce a dlužník bude od zbytku dluhu osvobozen. Podmínkou je, aby dluh vymáhal soudní exekutor.

Pro zjištění oprávněnosti splacení dluhu v rámci milostivého léta a pro pomoc s vyřízením dokumentů spustil Člověk v tísni webové stránky www.milostiveleto.cz. Kromě základních informací na nich návštěvníci mohou využít i službu tzv. Exekučního poradce. Do něj je třeba vyplnit subjekt, u kterého dluh vznikl, a exekutorský úřad, který dluh vymáhá. Poté se lidé dozvědí, jestli jejich dluh do milostivého léta spadá, či nikoliv. Pokud ano, vygeneruje Exekuční poradce dopis exekutorovi. V něm ho buď informuje o zaplacení původního dluhu plus požadovaného poplatku 908 Kč a žádá ho o zastavení exekuce, nebo požaduje po exekutorském úřadě informaci o výši původního dluhu, pokud ho nezná. Vzory obou dopisů jsou na webu také volně ke stažení.

Je to mimořádná příležitost, jak se zbavit starých dluhů, které díky všem úrokům a poplatkům narostly do vysokých částek.

Jindřiška Budweiserová

Konec roku 2021 je tady a byl jen málo radostný, co může přinést rok příští, tedy 2022

Pokud se budeme dnes chtít zamýšlet nad současnou situací, je opravdu hodně složitá. Důvodem je především neutěšená situace v našem státě, v širokém i dalekém okolí, a hlavně pak v našem podniku. Zcela jistě se shodneme, že ke stabilitě má naše země obdobně jako i další státy Evropy dost daleko. A nejde zdaleka jen o situaci ekonomickou. Je tady stále COVID a s ním i stav neustálého strachu a obav o zdraví nejen vlastní, ale celé země. Navíc není v Evropě a ani ve světě zdaleka klid ani po stránce konfliktních situací. Do popředí světových problémů vstoupila úspěšně situace na hranicích Běloruska a Polska a nadále nejsou vyřešeny problematické věci stran asijského kontinentu a Afriky. Pohyb lidí utíkajících před hladem a bídou, ale i z jiných důvodů, se nezastavil. Nadále pokračují ozbrojené konflikty a tím pádem i potřeba zbraní, a tedy jejich výroby. Možná se až příliš mluví o nízké nezaměstnanosti a počtu volných pracovních míst. Je škoda, že někdo nezveřejní přehled volných míst a požadavky na jejich možné využití v praxi. Asi by se ukázalo, že to obrovské číslo potenciálních uchazečů o práci evidovaných na Úřadech práce nemůže nabízené práce vykonávat. Roste inflace a stává se velikým problémem. Zdražuje se všechno, co je potřeba k životu. To se týká všech lidí. Dopad je však rozdílný především z pohledu výše příjmů. Zdražování není možné kompenzovat odpovídajícím nárůstem mezd, případně jiných dávek, neboť na to prostě podniky nemají. Možná se tomu všemu přikládá větší význam, než jaký to ve skutečnosti má. Já myslím, že i nadále zůstává vše při starém. Na straně jedné problémy států, na straně druhé problémy lidí. Státy si pravděpodobně nějak poradí a najdou cestu a východisko. Budou i nadále dlužníky bank, vlastnících převážnou většinu kapitálu. Stále je dostatek firem i států, které dodávají za obrovské peníze zbraně do států, kde se stále válčí. Ale co lidé? Jaké je východisko pro ně? Jaká je naděje na lepší a jen trochu spokojený život? Navíc lidé dlouhodobě bojující se zbraní v ruce budou jen těžko v budoucnu přínosem pro stát. Je tady však stále ten současně největší problém. Celý svět řeší a není schopen vyřešit problém s názvem COVID. Obrovská čísla nakažených, hospitalizovaných a zemřelých jsou již delší dobu alarmující. Ještě než stačí skončit jedna vlna, už je evidována další a stále není konec. Jen v České republice se už k dnešnímu dni nakazilo více než 2 miliony lidí. Stále je nedostatečné množství naočkovaných lidí, stále je dostatek odpůrců očkování, stále je dostatek nemocných, kteří COVID šíří. Stále je dost protestujících proti opatřením vedoucím k zabránění šíření. Aktuálně patří naší zemi 4. místo v Evropě v počtu nakažených na 100 000 lidí. Denní přírůstky nemocných jsou doslova hrůzné. Politici se hádají, nová vláda říká, že to umí zvládnout, stará vláda zatím dělá opatření, se kterými ta nastupující nesouhlasí, a tak pořád dokola. To není situace dočasná. Přestáváme věřit i ujišťování, že se máme dobře. I v tomto případě platí, jak kdo. Připomínám, že náš stát dokázal během posledních dvaceti osmi let téměř nemožné. Zcela zmizely všechny peníze z privatizace, neutěšený je pro budoucnost stav důchodového systému, nejsou peníze na zdravotní péči, kulturu, školství a další činnosti. Neustále jsou lidem podsouvány nějaké reformy, které přispějí k prosperitě. Výsledek je však většinou horší než původní představa. Závěr roku má však i některé klady. Očekávané opětné a výrazné zvýšení důchodů patří k velkým úspěchům vlády i odborů, a to je dobře. Je i celá řada jiných oblastí, kde dochází k postupnému narovnávání nespravedlností. Od příštího roku se zvýší opět také minimální mzda, a to je taky dobře. Z mého pohledu nelze opomenout také další významnou událost na konci letošního roku. Tou je zcela jistě připomenutí 31 let od Sametové revoluce. Jen velice málo se v rámci hodnocení událostí mluví o odborech. Podíl odborů na všech akcích vedoucích k nastavení nových pravidel života v naší vlasti je naprosto neopomenutelný. Mimo všechny vykonané aktivity došlo ke skutečnému obratu v nezávislosti odborů. A to byl veliký úspěch. Žel nový systém s sebou přinesl i výrazný úbytek členů odborových organizací. Stejně jako ve všech výše popsaných oblastech jsou v současnosti logicky problémy i v poštovním sektoru. A to nejen díky klesající poptávce po klasické poště. A není to také jen o všudypřítomné konkurenci. Národní operátor je již několik let ve velice složité situaci. Přes schválení navýšení kompenzace za univerzální služby, a to již i pro rok 2018, musí tuto skutečnost schválit Evropská komise. V důsledku stále trvajícího stavu stran COVIDU se však řešení neustále prodlužují. Otázku notifikace ČNUS za poslední čtyři roky řeší Soudní dvůr EU v Lucemburku. Jak dlouho to bude ještě trvat, nedokáže nikdo odhadnout, stejně jako fakt, jak velkou prioritou pro EU tato problematika je. Skutečnost je taková, že Česká pošta vykáže v roce 2021 další velkou ztrátu a stejné to bude, pokud se financování nevyřeší, i v roce 2022. Je proto nutné říci, že z plánovaného kladného HV v letošním roce, je neplánovaná obrovská ztráta. Tady asi zakladatel nedokázal správně odhadnout situaci a skutečné možnosti státního podniku Česká pošta. Dluhy státu vůči podniku je proto nutné vyvážit úvěry od komerčních bank. Tam také půjde v případě proplacení dluhů za ČNUS většina peněz.

Jsou dále potřeba značné investice do všeho, co podnik ke své činnosti potřebuje. A to je ve většině případů nezbytná nutnost. Nedostatek prostředků na straně výnosů je i nadále vykrýván snižováním osobních nákladů. Osobní náklady, to jsou totiž zaměstnanci a jejich výdělková úroveň. Ta není u České pošty nijak oslňující, ale při vynásobení cca 28 000 zaměstnanci znamená více než 65 % všech nákladů podniku. Česká pošta neustále řeší problematiku výnosové a nákladové stránky, které by pomohly investovat nemalé prostředky a zvýšit tak schopnost pohybu v konkurenčním prostředí. Nadále vázne i průběžné navyšování mezd, nikoliv podle možností, ale podle inflace i skutečné potřeby lidí. I nadále je jasné, že bez investic do výpočetní techniky a dalších technických oblastí, to prostě v krátké budoucnosti nepůjde. Nepůjde to však především bez investic do zaměstnanců. Je už dlouhodobě známo, že to je nezbytná nutnost.

A trvalé konstatování, že není dostatek prostředků, to není skutečně řešení. Dobré naopak je zjištění, že je stále na výplaty. Stále je tvořen i sociální fond. Stejně jako u PKS však bez shody všech deseti odborových organizací. Platí, že je udržena převážná většina sociálních výhod zaměstnanců. Je to však na základě podnikových předpisů a nikoliv PKS. A to je určitě téma k velkému zamyšlení. Poprvé od počátku existence podniku se nepodařilo v roce 2019 PKS uzavřít. Situace je však mnohem vážnější, neboť se píše rok 2021

a stále se nedaří PKS vyjednat a dohodnout. Proč tomu tak je? Kolektivní smlouva, to je na jedné straně zaměstnavatel a na druhé odbory. To poslední slovo v minulé větě je zvláště důležité. Bez odborů totiž žádná kolektivní smlouva být nemůže. Zásluhou odborů mohou tedy platit i dohodnuté sociální a jiné výhody. Výhody, které nejsou dostatečně doceněny, nebo jsou zcela záměrně podceňovány. Žádný zaměstnavatel na světě nedává nic zadarmo a už vůbec ne z vlastní iniciativy. To, že je zachována většina výhod pro zaměstnance na úrovni minulé PKS, je velká zásluha našich odborů. Ale také odborových organizací, které jsou schopné docílení dohody se zaměstnavatelem. Velikou ztrátou, kterou se nepodařilo zastavit, je především navýšení pracovní doby. Je také třeba říci, že přes všechny plusy jednání, a to především našeho P-KOV, dochází k zásadnímu zásahu v oblasti zaměstnanosti. Nejde o desítky, ale o stovky pracovních míst. Celá situace je o to složitější, že tíha odpovědnosti za kvalitu je převážně na těch, co zůstávají. Zkušený zaměstnanec musí udělat práci i za ty, co chybějí. Pošta se potýká se stále vysokou fluktuací. Aktuální je stále práce přesčas a nadúvazky, nečerpá se dovolená v potřebném rozsahu a podle představ lidí, lidé jsou přetížení a je před nimi poslední měsíc roku. Tedy prosinec, což je pro poštu období největší zátěže. Do práce se stále více zapojují brigádníci a agenturní zaměstnanci, ne vždy přicházející se zájmem pracovat, jak to nejlépe jde. Do hry vstupují agentury, které dodávají takové lidi, jaké mají, a inkasují nemalé částky za jejich zprostředkování. Do hry znovu vstupují různé finanční kompenzace, tedy mimořádné odměny a další peníze. To jsou obrovské problémy, ale je tu ještě jeden, a ten je zcela zásadní. Nastupuje totiž nejdůležitější téma závěru roku. Jak je již výše uvedeno, není ani pro příští rok dohodnuta Podniková kolektivní smlouva. Konec roku by za normálních okolností znamenal ukončení prací na PKS pro příští období. Tedy dokumentu, který zajistí především nárůst mezd a udržení zaměstnanosti a další sociální a právní jistoty zaměstnanců našeho podniku. Jednání

sice průběžně probíhají, ale k žádné dohodě nedošlo, a s největší pravděpodobností do konce roku nedojde. A stejně jako u PKS nejsou dohodnuty pravidla čerpání FKSP. Nedošlo k dohodě mezi odbory, a tak nemohlo dojít k dohodě se zaměstnavatelem. Ze zákona jsou totiž všechny odborové organizace strana jedna a zaměstnavatel strana druhá. Nepodařilo se nám dohodnout společný Návrh, čímž byl znemožněn i společný postup všech odborových organizací působících u České pošty. Projednání základních věcí by byl veliký úspěch i za cenu následných ústupků. Domněnka, že všechny odborové organizace budou vedeny potřebou zajistit zaměstnancům pro rok 2021 a další roky jistotu, se ukázala velice optimistická vzhledem k výše popsanému výsledku.

A to už jsme v současnosti, to už jsme na prahu roku příštího. Co se tedy ve skutečnosti stane. A následné povídání moc veselé nebude. Pokud by někdo předpokládal výrazné zlepšení výnosové stránky podniku, bude zklamán. Tedy zklamán co do obsahu plánu, zklamán co do očekávaných výnosů. I nadále

platí, že dochází k výraznému propadu tržeb za listovní zásilky, tedy v minulosti, dnes, a ještě po nějakou dobu nejvíce efektivnímu zdroji příjmů. Plně hodnotná náhrada na poštovním trhu není. Pošta musí hledat uplatnění v jiných službách především elektronických a peněžních, a to není při současné situaci jednoduché. Nastupuje digitalizace, nastupuje změna technologií, nastupuje ještě větší důraz na elektronický obchod. Konkurence na poštovním trhu ale dělá totéž. A tak hlavní důraz je znovu kladen na balíkový trh. Zdaleka ne tak výnosný jako listovní trh, a navíc vyžadující i daleko více prostoru a dalších zařízení. Problém balíkového trhu není jen konkurence, ale i úroveň služeb. Pošta musí i nadále vycházet vstříc požadavků zákazníků, neboť jinak to nejde. I to však dělají všichni. Nedostatek výnosů však říká i to druhé, že je asi třeba i nadále zvyšovat ceny služeb. Tedy pokud je stále zákazník bude za tyto ceny kupovat. Je třeba zcela upustit od činností, které jsou nevýdělečné nebo příliš pracné. Je třeba přehodnotit i obsah Smlouvy o poskytování finančních služeb s ČSOB. Veškeré poskytované služby zjednodušit a zajistit zájem o jejich poskytování ze strany veřejnosti. Je toho ještě mnoho, co by bylo možné popisovat a na co by bylo třeba upozornit. Je však potřeba udělat vše, tedy možné i nemožné, aby odpadl stres, přetížení lidí a tím pádem i odchody zaměstnanců z důvodů výše uvedených i dalších. To jsou vztahy na pracovišti, to jsou pracovní podmínky a také otázky BOZP. Neopomenutelnou skutečností je i fakt, že v roce 2022 bude otevřena otázka udělení Licence na provoz univerzálních služeb od roku 2023. Tedy pokud nedojde k nějaké zásadní změně obsahu Směrnice EU pro poštovní služby.

Pozornost všech je ale v současné době upřena především na další vývoj. Česká pošta po létech váhání zcela jasně zjevila svému zakladateli, tedy státu, že ekonomická situace tohoto podniku je kritická. Dnes již nejde o podnik, který tvoří hospodářský výsledek, ale o podnik, který se bez odpovídající kompenzace za poskytované služby státu a jeho občanům dostal do opačné polohy, do ztráty. Pobočková síť je ztrátová, poskytování univerzálních služeb je ztrátové a navýšení kompenzace od státu, mimo jiné vybojované a zásadním způsobem ovlivněné naším OS, asi v budoucnu stačit nebude. Bude muset dojít k zásadní redukci stávající pobočkové sítě. A to už je ten další strategický prvek požehnaný vládou, zakladatelem i DR podniku. Tím prvkem je trvalá restrukturalizace podniku. Tedy restrukturalizace, která by měla přinést i jiné peníze než jen úsporu z osobních nákladů. Nastupují organizační změny, podporující efektivnější uspořádání řízení podniku a snížení počtu řídicích článků. Organizační změny stále pracující i se snižováním počtu provozních zaměstnanců. Ne všechna místa jsou

obsazená, ne všechna místa znamenají automaticky odchod zaměstnanců. Dopad do zaměstnanosti je však obrovský. Jsou sice sociální programy, ale je stále větší problém dosáhnout nějakých dalších finančních kompenzací pro odcházející kolegyně a kolegy. A tady nastává také s tím ruku v ruce jdoucí záležitost. Je jí povinnost nás všech projevit solidaritu a pomoci všem, kteří budou podnik opouštět. Ne vždy s úsměvem a už vůbec ne dobrovolně. Po roce 2008 jde o každoroční zásah do zaměstnanosti u ČP. Schválená Strategie říká, že do pěti let se počet zaměstnanců ČP sníží o cca 7 000 lidí. Toto číslo však není vzhledem k ekonomické situaci podniku konečné. Toto konstatování o budoucnost České pošty je přímo strašné. Všichni víme, že neustále ubývá počtu lidí, potřebujících nezbytně poštovní služby. Udržení zájmu veřejnosti o poskytování kvalitních služeb a jejich vysoká úroveň je zcela logické zadání.

Nakonec o tom nejvíce palčivém a nejvíce důležitém. Naši zaměstnanci pracují za mzdu, které je stále vysoko pod průměrem národního hospodářství. Ať měříme, jak chceme, a volíme jakýkoliv způsob měření, tak tomu tak prostě je. Jde stále o více než 7 000 Kč, a to je skutečně moc. Otázka tedy je, co s tím. Odpověď je taky zcela jasná. Navyšme mzdy na potřebnou úroveň. Mzdy totiž rostou všude, a to i ve státní správě. Česká pošta má ale záporný HV a peníze na razantní nárůst nejsou, cesta k nim je trnitá. Bojuje náš OS, bojuje dozorčí rada podniku, bojuje vedení podniku. Problémy ale trvají i nadále. Nejsme jako odbory schopni dohodnout se zaměstnavatelem PKS, ale ani čerpání FKSP. Vytvořený objem prostředků tohoto fondu pro příští rok bude cca 178 milionů. V současné situaci je možné čerpat tento fond jen na základě předpisů vydaných zaměstnavatelem, mimo jiné v dohodě našeho P-KOV a některých dalších odborových organizacích. To je veliká chyba. Místo PKS se problematika zaměstnanců řeší Směrnicemi České pošty, které ji nahrazují. Není nutné zdůrazňovat skutečnost, že to jde číst i tak, že vše jde i bez KS. Při vědomí skutečnosti, kolik úsilí stálo jen naše odbory dohodnout po celé roky existence České pošty PKS, je to sdělení přímo katastrofální. Zákony naší země však jinou možnost, než je společná dohoda všech odborů, nepřipouští. Zaměstnanci našeho podniku mohou poděkovat za vzniklou situaci menšinovým odborům, stavějícím se do polohy odborů všespasitelných.

Jsem přesvědčen a věřím, že všichni společně přežijeme i současnou ne příliš příznivou situaci, podaří se nám dokončit jednávání o PKS na léta 2022 a další včetně mzdové úrovně pro rok 2022. Zajistit tím našim zaměstnancům odpovídající pracovně právní jistoty a mzdový nárůst. Věřím, že rok 2022 bude konečně rokem prosperity. Prosperity podniku, který má silné zázemí, sociální výhody, vyšší mzdy a odpovídající počet pracovních příležitostí. K tomu směřuje veškeré úsilí našich odborů. Snaha zajistit všechny tyto zásadní požadavky dnešní doby je prioritou nás všech.

Blíží se závěr roku a já stejně jako v předchozích desítkách let považuji za svoji povinnost poděkovat všem za jejich práci a podporu. Děkuji všem členům našich odborů, děkuji všem funkcionářům našich základních organizací, děkuji všem členům regionálních Koordinačních výborů a členům Podnikového koordinačního výboru za jejich práci. Děkuji všem, kteří nejsou, nebo z nějakých důvodů nechtějí být našimi členy, za jejich vnímání našich problémů a případnou podporu. Musíme naše členy nadále hájit a ochraňovat. Budeme nadále pracovat na všem, co pomůže našim odborářům i ostatním zaměstnancům. Naši zástupci pracují nejen na odborové půdě doma, ale také jako členové Dozorčí rady podniku i Nadace České pošty.

Portál **plný** výhod
odboryplus.cz

Přeji vám všem, vašim rodinám, přátelům i blízkým krásné vánoční svátky plné pohody a klidu, do nového roku pak hodně osobních úspěchů a spokojenosti, tolik potřebný kousek štěstí, lásku a pevné zdraví.

Karel Koukal

Kontrolní činnost SIBP v roce 2021 – často se opakující závady

Činnost svazové inspekce se v roce 2021 zaměřila především na stále se opakující závady na pracovištích České pošty, s.p., společnosti CETIN a.s., a prodejen společnosti O2 Czech Republic.

Závady lze rozdělit na tři kategorie, které se pravidelně opakují u řady kontrolovaných subjektů. Jedná se o nedostatky způsobené nedodržováním právních předpisů a pracovních postupů zaměstnanci, dále o pochybení v oblasti dokumentace a v neposlední řadě o závady stavebně technické.

Stavebně technické závady souvisejí se zanedbáním údržby objektů. Jedná se o situace, kdy je kontrolovaný subjekt v objektu pouze v podnájmu. Majitelé často neinvestují do základní údržby, což vede k chátrání objektu a následným zhoršeným pracovním podmínkám. Bohužel toto zhoršení často začíná již zanedbaným úklidem pracoviště. Negativně se projevuje i zvýšená vlhkost v objektech. V roce 2021 byl následkem zvýšené vlhkosti i častý výskyt plísně na pracovištích, který má negativní vliv na zdraví zaměstnanců.
Na základě těchto častých výskytů je nutné apelovat na důkladné uvádění všech závad v záznamu o ročních prověrkách BOZP a PO.

Oblast nedostatečné dokumentace je často spojena s nezkušeností vedoucích zaměstnanců, kteří nemají dostatečný přehled o tom, jaké dokumenty a jak dlouho je na pobočce uchovávat. Stává se, že zaměstnanci nejsou proškoleni v oblasti BOZP a PO, není prováděna kontrola regálů a žebříků, není vedena evidence osobních ochranných pracovních prostředků atd. Vedoucí je při nástupu seznámen s pracovníkem, který má na starosti oblast BOZP a PO pro danou oblast. Bohužel někteří vedoucí se bojí zeptat, pokud nevědí, jak postupovat. To se jeví jako problém, který vede k častým závadám v dokumentaci.

Problematika nedodržování právních předpisů a pracovních postupů je většinou spojena s neznalostí zaměstnanců. Někde jde i o vytváření vlastních postupů, které mají usnadnit zaměstnanci práci, ale mohou v konečném důsledku ohrozit zdraví zaměstnanců. Jedná se například o nepoužívání rukavic, respirátoru, reflexní vesty a tak dále. Bohužel toto porušování může vést k úrazu či nemoci. Pro eliminaci těchto negativních jevů je potřeba provádět kvalitní školení zaměstnanců a kontrolovat dodržování opatření.

Na základě těchto zjištěných faktů bych rád apeloval na všechny zaměstnance, aby ochranu svého zdraví nepodceňovali. Je to to nejcennější, co mají.

Radek Brabec

Setkání odborářů s vedením regionu

Ve dnech 21. - 22. 9. 2021 proběhlo v Kostelci nad Ohří výjezdní jednání našeho KOV Severní Čechy.

Po dlouhé době jsme se mohli všichni potkat a diskutovat spolu s vedením Regionu SeČ a Jindřiškou Budweiserovou o současné situaci u ČP, o tom, co se událo a co nás v nejbližší době čeká.

Celé dva dny jsme si užili v příjemné atmosféře a klidném prostředí.
Věřím, že se opět budeme moci takto potkávat a že prodlevy nebudou tak dlouhé.

Covid nás nezastaví a jistě bude lépe.

Petra Tůmová

Pomoc při růstu cen energií

Pokud řešíte finanční problémy v souvislosti s ukončením dodávky energií od Bohemia Energy, případně od dalších společností, a ocitli jste se v režimu dodavatelů poslední instance (DPI), připravilo MPSV návod, jak si požádat o pomoc na Úřadu práce ČR.

Pakliže máte problémy s úhradou nákladů na bydlení dlouhodobě, požádejte si o 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, jestliže 30 % (v Praze 35 %) 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. Více informací najdete na portálu Úřadu práce ČR.

Jak postupovat
Je zásadní, abyste neprodleně přešli od DPI k běžnému dodavateli energií. Podle Energetického regulačního úřadu je možné celou záležitost vyřídit i online. Zároveň ERÚ radí, abyste si případně na zálohy od DPI nepůjčovali, ale uhradili alespoň to, na co máte, nebo běžně platíte. Podrobnější informace a další odpovědi na stěžejní otázky naleznete na webu MPSV. Máte-li jakékoli další dotazy ohledně fungování režimu DPI, procesu stanovení záloh, reklamace vyúčtování atd., je třeba se obrátit na ERÚ a Ministerstvo průmyslu a obchodu.

S nedoplatky za období v režimu DPI vám je pak schopen pomoci také Úřad práce ČR prostřednictvím jednorázové dávky pomoci v hmotné nouzi – mimořádné okamžité pomoci (dále jen „MOP“), tzv. MOP – Vyúčtování DPI. Pokud jste zálohy již zaplatili, ale teď vám nezůstávají peníze na nezbytné výdaje nebo živobytí, můžete zažádat na Úřadu práce ČR o jiné druhy mimořádné okamžité pomoci.

Jak funguje MOP – Vyúčtování DPI?
Ve chvíli, kdy opustíte režim DPI, vám musí být neprodleně vystaveno vyúčtování. S tímto vyúčtováním, pokud nebudete mít dostatek vlastních finančních prostředků na jeho úhradu, se můžete následně obrátit na Úřad práce ČR ve vašem městě a požádat o MOP – Vyúčtování DPI.

Tato MOP je nastavená podobně jako MOP COVID-19. Jde o testovanou dávku, tudíž se hodnotí vaše příjmy, úspory, majetek a náklady na bydlení. Na rozdíl od klasické MOP je ale možné mít na účtu úspory až do výše dvojnásobku životního minima rodiny a dvojnásobku nákladů na bydlení. Dávka je časově limitovaná. Musíte do konce letošního roku požádat o uzavření standardní smlouvy u některého z dodavatelů energií jako noví zákazníci mimo režim DPI.

Zdroj: MPSV

Práce pro více zaměstnavatelů během roku 2021 a daňové přiznání

Pokud jste pracovali v roce 2021 pro více zaměstnavatelů současně nebo máte další zdanitelné příjmy, pak musíte podat sami daňové přiznání.

Zaměstnanci, kteří během roku pracovali pro více zaměstnavatelů, ale v žádném měsíci současně nepracovali pro dva zaměstnavatele, u kterých by jim byla odvedena zálohová daň z příjmu, mohou požádat posledního zaměstnavatele o provedení ročního zúčtování daně. Do mzdové účtárny je potřeba v takovém případě doručit potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnost za rok 2021 od všech předchozích zaměstnavatelů. Podmínkou je skutečnost, že u všech zaměstnavatelů bylo podepsáno prohlášení k dani.

Zaměstnanci, kteří v některém měsíci roku 2021 pracovali současně pro dva zaměstnavatele, a z hrubé mzdy od obou zaměstnavatelů jim byla odvedena zálohová daň z příjmu, mají povinnost podat daňové přiznání. Žádný zaměstnavatel za ně nemůže provést roční zúčtování daně. Od všech zaměstnavatelů je potřeba si vyžádat potvrzení o zdanitelných příjmech za rok 2021 a udělat daňové přiznání s tím, že potvrzení o zdanitelných příjmech jsou nedílnou přílohou daňového přiznání.

Pokud jste si přivydělávali na dohody o provedení práce s měsíční odměnou 10 000 Kč a méně a nepodepsali jste u zaměstnavatele prohlášení k dani, potom se z hrubé měsíční odměny odvádí 15% srážková daň. Takový příjem byl zdaněn jednorázově a nemusíte kvůli němu podávat daňové přiznání, pokud to pro vás není výhodné. Výhodné je to v případě, kdy by při ročním daňovém přiznání vznikl daňový přeplatek. Když nejsou využity v plném rozsahu daňové slevy a daňové odpočty, v takovém případě vznikne nárok na vrácení srážkové daně.

Často se jedná o studenty či důchodce, kteří si během roku přivydělávají. Protože většina z nich neuplatní během roku v plném rozsahu slevy na dani, tak je pro ně výhodné podat daňové přiznání, neboť mohou dostat zpět zaplacené zálohy na daň během roku.

Kdy tedy zaměstnanec musí podat daňové přiznání
Zaměstnanci, kteří sami podávají daňové přiznání k dani z příjmu fyzických osob, potřebují od všech zaměstnavatelů, u kterých pracovali během kalendářního roku "potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti za rok 2021". Když má zaměstnanec jiné zdanitelné příjmy dle § 7 až § 10 zákona o dani z příjmu, tak podává daňové přiznání, pokud přesáhne limity příjmů dle těchto paragrafů pro zdaňovaný rok.

Práce pro dva zaměstnavatele současně
Při práci během roku v jednom měsíci pro více zaměstnavatelů je potřeba podat daňové přiznání, pokud byla z obou mezd odvedena zálohová daň z příjmu

Příjem ze samostatné výdělečné činnosti
Samozřejmostí je podání daňového přiznání pro zaměstnance přivydělávajícího si během roku samostatnou výdělečnou činností, hlavní i vedlejší. A to i v případě zahájení nebo ukončení samostatné výdělečné činnosti během roku.

Kapitálové příjmy
U mnoha finančních produktů (např. běžného účtu, stavebního spoření) jsou úroky zdaněny srážkovou daní. Toto zdanění je konečné a do daňového přiznání se neuvádí. Zaměstnanci s příjmy dle § 8 zákona o dani z příjmu, kde jsou uvedeny kapitálové příjmy, však daňové přiznání podat musí. Jedná se např. o podíly ze zisku z obchodní korporace nebo ze zisku tichého společníka, úroky a jiné výnosy z poskytnutých úvěrů nebo zápůjček, úrokové a jiné výnosy z držby směnek.

Příjem z nájmu
Příjmy z nájmu dle § 9 zákona o dani z příjmu. Výdaje je možné u nájmů uplatnit 30% výdajovým paušálem.

Ostatní daňové příjmy
Při nesplnění časového testu podléhá dani z příjmu fyzických osob např. příjem z prodeje nemovitosti, movitých věcí nebo cenných papírů. V některých případech jsou u ostatních příjmů zákonem stanovené podmínky, kdy je příjem od daně osvobozen.

Příležitostné příjmy nad 30 tisíc Kč
Od daně z příjmu jsou osvobozeny příležitostné příjmy, ale pouze do částky 30 000 Kč, v praxi se jedná o příležitostné činnosti či příležitostný nájem movitých věcí. Za příležitostné činnosti se v žádném případě nepovažují činnosti vykonávané pravidelně ani drobné přivýdělky mající znak samostatné výdělečné činnosti.

Zrušení finančních produktů
Když dojde k předčasnému zrušení životního pojištění, penzijního připojištění nebo doplňkového penzijního spoření, tak je nutno zpětně dodanit uplatněné daňové odpočty v minulých letech.

Obdržení neosvobozeného daru
Když nejsou splněny podmínky pro daňové osvobození daru, potom je nutno dar zdanit. Od daně z příjmu jsou např. osvobozeny bezúplatné příjmy od příbuzného v linii přímé a v linii vedlejší, pokud jde o sourozence, strýce, tetu synovce nebo neteř, manžela, manžela dítěte, dítěte manžela, rodiče manžela nebo manžela rodičů, dále potom příjmy od osoby, se kterou poplatník žil nejméně po dobu jednoho roku bezprostředně před získáním bezúplatného příjmu ve společně hospodařící domácnosti a z tohoto důvodu pečoval o domácnost nebo byl na tuto osobu odkázán výživou, dále příjmy obmyšleného z jeho majetku, který do svěřenského fondu vyčlenil nebo kterým zvýšil majetek tohoto fondu, nebo z majetku, který byl do svěřenského fondu vyčleněn nebo který zvýšil majetek tohoto fondu osobu v předchozích větách a dále dary nabyté příležitostně, pokud jejich úhrn od téhož poplatníka ve zdaňovacím období nepřevyšuje částku 15 000 Kč.

Jaké jsou daňové slevy v roce 2021
- základní daňová sleva na poplatníka zvýšila na 27 840 Kč, měsíčně 2 320 Kč
- na druhého z manželů bez příjmů 24 840 Kč, měsíčně tedy 2 070 Kč
- na invalidní důchod prvního a druhého stupně činí ročně 2 520 Kč, měsíčně 210 Kč
- invalidní důchod třetího stupně je dvojnásobně vyšší - 5 040 Kč, měsíčně 420 Kč
- na držitele průkazu ZTP/P činí 16 140 Kč, měsíčně 1 345 Kč
- na studenta činí ročně 4 020 Kč, měsíčně tedy 335 Kč
- sleva na "školkovné je ve výši minimální mzdy, tedy letos 15 200 Kč
- daňové zvýhodnění na dítě – na první 15 204 Kč, na druhé 22 320 Kč, na třetí a každé další 27 840 Kč (pokud má dítě ZTP/P, pak je zvýhodnění dvojnásobné), toto zvýhodnění je koncipováno jako daňový bonus a v letošním roce pro tento bonus už neplatí roční limit.

Jindřiška Budweiserová

Právní **kudykam**

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

pomalu se blíží vánoční čas, a ještě stále se nacházíme ve složitých časech, proto přeji nám všem, abychom vše přestáli ve zdraví na těle i na duchu.

V tomto čísle našeho časopisu se věnuji jako vždy aktuálním tématům z oblasti pracovního práva, občanského práva a odpovídám na vaše dotazy. V poslední době jsem se setkala s případy, kdy byla podceněna ostražitost při smluvních jednáních, a tak opět připomínám, že právo přeje bdělým. Tudíž buďte za každé okolnosti bdělí, braňte svá práva a na druhé straně plňte své povinnosti.

Přeji všem klidné vánoční svátky a v novém roce zdraví a pohodu.

Váš právní servis, který je vždy na vaší straně!

Abeceda pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce

Pravidelné pracoviště

Ustanovení § 34a zákoníku práce stanoví, že není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno šířeji než jedna obec.

Ustanovení § 34a navazuje na ustanovení § 34 zákoníku práce. Podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je mimo jiné dohoda smluvních stran o místě nebo místech, ve kterých má být práce konána. Zaměstnanec je povinen konat práci v jiném než sjednaném místě výkonu práce pouze v případě pracovní cesty.

S ohledem na povahu závislé práce nelze spravedlivě požadovat po zaměstnanci, aby nesl zvýšené výdaje,

které mu v souvislosti s pracovní cestou vzniknou. Náklady pracovní cesty jsou jízdní výdaje, jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny, výdaje za ubytování, zvýšené stravovací výdaje a nutné vedlejší výdaje.

Právě při alternativním vymezení místa výkonu práce nebo při širším vymezení místa výkonu práce než je jedna obec, mohou zaměstnanci vzniknout zvýšené výdaje, ačkoli se nebude jednat o pracovní cestu. Zákonodárce nepovažoval za spravedlivé, aby v tomto případě zaměstnanec tyto zvýšené výdaje nesl ke své tíži. Z uvedeného důvodu je v zákoníku práce upraven pojem pravidelného pracoviště. Současně je v ustanovení § 152 písm. b) zákoníku práce stanoveno, že náklady cestovních výdajů náleží zaměstnanci nejen při pracovní cestě, ale i při cestě mimo pravidelné pracoviště.

Pojem pravidelného pracoviště je výhradně vymezen pro účely poskytování cestovních náhrad. Přesnou definice zakotvenou v zákoníku práce nenajdeme. Tímto pojmem se rozumí určitý prostor, kde zaměstnanec má zpravidla vykonávat přidělenou práci. Může se jednat o dílnu, kancelář, staveniště, apod. Je-li v pracovní smlouvě dohodnuto místo výkonu práce šířeji, než odpovídá pojmu pravidelné pracoviště, může zaměstnavatel stanovit povinnost zaměstnanci vykonávat práci i mimo pravidelné pracoviště. Musí to však být v mezích sjednaného místa výkonu práce. Právě pro tyto případy se mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem písemně sjednává pravidelné pracoviště.

Pravidelného pracoviště nesmí být sjednáno šířeji než jedna obec. Pokud by pravidelné pracoviště bylo sjednáno šířeji než jedna obec by byl popřen smysl a účel úpravy pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad. Pokud by pracovní smlouva nebo jiná písemná smlouvy takové ujednání obsahovala, jednalo by se o neplatné ustanovení.

Z důvodu ochrany zaměstnance před zvýšenými výdaji je v zákoníku práce zakotvena právní domněnka pravidelného pracoviště, pokud by nebylo sjednáno. Není-li pravidelné pracoviště sjednáno, vychází se z právní domněnky, že je jím místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Tuto domněnku je však možné použít pouze v případě, že místo výkonu práce není v pracovní smlouvě sjednáno šířeji než jedna obec. V opačném případě platí naopak právní domněnka, že pravidelným pracovištěm je obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.

Občanský zákoník – Příbuzenství a švagrovství

Příbuzenství je vztah osob založený na pokrevním poutu, nebo vzniklý osvojením. Osoby jsou příbuzné v linii přímé, pochází-li jedna od druhé. Osoby jsou příbuzné ve vedlejší linii, mají-li společného předka, ale přitom nepocházejí jedna od druhé. Stupeň příbuzenství mezi dvěma osobami se určuje podle počtu zrození, jimiž v linii přímé pochází jedna od druhé a ve vedlejší linii obě od svého nejbližšího společného předka.

Švagrovství - vznikem manželství vznikne švagrovství mezi jedním manželem a příbuznými druhého manžela. V jaké linii a v jakém stupni je někdo příbuzný s jedním manželem, v takové linii a v takovém stupni je sešvagřen s druhým manželem. Zanikne-li manželství smrtí jednoho z manželů, švagrovství tím nezaniká.

Poměry mezi rodiči a dítětem

Mateřství - matkou dítěte je žena, která je porodila. Otcovství - narodí-li se dítě v době od uzavření manželství do uplynutí třístého dne poté, co manželství zaniklo nebo bylo prohlášeno za neplatné, anebo poté, co byl manžel matky prohlášen za nezvěstného, má se za to, že otcem je manžel matky. Narodí-li se dítě ženě znovu provdané, má se za to, že otcem je manžel pozdější, i když se dítě narodilo před uplynutím třístého dne poté, co předchozí manželství zaniklo nebo bylo prohlášeno za neplatné.

Narodí-li se dítě v době mezi zahájením řízení o rozvodu manželství a třístým dnem po rozvodu manželství, a manžel, popřípadě bývalý manžel matky prohlásí, že není otcem dítěte, zatímco jiný muž prohlásí, že je otcem dítěte, má se za to, že otcem je tento muž, připojí-li se matka k oběma prohlášením. K určení otcovství k dítěti nemůže dojít dříve, dokud nenabude právní moci rozhodnutí o rozvodu manželství.

Prohlášení manžela matky dítěte, popřípadě jejího bývalého manžela, muže, který tvrdí, že je otcem dítěte, a matky dítěte se činí v řízení před soudem, zahájeném na návrh některého z nich. Návrh lze

podat nejpozději do uplynutí jednoho roku od narození dítěte. K určení otcovství k dítěti nemůže dojít dříve, dokud nenabude právní moci rozhodnutí o rozvodu manželství.

Narodí-li se dítě, které je počato umělým oplodněním, ženě neprovdané, má se za to, že otcem dítěte je muž, který dal k umělému oplodnění souhlas.

Nedojde-li k určení otcovství z důvodů uvedených v předchozích třech odstavcích, má se za to, že otcem je muž, jehož otcovství bylo určeno souhlasným prohlášením matky a tohoto muže. Takto lze určit otcovství i k dítěti ještě nenarozenému, je-li již počato. Prohlášení se činí osobně před soudem nebo před matričním úřadem.

Na návrh matky, dítěte i muže, který tvrdí, že je otcem, může otcovství určit soud.

Má se za to, že otcem je muž, který s matkou dítěte souložil v době, od které neprošlo do narození dítěte méně než sto šedesát a více než tři sta dní, ledaže jeho otcovství vylučují závažné okolnosti. Není-li domnělý otec naživu, podává se návrh proti opatrovníkovi, kterého k tomu jmenuje soud.

Zemře-li během řízení o určení otcovství navrhovatel, může v řízení pokračovat další k návrhu oprávněný. Zemře-li během řízení dítě, může do šesti měsíců od jeho smrti podat návrh též potomek tohoto dítěte, má-li právní zájem na tomto určení. Zemře-li během řízení domnělý otec, pokračuje řízení proti opatrovníkovi, kterého k tomu jmenuje soud.

Popírání otcovství

Manžel může do šesti měsíců ode dne, kdy se dozvěděl o skutečnostech zakládajících důvodnou pochybnost, že je otcem dítěte, které se narodilo jeho manželce, popřít své otcovství u soudu. Nejpozději lze otcovství popřít do šesti let od narození dítěte. Otcovství popírá vůči dítěti a matce, jsou-li oba naživu, a nežije-li jeden z nich, vůči druhému; není-li naživu žádný z nich, manžel toto právo nemá.

Byla-li svéprávnost manžela před uplynutím popěrné šestileté lhůty omezena tak, že sám otcovství popřít nemůže, může je popřít jeho opatrovník, kterého pro tento účel jmenuje soud, a to ve lhůtě šesti měsíců od jmenování soudem.

Narodí-li se dítě mezi stošedesátým dnem od uzavření manželství a třístým dnem po jeho zániku nebo prohlášení za neplatné, lze otcovství popřít, je-li vyloučeno, aby manžel matky byl otcem dítěte.

Narodí-li se dítě před stošedesátým dnem od uzavření manželství, postačí k tomu, aby se nemělo za to, že otcem dítěte je manžel matky, popře-li své otcovství. To neplatí, souložil-li manžel matky s matkou dítěte v době, od níž do narození dítěte neprošlo méně než sto šedesát a více než tři sta dní, nebo věděl-li při uzavření manželství, že je těhotná.
Otcovství nelze popřít k dítěti narozenému v době mezi stošedesátým dnem a třístým dnem od umělého oplodnění provedeného se souhlasem manžela matky, nebo se souhlasem jiného muže, když matka není vdaná, bez ohledu na to, jaké genetické látky bylo použito. To neplatí, otěhotněla-li matka dítěte jinak.

Popřel-li pozdější manžel své otcovství k dítěti matky znovu provdané, počíná šestiměsíční lhůta k popření otcovství dřívějšího manžela dnem následujícím poté, kdy se dozvěděl o rozhodnutí.

Matka může do šesti měsíců od narození dítěte popřít, že otcem dítěte je její manžel. Ustanovení o popření otcovství manželem platí obdobně.

Muž, jehož otcovství bylo určeno souhlasným prohlášením rodičů, může otcovství k dítěti popřít, jen je-li vyloučeno, že by mohl být otcem dítěte. Může tak učinit do šesti měsíců ode dne, kdy bylo takto otcovství určeno; dojde-li k určení otcovství před narozením dítěte, neskončí lhůta dříve než šest měsíců po jeho narození.

Matka dítěte může popřít, že otcem dítěte je muž, jehož otcovství bylo určeno souhlasným prohlášením rodičů, a to ve lhůtě šest měsíců po narození dítěte.

Je-li návrh na popření otcovství podán po uplynutí popěrné lhůty, může soud rozhodnout, že zmeškání lhůty promíjí, pokud to vyžadují zájem dítěte a veřejný pořádek.

Vyžaduje-li to zřejmý zájem dítěte a mají-li být naplněna ustanovení zaručující základní lidská práva, může soud i bez návrhu zahájit řízení o popření otcovství, bylo-li otcovství určeno souhlasným prohlášením rodičů, ale otec dítěte takto určený nemůže být jeho otcem. Soud zpravidla současně pozastaví výkon rodičovské odpovědnosti.

Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a ztráta svěřených věcí

Ustanovení § 252 až 254 zákoníku práce upravují zvláštní kvalifikovaný typ odpovědnosti zaměstnance za škodu vzniklou na svěřených hodnotách určených k vyúčtování a některé podmínky a omezení uplatnění této odpovědnosti. Uvedený typ odpovědnosti nepodléhá omezením maximální výše náhrady škody, kterou může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat a jedná se o odpovědnost objektivní s možností liberace.

Byla-li se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, dále jen „dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty“, za které se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny, je povinen nahradit zaměstnavateli schodek vzniklý na těchto hodnotách.

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.

Byla-li svéprávnost zaměstnance omezena, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty.

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty musí být uzavřena písemně.

Zaměstnanec se zprostí povinnosti nahradit schodek zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty, může od ní odstoupit (i) vykonává-li jinou práci, (ii) je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště, (iii) je-li překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami.

Jsou-li hodnoty svěřeny k vyúčtování společně více zaměstnancům, může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce. Odstoupení od dohody o odpovědnosti podle věty první musí mít písemnou formu.

Závazek z dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.

Inventuru je zaměstnavatel povinen provést při uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, při zániku závazku z této dohody, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení pracovního poměru.

Na pracovištích, kde pracují zaměstnanci společně zavázaní k vyúčtování svěřených hodnot, je zaměstnavatel povinen inventuru provést při uzavření dohod o odpovědnosti za svěřené hodnoty se všemi společně zavázanými zaměstnanci, při zániku závazku ze všech těchto dohod, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložení všech společně zavázaných zaměstnanců, při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv ze společně zavázaných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty.

Jestliže zaměstnanec, jehož pracovní poměr skončil, nebo který vykonává jinou práci, nebo který byl převeden na jinou práci, nebo který byl převeden na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá zároveň o provedení inventury, je povinen nahradit schodek zjištěný nejbližší inventurou na jeho dřívějším pracovišti.

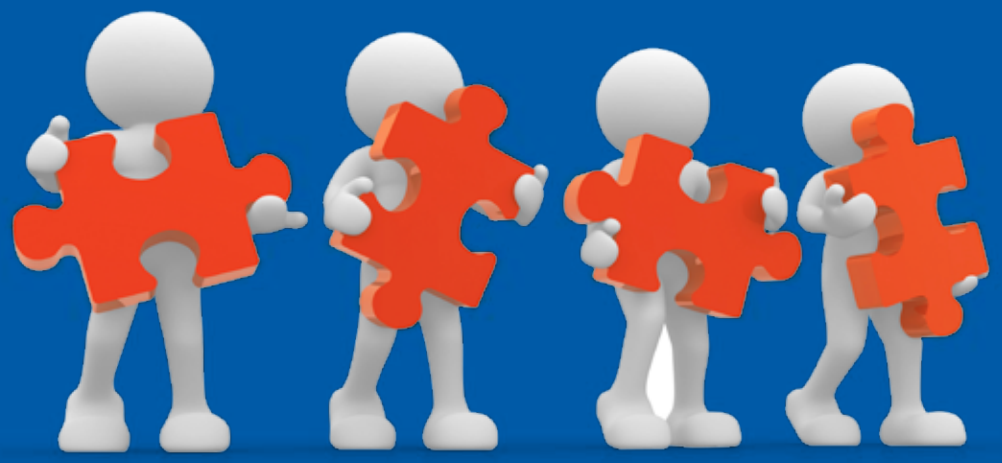
Jestliže zaměstnanec, který je zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci společně zavázaní k vyúčtování svěřených hodnot, nepožádá zároveň o provedení inventury, je povinen, pokud od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty neodstoupil, schodek zjištěný nejbližší inventurou nahradit.

Dřívější návrat z rodičovské dovolené do práce

Dotaz: V současné době jsem na rodičovské dovolené a oslovila jsem zaměstnavatele s tím, že bych se ráda vrátila do práce o tři měsíce dříve, než jsme měli se zaměstnavatelem ujednáno. Při nástupu na mateřskou dovolenou jsem měla se zaměstnavatelem ústně ujednáno, že se vrátím do práce, kdy moje dítě bude mít dva roky. Nyní nastala situace, že bych se do práce vrátila po uplynutí roku a půl od počátku čerpání mateřské a rodičovské dovolené. Zaměstnavatel mi však nechce vyhovět a tvrdí, že mě zaměstná až po uplynutí tří let věku mého dítěte. Je tento postup zaměstnavatele správný?

Mateřská a rodičovská dovolená je upravena ust. § 195 až 198 zákoníku práce.

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Ze zde uvedené zákonné úpravy je důležitý rozsah délky poskytnutí rodičovské dovolené. Zaměstnavatel je povinen rodičovskou dovolenou poskytnout, ale zaměstnanec, pokud nechce využít délku rodičovské dovolené do třech let věku dítěte, by měl zaměstnavateli sdělit, jak dlouhou dobu rodičovské dovolené hodlá čerpat a toto sdělit písemně zaměstnavateli. To znamená, že je vhodné se při nástupu na rodičovskou dovolenou se zaměstnavatelem dohodnout, kdy se zaměstnanec hodlá vrátit. Tuto dohodu lze uzavřít i ústně, neboť zákon nepředpisuje formu uzavření takovéto dohody. Na druhé straně podotýkám, že co je psáno, je mezi stranami dáno. V případě, že by zaměstnavatel nedodržel ústně ujednanou dohodu o délce rodičovské dovolené, musel by se zaměstnanec bránit soudní cestou, kdy by musel své tvrzení o délce čerpání rodičovské dovolené u soudu prokázat a možná by se ocitl v důkazní nouzi.



Odchází-li zaměstnanec na rodičovskou dovolenou a neoznámí zaměstnavateli, že počítá s kratší dobou čerpání rodičovské dovolené než do tří let věku dítěte, může se zaměstnavatel oprávněně domnívat, že zaměstnanec hodlá čerpat rodičovskou dovolenou v celé zákonné délce, tj. do tří let věku dítěte.

Vždy je nejlepší, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne a je mezi stranami vzájemná shoda.

S ohledem na výše uvedené k Vašemu dotazu uvádím, že zaměstnavatel Vám nemusí vyhovět, abyste se mohla vrátit z rodičovské dovolené dříve – o půl roku, jak uvádíte, než jste mu oznámila při nástupu na rodičovskou dovolenou. Pokud jste byla se zaměstnavatelem dohodnuta, že se vrátíte do zaměstnání v době, kdy Vašemu dítěti budou dva roky, ale nemáte toto ujednáno se zaměstnavatelem písemně a ani jste mu to písemně neoznámila při nástupu na rodičovskou dovolenou a zaměstnavatel bude tvrdit, že nic takového jste si mezi sebou nedohodli, bude to slovo proti slovu a musela byste se bránit soudní cestou. Jistě jste při nástupu na rodičovskou dovolenou o její délce mluvila s dalšími zaměstnanci, resp. s někým z personálního, doporučuji tyto zaměstnance kontaktovat a požádat je, aby Vám potvrdili, že jste délku čerpání rodičovské dovolené zaměstnavateli oznámila. Nebude-li zaměstnavatel ochoten s Vámi jednat, doporučuji se obrátit na odborového právníka.

Bude-li zaměstnavatel trvat na tom, že čerpáte rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte, a poté Vás opět zaměstná v souladu s Vaší pracovní smlouvou, je postup zaměstnavatele v souladu se zákoníkem práce, ale o vstřícnosti vůči zaměstnanci se dá pochybovat.

Klára Holubová
právní servis OS ZPTNS

Malá ohlédnutí

23. a 24. září 2021 - OS ZPTNS, 20. jednání Rady OS ZPTNS

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí aktuální odborové informace, informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání, informace o členské základně a základních organizacích OS ZPTNS, informace z regionů a též informace z MSDU.

Rada OS ZPTNS obdržela přehled o hospodaření a čerpání rozpočtu OS ZPTNS za I. pololetí 2021 včetně komentáře.

Rada se zabývala otázkou přípravy VII. Sjezdu OS ZPTNS. Vzala na vědomí návrh na konání VII. sjezdu OS ZPTNS ve dnech 25. a 26. 11. 2022 v Praze v hotelu Olšanka.

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informace z oblasti BOZP, informace o vyplacených jednorázových podporách členům v roce 2021, informace o rekreacích na Černém Mostě.

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informace z ČMKOS (Informace o vývoji nemocnosti za rok 2020, Informace o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni v roce 2021 a o Vyúčtování finančních prostředků státní dotace na činnosti BOZP).

4. října 2021 - Česká pošta, Jednání P-KOV

Podnikový koordinační odborový výbor ČP by seznámen s výsledky voleb do Dozorčí rady České pošty. Bylo zvoleno 5 nových členů nominovaných za zaměstnance. Uskutečněné jednání s nově zvolenými zástupci dne 22. 9. 2021 za přítomnosti ministra vnitra J. Hamáčka a generálního ředitele ČP R. Knapa, následovala tisková konference z MV za účasti J. Budweiserové. Shoda na nutnosti kompenzace ztráty za služby, které firma musela ze zákona zajišťovat pro stát během pandemie covid-19. ČP ztrátu vyčíslila na 779 mil. Kč a čeká se výsledek jednání s MF.

Hospodaření České pošty, situace na trhu balíkových zásilek, náklady univerzální služby, činnosti zajišťované pro ČSOB, prodej majetku ČP, agenturní zaměstnanci, strategie ČP pro léta 2022–2024 bude znamenat velký zásah do zaměstnanosti.

Organizační změny v České poště k 1. 10. 2021 a sociální program pro odcházející zaměstnance.

Hromadné propouštění k 1.12. 2021, žádost P-KOV o zachování sociálního programu i těchto zaměstnanců, hromadné propouštění ke dni 1. 1. 2022.

Měsíční vyhodnocení úrazovosti, aktualizace předpisu ČP „Tvorba a zásady čerpání FKSP“, přehled čerpání FKSP za období 1-8/2021.

Výběrová řízení na dopravce zásilek s vozy nad 3,5 t a prodloužení lhůty na podání nabídek.

Informace z regionů: manipulace s nadlimitními břemeny a nutnost ochránit zaměstnance, prodej budov ČP a stěhování do nových prostor a nevyhovující podmínky na nových pracovištích, rekonstrukce za provozu. Pokračující úsporná opatření, rušení neobsazených pracovních míst, snižování úvazků, kritický stav je na jednokoňkách, časté výpovědi doručovatelů, slučování regionů JM a SM.

Snížení celních deklarantů na Mezinárodní poště jako důsledek pozdního schválení zákona o dani z přidané hodnoty Senátem.

Informace zaměstnavatele - Ivan Feninec sdělil aktuální informace, výsledky hospodaření podniku, personální situace.

11. 8. 2021 obdrželo vedení České pošty oznámení o třídenní pasivní stávce od dvou menšinových odborových organizací, v rámci vyřešení vzniklé situace inicioval generální ředitel R. Knap vytvoření pracovní skupiny, kde budou odboráři i vedení ČP. Nutno konstatovat, že tyto dvě odborové organizace neustále svým jednáním narušují sociální dialog, blokují neustále další snahy o řešení problémů zaměstnanců.

Soudní spory se zaměstnanci řidiči, soudní spor o neplatnosti výpovědi s panem Janovským (neuspěl ve své žalobě).

Hospodářský výsledek se dle „očekávaní“ nesplní, propad cca 400 mil. Kč, bonusy managerům nebudou vyplaceny. Zaměstnanci by měli obdržet odměnu za I. Q 2021 – Covid-náklady, firma jedná s ministryní financí A. Schillerovou, zatím není jasný výsledek. Je příslib odměny doručovatelům za roznos hlasovacích lístků.

Česká pošta se stala Etickou firmou 2021.

25. října 2021 - Česká pošta, Jednání P-KOV

Výsledek voleb do PS ČR uskutečněných 8. a 9. 10. 2021 vedl ČMKOS zaslat přehled svých zásadních postojů a doporučení ke klíčovým sociálním a ekonomickým otázkám v tzv. „Deset doporučení ČMKOS nové vládě“.

T-Mobile - ČMKOS připravuje novou smlouvu s mobilním operátorem, budeme naše členy informovat.

Měsíční vyhodnocení úrazovosti za září 2021, organizační změny v České poště, hromadné propouštění k 1.12. 2021 a žádost P-KOV ČP o zachování sociálního programu i pro tuto organizační změnu byla přijata a schválena.

Oznámení ÚP o záměru hromadného propouštění ke dni 1.1. 2022, hromadné propouštění k 31. 1. 2022 (celní deklaranti, referenti provozu, dispečer, reklamant, operátor).

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání - nedošlo k žádoucímu posunu, postoje SOS-21 a NOS ČP brání spolupráci odborových organizací.

Informace o situaci České pošty - hospodaření České pošty, situace na trhu balíkových zásilek, náklady univerzální služby, prodej majetku České pošty, zaměstnanost, agenturní zaměstnanci a další.

Informace z regionů - nedostatečná výbava zaměstnanců stejnokroji, potřeba obnovy stejnokrojových součástí, neboť zaměstnanci za pouze částečné oblečení do uniformy hrozí i finanční postih.

Prodej budov ČP se nerealizuje podle plánu, o neudržované budovy není zájem, pokračující úsporná opatření ve všech provozech, ruší se neobsazená pracovní místa, dochází ke snižování úvazků, velké zátěže, špatný personální stav, chybějí doručovatelé a střídači, zaměstnanci odcházejí z důvodu centralizace, slučování regionů. Přepážky ČEZ na pobočkách ČP jsou zavaleny klienty zkrachovalých dodavatelů, např. Bohemia Energy,

snížení počtu celních deklarantů na Mezinárodní poště je důsledkem pozdního schválení zákona PS, měl být účinný od 1. 7. 2021, bohužel se posunul až k 1. 10. 2021.

Informace zaměstnavatele - Ivan Feninec a aktuální informace o České poště, výsledky hospodaření podniku, personální situace.

Pasivní stávka dvou menšinových odborových organizací stála firmu cca 350 tis. Kč, ke standardnímu provozu museli být zajištěny záložní zdroje.

Organizační změny, schválení strategie České pošty nese s sebou rušení pracovních míst, vzniknou nové organizační celky. Pro divizi logistiky se hledají vhodní kandidáti na řídicí pozice.

Fluktuační linka - nadále se využívá, sleduje důvody odchodů zaměstnanců. Nejčastěji to bývá charakter práce (náročnost, složitost práce, plnění produktů AP, ale i pracovní prostředí, pocit přetíženosti), finanční důvody, rodinné a zdravotní důvody, někomu chybí možnost osobního rozvoje

Aktuální opatření Covid-19 stanovená vládou ČR, tj. povinnost nosit respirátory na pracovištích, vybavit respirátory zaměstnance, testování zaměstnanců v Logistice, zkrácení doby karantény na 7 dní a její ukončení negativním PCR testem. Od 1. 11. 2021 nebudou preventivní testy na Covid-19 již hrazeny ZP, zdarma mohou mít pouze ti, kteří se ze zdravotních důvodů nemohou nechat očkovat, a lidé čekající na druhou dávku očkování. Testy budou mít od 1. 11. 2021 i kratší platnost. PCR testy tři dny místo dosavadního týdne a antigenní test jeden den místo dosavadních tří dnů.

3. listopadu 2021 - OS ZPTNS, 21. jednání Rady OS ZPTNS

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí aktuální odborové informace, dále informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání, informace OS ZPTNS o členské základně a základních organizacích, i informace z regionů a byla seznámena s vyplacenými jednorázovými podporami členům v roce 2021 a v neposlední řadě s činností svazové BOZP.

Rada OS ZPTNS schválila návrh rozpočtu OS ZPTNS na rok 2022 včetně rozdělení 35 % inkasa členských příspěvků na rok 2022. Rada uložila předsedkyni OS ZPTNS předložit rozpočet ke schválení Zastupitelstvu OS ZPTNS, a to s doporučením Zastupitelstvu OS ZPTNS navrhovaný rozpočet schválit.

Rada OS ZPTNS po projednání schválila uskutečnit 11. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS dne 11. 11. 2021 z důvodu epidemické situace formou per rollam s následným elektronickým hlasováním na platformě MS Teams Forms, s termínem hlasování do 15. 11. 2021 včetně.

Rada OS ZPTNS schválila Harmonogram jednání Rady a Zastupitelstva OS ZPTNS pro rok 2022.

Rada OS ZPTNS projednala a schválila návrh na konání VII. sjezdu OS ZPTNS ve dnech 25. a 26. listopadu 2022 v Praze v hotelu Olšanka s následným doporučením pro Zastupitelstvo OS ZPTNS svolat VII. sjezd OS ZPTNS a schválit termín i místo konání VII. Sjezdu OS ZPTNS.

Rada OS ZPTNS projednala a schválila Harmonogram příprav pro VII. sjezd OS ZPTNS a Komise pro přípravu VII. sjezdu OS ZPTNS.

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informace z ČMKOS (Deset doporučení ČMKOS nové vládě, Informace o stavu členské základny OS sdružených v ČMKOS k 30. 6. 2021, Informace OS o průběhu KV, Návrh 1. verze Programu ČMKOS na léta 2022 – 2026, Návrhy na změny v oblasti zaměstnanosti a Vývoj míry inflace v ČR v roce 2021 a její prognóza na rok 2022).

10. listopadu 2021 - Česká pošta, Jednání zástupců zaměstnavatele a odborových organizací

Jednání zástupců odborových organizací a zaměstnavatele on-line na platformě Webex Cisco. Zástupci odborů byli seznámeni s ekonomickými výsledky a personálními ukazateli za 3.Q 2021, s informacemi z DSPS a Logistiky. Důležitým bodem byl návrh rozpočtu FKSP pro rok 2022, který bohužel nebyl zástupci odborů odsouhlasen. Zaměstnavatel přistoupil na návrh NOS ČP, že odborové organizace otázku FKSP prodiskutují a připraví návrh zásad a rozpočtu FKSP 2022 a ten předloží zaměstnavateli. Pokud nebude návrh v rozporu s vyhláškou o FKSP, má zaměstnavatel zájem dohodu s odbory uzavřít.

11. listopadu 2021 - OS ZPTNS, 11. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS - Videokonference

Jednání on-line od 17:00 hodin s následným elektronickým hlasováním per rollam a protokolem. Hlasování per rollam se zúčastnilo 60 členů Zastupitelstva OS ZPTNS, tedy 85,71 % z celkového počtu členů.

Zastupitelstvo OS ZPTNS přijalo následující informace: Zpráva o činnosti od 10. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS, Informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání.

Zastupitelstvo vzalo na vědomí stanovisko Revizní komise OS ZPTNS k rozpočtu a doporučení Rady OS ZPTNS a schválilo návrh rozpočtu OS ZPTNS pro rok 2022.

Zastupitelstvo schválilo Harmonogram jednání Rady a Zastupitelstva OS ZPTNS v roce 2022.

Zastupitelstvo OS ZPTNS souhlasilo se svoláním VII. sjezdu OS ZPTNS v termínu 25. – 26. 11. 2022 s místem konání v Praze v hotelu Olšanka. Zastupitelstvo též schválilo Harmonogram přípravy VII. sjezdu OS ZPTNS v roce 2022.

Zastupitelstvo OS ZPTNS vzalo na vědomí informace z oblasti BOZP.

22. listopadu 2021 - OS ZPTNS, Redakční rada časopisu PTN ECHO

Redakční rada se zabývala přípravou 4. čísla časopisu PTN ECHO. Opět je zde výzva k členům našich základních odborových organizací, na předsedy základní organizací a zástupce KOV v našem OS, aby se mnohem více podílely na obsahu časopisu PTN ECHO.

Máte nejblíže k našim lidem, členům a vaše články, informace a zajímavé fotografie velice obohatí náš časopis. Přeci všichni víme, co pro lidi děláte, mnohdy ve svém volném čase, tak se o to podělte s ostatními.

Redakční rada PTN ECHO všem „dopisovatelům“ děkuje za příspěvky a těší se na spolupráci. Redakční rada PTN ECHO přeje všem našim členům pevné zdraví, ale i hodně radostí v roce 2022.

Setkání zaměstnanců aneb stmelování kolektivu

Osobně považuji Setkání zaměstnanců za velmi důležité právě pro stmelování kolektivů, neboť v rámci centralizace přibyli doručovatelé z pošty Opatovice nad Labem, ze Sezemic, ze Starého Hradiště u Pardubic, z Ohrazenic, z pošty Pardubice 6 Svitkov, z pošty Pardubice 9 - Polabiny a také doručovatelé z pošty Pardubice 3 Na Drážce, kterou jsem 35 roků řídila jako vedoucí pošty.

Samozřejmě při centralizaci nikdo příliš nejásal, došlo k nutnosti dojíždět na pracoviště i několik km, protože většina doručovatelů byla místní. Nebylo jednoduché pro vedoucí Lenku Částkovou a později Ing. Renatu Schubertovou zvládnout nové skutečnosti a začlenění nových kolegů a kolegyň do stmeleného kolektivu. V současnosti je na dodejně II v Pardubicích celkem 67 zaměstnanců, z toho 6 mužů a zbytek samé ženy. Vzpomínám na poštu Pardubice 3, kdy jsem měla 2 muže a zbytek byly ženy. Musím přiznat, že to chlapci neměli s mými doručovatelkami jednoduché, protože škádlení ze strany žen bylo víc než dost, ale chlapci jim nezůstali nic dlužni.

Setkávání kolektivů i jejich rodin ve Východních Čechách mělo velkou tradici. Největší účast byla vždy na našich Toulkách, kterých bylo pod vedením Madenky Šťastné celkem 42 ročníků. Měli jsme dokonce registrovanou turistickou značku. Při poznávání krás Východních Čech jsme nacházeli vhodné lokality k turistice a k dětským soutěžím. Vždy se vydařila úžasná kolektivní akce. Jeden rok dokonce přivezlo „toulkaře“ 42 autobusů a spousta aut, někteří sportovci přijeli na kole a někteří přišli i pěšky. Každý rok jsme pořádali první sobotu v září zájezdy do ZOO. Musím napsat, že každá ZOO nás velmi nadšeně uvítala a účastníkům bylo jedno, jestli lilo jako z konve, nebo bylo pekelné horko, protože pošťáci prostě něco vydrží. Právě kolektiv z dodejny II byl velmi aktivní a zúčastnil se ve velkém počtu každoroční Mikulášské zábavy, různých muzikálů, zájezdů na naše hrady a zámky, kdy děti i dospělí poznávali naši historii a úžasné stavby. Byly to skvělé akce.

Je velká škoda, že díky Centralizaci FKSP je všem těmto aktivitám konec, takže možnost utužování kolektivu je pouze na Setkání zaměstnanců.

Děkuji všem, kteří mi posílají fotky z jejich setkání, některé kolektivy si dělají svoje mini Toulky, a to považuji za úžasné.

Žijeme v nesmírně těžké a složité době, ale je zapotřebí věřit, že bude líp!

Marta Matyková

OS ZPTNS

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 (útvar) .....

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 Nařízení 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

- ✓ TÝDEN DOVOLENÉ NAVÍC
- ✓ ZVÝŠENÉ ODSTUPNÉ
- ✓ PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ POJIŠTĚNÍ
- ✓ SOCIÁLNÍ FOND
- ✓ STRAVOVÁNÍ
- ✓ PŘÍSPĚVKY NA DOVOLENOU a další

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

NEBUĎ OVCE, BRAŇ SE!
VSTUP DO ODBORŮ

ODBOROVÝ SVAZ ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

Odborový zájezd zlínských pošťáků

Když nás v sobotu ráno vzbudil budík, natěšeni jsme vyrazili na dlouho odkládaný pošťácký zájezd směr termální lázně Laa an der Thaya. Z důvodu nám všem známým jsme na zájezd nakonec vyrazili s desetiměsíčním zpožděním.

Po cestě, při které proběhla povinná dezinfekce všech účastníků slivovicí z domácích zásob, parkujeme u areálu termálních lázní v Rakousku. V okamžiku, kdy se prokážeme platným certifikátem už nic nebrání tomu, abychom vstoupili do oázy relaxu a dopřáli svému tělu zasloužený odpočinek.

V podvečerních hodinách přijíždíme do hotelu v Mikulově, kde nás čeká posezení ve vinném sklípku. Po uvítacím přípitku a potřebném doplnění kalorií z bohatého rautu přichází na řadu degustace vína s místním someliérem. Každý účastník prožívá večer dle svých představ. Unavenější kolegové jdou spát, akčnější se baví u dobrého vína až do brzkých ranních hodin, než ulehnou do připravených postelí.

Následující ráno po těžkém vstávání a dobré snídani vyrážíme na prohlídku Mikulova. Počasí nám přeje a jak s oblibou říká jeden ze zlínských patriotů, je „Azuro Alpy“. Po krátké, ale hezké procházce, která je okořeněná zajímavým výkladem paní průvodkyně, zůstává ještě chvilka na návštěvu jedné z mnoha kaváren nebo vináren v samém centru Mikulova. Milovníci zlatého moku nevěřili, ale ve městě proslaveném hlavně vínem našli i restauraci s pivovarem.

Po občerstvení už následuje cesta k domovu, kterou většina účastníků využije pro zmenšení spánkového deficitu.

Všichni doufají, že zase brzy vyrazíme na další úžasný zájezd s naší odborovou organizací.

Členové ZO Zlín

Končí zase jeden covidový rok

Pro odborovou organizaci Ostrava i Koordinační výbor SM to nebyl z důvodu různých covidových opatření moc příjemný rok. Setkávání odborářů i zaměstnanců poznamenaly různé zákazy a příkazy, strach, roušky, respirátory, testy, očkovaní… Společnost se rozdělila na několik skupin a úcta a láska se ze života vytratila.

Naše odborová organizace se i v této pohnuté době snažila zajistit pro zaměstnance a členy odborů různá setkání, večírky a zájezdy. Několik desítek odborářů se setkalo v Praze v odborových bytech a prožili krásné chvíle na výletech historickou Prahou. Procházkou kolem Tančícího domu přes Žofín, Čertovku, lanovkou na Petřín, blázněním v zrcadlovém bludišti, cestou na Pražský hrad, Daliborku a Zlatou uličkou na Karlův most až k Prašné bráně. Večer proběhla návštěva divadla Hybernia. Po náročné celodenní procházce Prahou měli všichni stále úsměv na rtech a pohlazení na duši.

V dalších dnech se nakupovalo v Primarku a vyhlídka z Žižkovské televizní věže, tak to bylo něco nezapomenutelného.

Zájezdy připravila odborová organizace dva. Jeden 3denní s ubytováním v rekreačním středisku Moravec a jeden 2denní s ubytováním v Praze v hotelu Olšanka. Zájezdy byly poznávací a zaměřené na zámky, hrady a města zapsaná na Seznamu světového dědictví UNESCO.

Začali jsme návštěvou města Třebíč s Bazilikou sv. Prokopa. Poutní kostel sv. Jana Nepomuckého na Zelené hoře u Žďáru nad Sázavou. Stoupající krásnou lesní cestou jsme dobili středověký hrad Pernštejn. Navštívili starobylé město Telč. A na závěr nás autobus dovezl ke státnímu hradu Veveří.

Druhý zájezd o týden později byl také poznamenán oceněním UNESCO.

Prohlídka zámku Litomyšl a na náměstí u pomníku B. Smetany jsme se poklonili našemu velkému českému hudebnímu skladateli. Odjezd směr Praha a volný program až do rána. Z Prahy jsme odjeli do Kutné Hory. Zde nás čekala prohlídka Chrámu svaté Barbory, pětilodního gotického chrámu, který se nápadně podobá pražskému chrámu sv. Víta.

Také jsme si v Kutné Hoře mohli sami udělat na starých strojích pohlednice se stříbrnou pečetí.

Zájezdy byly vydařené a sluníčko nám k tomu svítilo po celou dobu poznávání krás ČR.

Snad bude lépe a podobné akce nás budou čekat i v příštím roce ☺

Vlastimila Filipská

Křížovka o ceny

POMŮCKA: ABER, AES, EON, NOBILE, OPB, TAI	DRAHÝ KOV	1. DÍL TAJENKY	TITO RUSKY	PROVINĚNÍ	JMÉNO HEREČKY DEVATÉ	ČAJ ZASTAR.		DOHROMADY	ITALSKÝ POLÁRNÍK	CHEM. ZN. ZLATA	VESNICE MN. Č.	STARO-ŘÍMSKÁ MINCE
UČINIT ZJEVNÝM							SLABOST					
PRORADNÉ							MLÁDĚ DOMÁCÍHO PTÁKA / ZPĚV. PTÁCI					
PUČÁLKO-VIC ŽIRAFA						OTEVŘENÉ TOPENIŠTĚ / ČESKÝ DRAMATIK				INFORMAČNÍ SYSTÉM / DL. ČASOVÁ JEDNOTKA		
INICIÁLY ZÁVODNÍKA ENGEHO			JM. HEREČ. HEGERLÍKOV. / TVŮRKYNĚ KNIHY								2. DÍL TAJENKY	POLO-VODIČOVÝ USMĚR-ŇOVAČ
OSTRAVSKÉ OPRAVNY A STROJÍRNY ZKR.				CHUŤOVÁ VLASTNOST								
	DOPRAVNÍ PODNIK ZKR. / JINAK			VÝŽIVNÉ								
SÍŤ OBCHODŮ PRO KUTILY				Tajenka z minulého čísla: Jsme odbory s tradicí						INICIÁLY SPISOVAT. ROLLANDA / TOHLE		
ORGÁN ČICHU									BOJOVÉ UMĚNÍ ???-CHI			
ODDĚLENÍ NEMOCNICE ZKR.									ČESKÁ POLITICKÁ STRANA ZKR.			
POLOVINA KMITU				VOJENSKÉ OPEVNĚNÍ	NÁZEV HLÁSKY L	HLUK		CHEMICKÝ PRVEK, KOV ZN. TE	CIZÍ ŽENSKÉ JMÉNO	TO ANGLICKY / ZNIČIT PLAMENEM		
	RYCHLOST	ALE NĚMECKY / HLUPÁK					OBCHODNÍ ŘETĚZEC					
NADPISY							UMĚLECKÝ SLOH / HOROLEZ. POMŮCKA					
RÁJ					PŘÍČNĚ POSTAVENÁ / NÁZEV AU-TOBAZARU						SPZ OPAVY	ZNAČKA MEGA-PARSEKU
ZNAČKA ČOKOLÁDY						LYŽAŘSKÁ DISCIPLÍNA / DLOUHÉ VLNY ZKR.						
POTAJMU									INICIÁLY RUSKÉHO LÉKAŘE PAVLOVA			
JMÉNO SPISOVA-TELE PAVLA				STŘEDO-VĚKÝ NÁJEZDNÍK					TUBERKU-LÓZA ZKR.			

Tajenku z tohoto čísla posílejte do 30. 1. 2022

Sudoku

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

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

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

Vánoční kuřecí aspik

Ingredience

- *6 kuřecích křídel*
- *6 kuřecích paliček*
- *1 malý balíček čiré želatiny*
- *špetka mletého bobkového listu*
- *2 kuličky nového koření*
- *2 kuličky celého pepře*
- *1 balíček zeleniny pod svíčkovou (mražené)*
- *ocet, sůl*
- *špetka mletého pepře*
- *1 větší cibule*

Omyté kuřecí paličky a křídla zalijeme studenou vodou, přidáme koření, cibuli, sůl a zvolna vaříme doměkka. Jakmile je vše uvařené, přecedíme.

Měkké kuřecí kousky vyjmeme z vývaru, maso obereme a pokrájíme. Odebereme 700 ml scezeného vývaru a necháme zchladnout. Z tohoto množství dáme do misky stranou cca 250 ml vývaru a smícháme jej s malým sáčkem čiré želatiny. Formu na biskupský chlebíček vyložíme fólií nebo vytřeme olejem.

Zmraženou zeleninu pod svíčkovou a pokrájené kousky masa promícháme s vývarem. Přidáme pak do vývaru s nabobtnalou želatinou a vše dobře promícháme. Podle potřeby dochutíme solí, pepřem a okyselíme octem.

Vlijeme do formy a necháme do druhého dne ztuhnout v ledničce. Huspeninu z kuřecího masa a zeleniny nakrájíme na porce a podáváme jako chuťovku s jemně nakrájenou cibulkou. Dochutíme solí, pepřem a případně octem.

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 TRÄGEROVÁ 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@cmail.cz	724 774 632
Michaela JAČMENKOVÁ	misa.jacmenkova@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

ODBOROVÝ SVAZ ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

RADÍ ČLENŮM SVÝCH ORGANIZACÍ

Podepsat můžeš, číst musíš!

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

Poraď se!

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

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

Buď členem odborů!

Člen odborů má vždy zastání a možnost se poradit. Nepříjemným důsledkům zabráníš pouze když jim předejdeš.Neuvážené rozhodnutí stvrzené podpisem už nemusí jít vrátit zpět!

NEBUĎ OVCE, BRAŇ SE!

HÁJÍME VÁS A POMÁHÁME VÁM

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

Připojte se k nám!
VAŠE ODBORY

PTN ECHO, časopis Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb. Evidenční číslo MK ČR E 5065. Vychází 4x ročně. Vydavatel: OS ZPTNS, Olšanská 2898/4g, 130 00 Praha 3, IČ 00225487. Adresa redakce: Olšanská 2898/4g, 130 00 Praha 3. Kontakt: tel.: 222 540 322, e-mail: ptnecho@cmkos.cz. Redaktorka: Mgr. Hana Jalůvková, tel.: 724 171 801. Tisk: CZECH PROMOTION print, s.r.o., Thámova 289/13, 186 00 Praha 8. Nevyžádané materiály se nevracejí. ISSN 1212-4125.

MÁME FACEBOOK!
www.facebook.com/oszptns