

P T N ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

PETICE, a co dál?

čtete na str. 4

Otcovská dovolená

čtete na str. 15





Milé kolegyně, milí kolegové,

přemýšlela jsem, že v úvodníku by mělo být určitě něco pozitivního, protože moc dobrých zpráv nemáme. Jde vždy o úhel pohledu. Okolo nás jsou pěkné věci i příjemné maličkosti, jen si jich musíme všimnout a načerpat z nich co nejvíce radostí. Musíme se těšit z blízkosti našich milých, z běžných každodenních potěšení, třeba jen ze sluníčka. Musíme si vážit slušných a hodných lidí, přátel, najít si čas pro rodinu. Radost nám určitě přinese nadcházející jaro a svěží příroda, kdy se všechno probouzí.

Přeji všem hodně sil a radosti ze života ☺

Vaše Jindřiška



OBSAH

PETICE, a co dál?	4
Chceme se dožít důchodu! NE68	7
Narušení provozu pošt vlivem stavebních prací	8
Přehled změn v roce 2023	11
Právní kudykam	15-23
Malá ohlédnutí	24-28
Výhody pro členy našich odborů	31
Zábava	33-34
Kontakty na správní aparát OS ZPTNS	35

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



PETICE, a co dál?



Stále se zhoršující ekonomická situace České pošty, soustavná úsporná opatření, která ale nevedou ke zlepšení situace podniku ani ke zlepšení podmínek zaměstnanců přes jednání na všech úrovních, nás dovedla k Petici za zachování veřejných poštovních služeb, abychom konečně donutili stát situaci České pošty a podmínky poskytování veřejných poštovních služeb řešit.

Česká pošta musí dle zákona poskytovat služby, které jsou ztrátové. Systém úhrady nákladů základních poštovních služeb je nespravedlivě nastavený, Česká pošta dotuje veřejné služby každý rok v řádu stamilionů korun! Důsledkem je vážná ekonomická situace podniku, která se promítá nejen do rozvoje podniku a jeho služeb, ale hlavně do odměňování poštáků a jejich pracovních podmínek.

Peticí jsme vyzvali stát, tedy vládu ČR, aby řešila situaci České pošty a nastavila spravedlivý a ekonomicky udržitelný systém pro veřejné poštovní služby.

V říjnu minulého roku jste začali sbírat podpisy pro naši petici a opravdu všem patří velké poděkování za nesmírnou aktivitu, protože se vám podařilo za necelé tři měsíce nasbírat 27 563 podpisů. Podpora poštáků a veřejnosti je velká a téma poštovních služeb a pošty zajímá velkou část společnosti.

V lednu jsme oslovili premiéra vlády ČR a oba zákonodárné sbory, pak jsme s patřičným vysvětlením petici předali Petičnímu výboru Poslanecké sněmovny PČR a Výboru pro vzdělávání, vědu, kulturu, lidská

práva a petice Senátu PČR. Jménem vlády převzal dne 13. února petici ministr vnitra Vít Rakušan. V Poslanecké sněmovně se konalo veřejné slyšení k petici za účasti zástupců MV ČR, MPO ČR a ČTÚ. Ze strany Ministerstva vnitra zaznělo, že se konečně poštovní služby a situace České pošty řeší. Zaměstnanci České pošty už dlouho čekají na výsledek, přísliby opravdu nestačí.

Na nespravedlivě a finančně neudržitelně nastavený systém upozorňujeme dlouhou dobu. Česká pošta od roku 2013 (liberalizace trhu poštovních služeb) musela na ztrátové služby uložené zákonem vynaložit z vlastních zdrojů více než 10 miliard korun. Není tedy divu, že v posledních letech je podnik ve ztrátě.

Vnímáme problémy podniku, ale mnohem citlivěji vnímáme situaci poštáků, kteří ve velmi nepříznivých podmínkách, přetížení, stresu a s nízkým mzdovým ohodnocením jsou schopni poskytovat služby veřejnosti v zákonem stanoveném rozsahu. Od roku 2013 byla zrušena třetina pracovních pozic a stále poskytujeme služby v rozsahu stanoveném poštovní licencí. Pošta provozuje 3 200 poštovních poboček a doručuje každý den zásilky v celé republice.

Ministr vnitra ve svých posledních vystoupeních popsal situaci České pošty, její vážné finanční potíže, očekávanou ztrátu v řádu miliard korun včetně hrozící insolvence, jak jsme se mohli dočíst v médiích. Řekl, že se pošta musí transformovat. Vláda ale dosud České poště nepřiznala ani kompenzace škod za omezení v době pandemie, a tak máme velkou nejistotu, zda řešení situace od státu přijde včas. Nevíme, jaká bude budoucnost pošty a jejich zaměstnanců.

Na podzim jsme začali vyjednávat o růstu mezd pro rok 2023. Při ztrátovém hospodaření v řádu stamilionů to bylo velmi těžké. Do jednání jsme vstupovali s požadavkem navýšení mezd o 10 %. Zaměstnavatel vstoupil do jednání s návrhem navýšení mezd o 3,5 %. Po několika kolech vyjednávání jsme se dohodli na navýšení mezd o 5 % a na zvýšení stravenky na 100 Kč s tím, že jednání o mzdovém vývoji budou pokračovat v červnu po zhodnocení hospodářského výsledku. Nárůst považujeme za nedostatečný s ohledem na vysokou inflaci. Musíme ale konstatovat, že toto navýšení mezd znamená v absolutní částce 400 milionů korun.

Pošta v roce 2023 bude čelit dalším nepříznivým vlivům, jedná se především o povinně zřizované datové schránky všem, kteří mají IČO – např. živnostníkům a spolkům.



Očekává se, že tento krok digitalizace komunikace se za státní správou bude mít negativní dopady do výnosů.

Pošta hledá další úspory a my víme, že už je to za hranicí únosnosti vzhledem k objemu práce a stávajícím zaměstnancům. Opakovaně při všech jednáních o organizačních změnách trváme na normování spotřeby práce při redukci pracovních míst. Jedině tak je možné stanovit potřebné personální kapacity. Zaměstnavatel už opravdu nemůže spoléhat na to, že to nějak dopadne, ani na to, že pošťáci, kteří mají ke své práci nadstandardní vztah, všechno zvládnou jen díky své dobré vůli a na úkor svého času.

Nastal čas striktně dodržovat ustanovení zákoníku práce a všech vnitřních předpisů včetně přesného dodržování pracovní doby podle rozvrhů práce. Jedině tak se můžete ochránit před nadměrnou zátěží, jedině tak můžeme zaměstnavateli ukázat, kolik zaměstnanců je skutečně potřebuje!

Když všechno shrneme, tak je nutné zopakovat – Česká pošta hledá úspory už od roku 2013 vzhledem

k tomu, že musí poskytovat ztrátové služby, jak jí ukládá zákon. Od roku 2013 zrušila třetinu pracovních pozic. V posledních čtyřech letech udělala velké organizační změny, zavedla doručování D+2, šoupací model v pobočkové síti, zrušila více než 7 000 pracovních pozic a ušetřila tak na nákladech jednu miliardu korun. Pořád to nestačí a ekonomická situace se nadále zhoršuje. Přesto pošta stále plní všechny své zákonem uložené povinnosti, provozuje 3 200 poštovních poboček, poskytuje služby a doručuje zásilky na celém území České republiky.

Avizované rušení poboček a dalších tisíců pracovních pozic může znamenat úsporu, ale pokud se nezmění systém nastavení a financování veřejných poštovních služeb, tak je to jen dočasné řešení.

Nesouhlasíme s rušením pracovních míst, chceme systémovou změnu, aby pošta i pošťáci měli budoucnost!

Jindřiška Budweiserová



Chceme se dožít důchodu! NE68

Současná vláda připravuje komplexní důchodovou reformu, kdy prosazuje věk odchodu do důchodu v 68 letech.

K návrhu reformy odbory nedostaly žádné bližší informace, čerpáme pouze z materiálů, které se vyskytly v médiích, a z vyjádření politických zástupců vládnoucích stran. Nicméně informace, že by zaměstnanci měli odcházet do penze v 68 letech, jsou pro nás všechny nepřijatelné.

Považujeme za nedůstojné, aby lidé, kteří celý život pracovali a platili důchodové pojištění, marně hledali uplatnění, když už fyzicky nedokážou dál pracovat ve své profesi a museli pak skončit na úřadu práce.

Důchodový věk 65 let jsme považovali a považujeme za maximálně možný a k němu chceme zakotvit možnost dřívějšího odchodu do penze pro zaměstnance, kteří vykonávali práce v kategorii rizika III a IV. Nenučíme nikoho, aby do důchodu odcházel v případě, že mu zdraví slouží a může dál pracovat, ale chceme důstojné podmínky pro ty, kteří již pracovat nemohou.

Nesouhlasíme s tím, že náš důchodový systém je neudržitelný. Systém je udržitelný v závislosti na rozhodnutí společnosti, tedy politiků, vlastně nás samotných, protože ve volbách projevujeme svou představu o uspořádání společnosti. Vše je otázkou priorit a míry solidarity. Česká republika vydává ve srovnání s jinými státy mnohem méně na důchody. Je to na rozhodnutí nás všech, jak se naše společnost postará o ty nejslabší a jak nastaví systém zabezpečení ve stáří pro občany, kteří odpracovali nejméně 35 let pro naši společnost a platili řádně daně i důchodové pojištění. Důchod není sociální dávka.

Odbory protestují a budou protestovat proti takovým asociálním přístupům k lidem.

Proti zvýšení věku odchodu do důchodu se můžeme všichni vymezit podepsáním petice v listinné formě i elektronické petice na portálu občana. Podrobnosti k petici jsou na webu www.ne68.cmkos.cz

Jindřiška Budweiserová



Narušení provozu pošt vlivem stavebních prací

Prodej budov přináší pro poštu řadu výhod jako je například snížení nákladů a získání finančních prostředků. Bohužel budovy jsou často ve špatném technickém stavu a nový vlastník zahajuje stavební práce, které s sebou nesou řadu rizik.

V poslední době se SIBP setkává se zahájením stavebních úprav bez informování pošty. Výsledkem je výrazné narušení provozu vlivem prachu, nízkých teplot či vysoké hladiny hluku. Situace vede ke zvýšenému riziku pracovního úrazu na pracovišti pro zaměstnance i klienty a omezuje bezproblémový chod pobočky pošty.

Jaké tedy jsou povinnosti vlastníka budovy? Povinnosti vyplývající pro vlastníka budovy jsou specifikovány především v zákoně č. 183/2006 Sb., (stavební zákon). Jedná se o povinnost udržovat nemovitý majetek. Podle § 139 stavebního zákona může stavební úřad při zjištění, že vlastník budovu zanedbává, nařídit zjednáání nápravy.

Vlastník budovy, který se rozhodne pro rekonstrukci, se musí řídit stanoveným postupem. Zahájení postupu je nutné konzultovat s příslušným stavebním úřadem. Zde se na základě předpokládaného rozsahu a například přístupnosti sousedů rozhodne, zda je potřeba stavební povolení či pouze ohlášení. Dále vlastník předloží požadovanou dokumentaci dle vyhlášky č. 499/2006 Sb. o dokumentaci staveb. Po splnění všech požadavků vydá příslušný stavební úřad povolení k provedení stavebních prací.

Pokud jsou v budově vlastníka nájemci - v našem případě pošta - má vlastník následující povinnosti.

Povinnosti vlastníka (stavebníka) ukládá § 152 stavebního zákona. Pro přehlednost uvádím celé znění daného paragrafu:

Stavebník je povinen dbát na řádnou přípravu a provádění stavby; tato povinnost se týká i terénních úprav a zařízení. Přitom musí mít na zřeteli zejména ochranu života a zdraví osob nebo zvířat, ochranu životního prostředí a majetku, i šetrnost k sousedství. K tomu je povinen zajistit provedení a vyhodnocení zkoušek a měření předepsaných zvláštními právními předpisy. Tyto povinnosti má i u staveb a jejich změn nevyžadujících stavební povolení ani ohlášení nebo u jiného obdobného záměru, například zřízení reklamního zařízení. U staveb prováděných svépomocí je stavebník rovněž povinen uvést do souladu prostorové polohy stavby s ověřenou projektovou dokumentací. O zahájení prací na stavbách osvobozených od povolení je povinen v dostatečném předstihu informovat osoby těmito pracemi přímo dotčené.

Na základě uvedených povinností lze konstatovat, že nelze v žádném případě zahájit stavební práce bez informování nájemců. Stav, kdy se zaměstnanci pošty dozvědí o rekonstrukci až v době, kdy je na poště velký hluk a prach, je toto těžko pochopitelné a vlastník budovy porušuje tedy nejen stavební zákon, ale i povinnosti dalších právních předpisů (např. zákon č. 89/2012 Sb.).

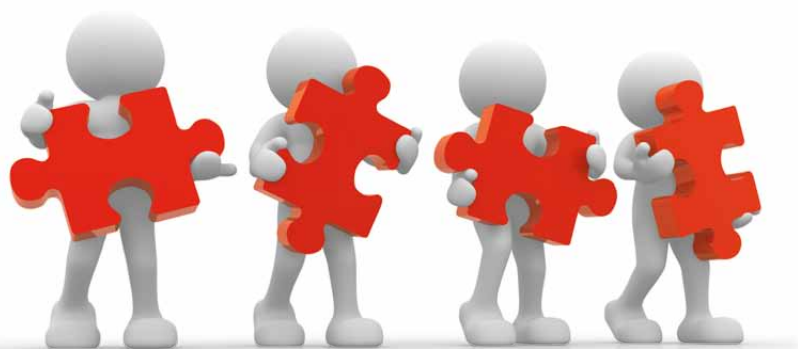
Radek Brabec



Majitel bez informování pošty zahájil stavební práce a odmontoval radiátory



Vysoká prašnost vlivem neohlášených stavebních prací





Přehled změn v roce 2023

Přídavek na dítě

Přídavek na dítě je poskytován rodinám s dětmi, které mají čistý příjem do 3,4násobku životního minima. Přídavek na dítě je poskytován ve třech výších podle věku dítěte. Do 6 let 830 Kč, od 6 do 15 let 970 Kč a od 15 do 26 let 1 080 Kč. Pokud alespoň jeden z rodičů pracuje, zvyšuje se přídavek o 500 korun měsíčně – tedy na 1 330, 1 470 a 1 580 korun měsíčně podle věku dítěte. Kromě zaměstnání či podnikání se počítají i případná podpora v nezaměstnanosti nebo v rekvalifikaci, dávky nemocenského či důchodového pojištění, příspěvku na péči o osobu do 18 let nebo rodičovský příspěvek.

Období pro posuzování příjmu zohledňuje momentální situaci, takzvaným rozhodným obdobím u přídavků je vždy předchozí kalendářní čtvrtletí. Tedy například při žádosti podané v lednu nebo únoru 2023 se počítají příjmy za říjen až prosinec 2022. U příjmu ze samostatné výdělečné činnosti se bude postupovat podle posledního daňového přiznání, ale pokud jde o takzvanou hlavní činnost, započítá se vždy alespoň 50 procent průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství.

Nárok na výplatu dávky vzniká dnem podání žádosti a nárok lze uplatnit max. 3 měsíce zpětně.

Rodičovský příspěvek

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

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

Porodné

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

Pohřebné

Pohřebné ve výši 5 000 Kč přísluší pouze v případě úmrtí nezaopatřeného dítěte, úmrtí rodiče nezaopatřeného dítěte nebo plodu po potratu nebo po umělém přerušení těhotenství ze zdravotních důvodů, a to osobě, která pohřeb vypravila. Nárok na výplatu dávky vzniká dnem podání žádosti a zaniká uplynutím 1 roku od vzniku nároku na dávku.

Příspěvek na bydlení

Touto dávkou stát přispívá na náklady na bydlení rodinám a jednotlivcům s nízkými příjmy. Nárok na příspěvek na bydlení má vlastník nebo nájemce bytu přihlášený v bytě k trvalému pobytu, jestliže 30 % čistých příjmů rodiny nestačí k pokrytí nákladů na bydlení a zároveň těchto 30 % příjmů rodiny je nižší než příslušné normativní náklady stanovené zákonem. Poskytování příspěvku podléhá testování příjmů rodiny a nákladů na bydlení za rozhodné období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí. Nárok na výplatu dávky vzniká dnem podání žádosti a nárok lze uplatnit max. 3 měsíce zpětně.

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

Životní minimum

je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb (částka v Kč za měsíc, resp. součet všech částek životního minima jednotlivých členů domácnosti):
4 860 Kč jednotlivec
4 470 Kč první dospělá osoba v domácnosti
4 040 Kč druhá a další dospělá osoba v domácnosti
2 480 Kč nezaopatřené dítě do 6ti let věku
3 050 Kč nezaopatřené dítě 6 - 15 let
3 490 Kč nezaopatřené dítě 15 - 26 let

Existenční minimum

je minimální hranicí peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Existenční minimum nelze použít u nezaopatřeného dítěte do 26 let, u poživitele starobního důchodu, u osoby invalidní ve třetím stupni a u osoby starší 68 let 3 130 Kč za měsíc.

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

Pomoc v hmotné nouzi

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

Dávky pro osoby se zdravotním postižením

Dávky u osob se zdravotním postižením jsou poskytovány s posuzováním jejich majetku. Poskytují se příspěvek na mobilitu – 900 Kč, příspěvek na zvláštní pomůcku a příspěvek na péči.

Podpora v nezaměstnanosti

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

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u žadatele zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období. V případě, že žadatel před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost, výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období.

Výše podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Délka podpůrčí doby je stanovena u osob do 50 let na 5 měsíců, od 50 do 55 let na 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců. Procentní sazba při rekvalifikaci činí 60 % průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu a vyplácí se po celou dobu rekvalifikace. Maximální možná výše podpory přiznané v roce 2023 je 22 798 Kč, při rekvalifikaci 25 549 Kč.

Podpora a odstupné

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

dvou a trojnásobku (resp. dvanáctinásobku) průměrné měsíční mzdy. Uchazeč o zaměstnání bude bez podpory jeden, dva, tři nebo dvanáct měsíců.

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

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

Podpora při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance bez vážného důvodu

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

Vážný důvod dle zákona o zaměstnanosti § 5 písm. c) spočívá v nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let, nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou, docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte, místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera, zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, nebo jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.

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



Když podporu není z čeho vypočítat

Když o podporu v nezaměstnanosti požádáte po období, kdy vám běžela některá z náhradních dob zaměstnání, například jste byli na rodičovské dovolené, nepočítá se podpora z vašeho předchozího výdělku, ale z průměrné mzdy v národním hospodářství v prvním až třetím čtvrtletí předešlého roku, letos tedy z částky 39 306 Kč.

První dva měsíce je to její 0,15násobek (5 896 Kč), další dva měsíce její 0,12násobek (4 717 Kč) a pak až do konce podpůrní doby její 0,11násobek (4 324 Kč).

Podpora v nezaměstnanosti a možnost přivýdělku, tzv. nekolidující zaměstnání

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

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

Nekolidující zaměstnání je pracovní nebo služební poměr, kdy měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy (v tomto roce se jedná o 8 650 Kč hrubé mzdy) a dohoda o pracovní činnosti, kdy měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Odměny z přivýdělku se sčítají a součet nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy.

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

Podrobnější informace najdete v INFO OS ZPTNS 1/2023.

Jindřiška Budweiserová
Zdroj: MPSV

Právní kudykam



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

po dlouhých třech měsících se vám do rukou opět dostává náš časopis, ve kterém se dočtete něco o pracovním právu, občanském právu a odpovím na vaše dotazy, se kterými se na mě obracíte. Velice si vážím vaší důvěry, neboť mnohdy společně řešíme vaše osobní problémy.

Máte výhodu oproti jiným, neboť máte v odborech oporu a zastání. Buďte bdělí při ochraně svých práv a plňte své povinnosti.

Hezké jarní dny vám všem přeje

Váš právní servis

Abeceda pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce



Otcovská dovolená v zákoníku práce

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) nově, s účinností od 1. prosince 2022, výslovně upravuje v ust. § 195a novou překážku v práci - otcovskou dovolenou.

Citace § 195a zákoníku práce: „V souvislosti s narozením dítěte a péči o ně je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci otcovskou dovolenou. Otcovská dovolená přísluší zaměstnanci po dobu poskytování dávky otcovské poporodní péče podle ust. § 38a až 38d zákona o nemocenském pojistění.“

Zaměstnanec na otcovské dovolené, která je novou překážkou v práci na straně zaměstnance, je chráněn podobně jako zaměstnankyně na mateřské dovolené. Podmínkou otcovské dovolené je čerpání nemocenské dávky otcovské poporodní péče. Podpůrní doba pro nemocenskou dávku činí 2 týdny, a proto i rozsah otcovské dovolené je v délce 2 týdnů. Dávka otcovské poporodní péče se poskytuje otci dítěte, nebo muži pečujícímu o dítě namísto rodičů. Otcovská nemocenská dávka se čerpá během 6 týdnů od narození dítěte, resp.



od převzetí dítěte do péče. U čerstvě narozeného dítěte se tato doba prodlužuje o dobu případné hospitalizace dítěte (ze zdravotních důvodů dítěte či matky). O nemocenskou dávku žádá zaměstnanec prostřednictvím zaměstnavatele.

Omluvení nepřítomnosti v práci

Se zakotvením nové překážky v práci na straně zaměstnance - otcovské dovolené v ust. § 195a zákoníku práce byla do ust. § 191 zákoníku práce doplněna povinnost zaměstnavatele omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu otcovské dovolené. Do výčtu důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance v ust. § 191 zákoníku práce je tak nově zařazena i otcovská dovolená.

Pro zaměstnance - muže otcovská i rodičovská dovolená

Před novelizací zákoníku práce zaměstnanec, který čerpal nemocenskou dávku otcovské poporodní péče,

v zaměstnání čerpal rodičovskou dovolenou. Zákoník práce výslovně otcovskou dovolenou jako zvláštní institut neupravoval.

Na poskytnutí dvou týdnů otcovské dovolené má zaměstnanec právo, jestliže má nárok na poskytnutí nemocenské dávky otcovské poporodní péče. Pokud nebude zaměstnanec pobírat dávku otcovské poporodní péče, nebude moci čerpat otcovskou dovolenou. Bude moci však čerpat rodičovskou dovolenou. Otec může čerpat v souladu s ust. § 196 zákoníku práce rodičovskou dovolenou od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádá, nejdéle však déle do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Záleží jen na otci, zda požádá o otcovskou dovolenou nebo nepožádá. Jde o právo, nikoli o povinnost otcovskou dovolenou čerpat.

Zákon umožňuje kombinaci otcovské dovolené a rodičovské dovolené. Zaměstnanec může čerpat nejprve otcovskou dovolenou a následně rodičovskou

dovolenou. Otcovská dovolená však nemusí rodičovské dovolené předcházet. Zaměstnanec např. může čerpat od narození dítěte 3 týdny rodičovské dovolené a následně 2 týdny otcovské dovolené, na které bude mít právo, jestliže mu bude poskytována dávka otcovské poporodní péče. A posléze může znovu čerpat rodičovskou dovolenou.

V době, kdy zaměstnanec čerpá otcovskou dovolenou, má nárok na stejnou ochranu jako matka na mateřské dovolené a otec na rodičovské dovolené.

Otcovská dovolená postavena na roveň mateřské dovolené

Zaměstnancům, kteří čerpají, resp. čerpali otcovskou dovolenou, je tedy nově zajištěna stejná ochrana jako zaměstnankyním - ženám, které čerpají, resp. čerpaly mateřskou dovolenou. Jedná se například o ochranu před výpovědí a okamžitým zrušením pracovního poměru. Podobně je tomu i s ochranou při návratu do zaměstnání po skončení otcovské dovolené. Ochrana se taktéž projevuje v oblasti nároku na dovolenou.

Zařazení na původní práci a pracoviště po skončení otcovské dovolené

Nově se tak zajišťuje zaměstnanci, který se vrací do práce po skončení otcovské dovolené v ust. § 47 zákoníku práce stejná ochrana, jaká přísluší matce vracející se z mateřské dovolené a otci vracejícímu se z rodičovské dovolené. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance po skončení otcovské dovolené zařadit na jeho původní práci a pracoviště. Pouze v případě, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí jej zaměstnavatel na druh práce a místo výkonu práce podle pracovní smlouvy.

Zákaz výpovědi v ochranné době - nově během otcovské dovolené a karantény

V ust. § 53 písm. d) zákoníku práce je nově zakotven zákaz výpovědi pro zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnanci čerpajícímu otcovskou dovolenou. Doba čerpání otcovské dovolené nově patří mezi ochranné doby. Zaměstnavatel tak nesmí dát ve smyslu ust. § 53 písm. d) zákoníku práce zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnanec čerpá otcovskou dovolenou anebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou.

Nově je v zákoníku práce upravena ta skutečnost, že ochrannou dobou je i doba, po kterou je zaměstnanec nařizena karanténa. Ust. § 53 písm. a) zákoníku práce tak nově upravuje zákaz výpovědi nejen

- v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným (za podmínky, že si tuto neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek), a
- v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení, ale též
- v době, kdy je zaměstnanci nařizena karanténa.

V praxi se může stát, že je zaměstnanci doručena výpověď před otcovskou dovolenou. Podle ust. § 54 odst. 2 zákoníku práce platí: „Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.“

Prodloužení výpovědní doby jen v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele

K prodloužení výpovědní doby dochází jen v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele. Podá-li zaměstnanec výpověď sám, pracovní poměr končí i v ochranné době, tzn. během otcovské dovolené. Pracovní poměr je možné ukončit v ochranné



době také na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance. Ochranná doba z důvodu čerpání otcovské dovolené rovněž nemá vliv na skončení pracovního poměru, který byl sjednán na dobu určitou. Pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby, i kdyby byl zaměstnanec v této době na otcovské dovolené. V těchto případech zákoník práce nebrání skončení pracovního poměru.

Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru během otcovské dovolené

V době čerpání otcovské dovolené zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr ani jeho okamžitým zrušením. Ust. § 55 odst. 2 zákoník práce o zákazu okamžitého zrušení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, bylo rozšířeno i o zákaz okamžitého zrušení.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době z důvodu otcovské dovolené neplatí žádná omezení. V praxi nesmí dojít k tomu, že by zrušení pracovního poměru ve zkušební době bylo motivováno právě čerpáním otcovské dovolené, pak by šlo o nepřípustnou diskriminaci a zaměstnanec by mohl dosáhnout určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Otcovská dovolená a dovolená

Zaměstnavatel nesmí určit dobu čerpání dovolené na dobu, kdy je zaměstnanec na otcovské dovolené. Dosavadní zákaz v ust. § 217 odst. 4 zákoník práce, kdy zaměstnanec nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení, kdy je uznán dočasně práce neschopným, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené se rozšiřuje o dobu otcovské dovolené.

Byla-li zaměstnanci během dovolené nařízena karanténa, pak se mu dovolená podle ust. § 219 odst. 1 věty první zákoník práce nově přerušuje, obdobně jako v situaci, jestliže byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným. Dovolená zaměstnance se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a dovolená zaměstnance také nástupem rodičovské dovolené a nově i otcovské dovolené.

Zásadně platí, že o době čerpání dovolené rozhoduje zaměstnavatel. Výjimkou je ust. § 217

odst. 5 zákoník práce: „Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět. Nově musí zaměstnavatel vyhovět i žádosti zaměstnance o čerpání dovolené, pokud má tato dovolená bezprostředně navazovat na skončení otcovské dovolené.“

Postih zaměstnavatelů za porušování pravidel otcovské dovolené

Nově podle zákona o inspekci práce (zákon č. 251/2005 Sb.) hrozí zaměstnavateli stejná sankce - pokuta jako za neposkytnutí mateřské nebo rodičovské dovolené nebo její poskytnutí v rozporu s ust. § 195 až 198 zákoník práce, i za neposkytnutí otcovské dovolené, resp. její poskytnutí v rozporu s uvedenými ustanoveními zákoník práce. Zaměstnavateli za porušení zákona může být uložena pokuta až do výše 500 000 Kč.



Občanský zákoník - manželské majetkové právo

V ustanoveních § 708 – 753 je upravena problematika manželského majetkového práva. Obecně lze říci, že to, co manželům náleží, má majetkovou hodnotu, je součástí společného jmění manželů (dále jen „společné jmění“). Společné jmění podléhá zákonnému režimu nebo smluvnému režimu, anebo režimu založenému rozhodnutím soudu.

Zákonný režim - součástí společného jmění je to, čeho nabyt jeden z manželů nebo čeho nabyli oba manželé společně za trvání manželství, s výjimkou toho, co (i) slouží osobní potřebě jednoho z manželů; (ii) nabyt darem, děděním nebo odkazem jen jeden z manželů, ledaže dárcé při darování nebo zůstavitel v pořízení pro případ smrti projevil jiný úmysl; (iii) nabyt jeden z manželů jako náhradu nemajetkové újmy na svých přirozených právech; (iv) nabyt jeden z manželů právním jednáním vztahujícím se k jeho výlučnému vlastnictví; (v) nabyt jeden z manželů náhradou za poškození, zničení nebo ztrátu svého výhradního majetku.

Součástí společného jmění je zisk z toho, co náleží výhradně jednomu z manželů a taktéž je součástí společného jmění podíl manžela v obchodní společnosti nebo družstvu, stal-li se manžel v době trvání manželství společníkem obchodní společnosti nebo členem družstva. To neplatí, pokud jeden z manželů nabyt podíl způsobem zakládajícím podle odstavce 1 jeho výlučné vlastnictví. Nabytí podílu nezakládá účast druhého manžela na této společnosti nebo družstvu, s výjimkou bytových družstev.

Součástí společného jmění jsou dluhy převzaté za trvání manželství, ledaže se týkají majetku, který náleží výhradně jednomu z manželů, a to v rozsahu, který přesahuje zisk z tohoto majetku, nebo je převzal jen jeden z manželů bez souhlasu druhého, aniž se přitom jednalo o obstarávání každodenních nebo běžných potřeb rodiny.

Částky výdělků, platu, mzdy, zisku a jiných hodnot z pracovní a jiné výdělečné činnosti se stávají součástí společného jmění v okamžiku, kdy manžel, který se o jejich získání přičinil, nabyt možnost s nimi nakládat.

Součástí společného jmění užívají, berou z nich plody a užítky, udržují je, nakládají s nimi, hospodaří s nimi a spravují je oba manželé nebo jeden z nich podle dohody. Povinnosti a práva spojená se společným jměním nebo jeho součástí náleží oběma manželům společně a nerozdílně. Z právních jednání týkajících

se společného jmění nebo jeho součástí jsou manželé zavázáni a oprávněni společně a nerozdílně.

V záležitostech týkajících se společného jmění a jeho součástí, které nelze považovat za běžné, právně jednají manželé společně, nebo jedná jeden manžel se souhlasem druhého. Odmítá-li manžel dát souhlas bez vážného důvodu a v rozporu se zájmem manželů, rodiny nebo rodinné domácnosti, nebo není-li schopen vůli projevit, může druhý manžel navrhnout, aby souhlas manžela nahradil soud. Jedná-li právně manžel bez souhlasu druhého manžela v případě, kdy souhlasu bylo zapotřebí, může se druhý manžel dovolat neplatnosti takového jednání.

Má-li být součástí společného jmění použita k podnikání jednoho z manželů a přesahuje-li majetková hodnota toho, co má být použito, míru přiměřenou majetkovým poměrům manželů, vyžaduje se při prvním takovém použití souhlas druhého manžela. Byl-li druhý manžel opomenut, může se dovolat neplatnosti takového jednání.

Má-li být součástí společného jmění použita k nabytí podílu v obchodní společnosti nebo družstvu, nebo je-li důsledkem nabytí podílu ručení za dluhy společnosti nebo družstva v rozsahu přesahujícím míru přiměřenou majetkovým poměrům manželů, je k tomuto potřebu souhlasu druhého manžela. Je-li opomenut, může se dovolat neplatnosti tokového jednání.

Smluvný režim - snoubenci a manželé si mohou ujednat manželský majetkový režim odlišný od zákonného režimu. Ujednají-li si smluvný režim manželé, upraví zpravidla své povinnosti a práva týkající se již existujícího společného jmění. Ujednají-li se pro smluvný režim zpětný účinek, nepřihlíží se k tomu. Smlouva o manželském majetkovém režimu vyžaduje formu veřejné listiny, tzn., že takovou smlouvu sepisuje vždy notář.

Smluvný režim může spočívat v režimu oddělených jmění, v režimu vyhrazujícím vznik společného jmění ke dni zániku manželství, jakož i v režimu rozšíření nebo zúžení rozsahu společného jmění v zákonném režimu. Smluvný režim lze změnit dohodou manželů nebo rozhodnutím soudu; taková změna vyžaduje dohodu manželů nebo rozhodnutí soudu o součástech společného jmění v dosavadním režimu.

Smlouva může obsahovat jakékoli ujednání a týkat se jakékoli věci, ledaže to zákon zakazuje. Může se týkat



zákon stanoví povinnost jednat jen se souhlasem druhého manžela. Jedná se o tyto případy: (i) při nakládání se společným jměním jako celkem; (ii) při nakládání s obydlim, v němž je rodinná domácnost manželů, je-li toto obydli součástí společného jmění, nebo které je obydlim jednoho z nich, anebo obydlim nezletilého dítěte, které nenabýlo plné svéprávnosti a o něž manželé pečují, jakož i při ujednání trvalého zatížení nemovitě věci, která je součástí společného jmění.

Režim založený rozhodnutím soudu nastává v případě, je-li pro to závažný důvod. Soud na návrh manžela společné jmění zruší nebo zúží jeho stávající rozsah. Závažným důvodem je vždy skutečnost, že manželův věřitel požaduje zajištění své pohledávky v rozsahu přesahujícím hodnotu toho, co náleží výhradně tomuto manželovi, že manželka lze považovat za marnotratného, jakož i to, že manžel soustavně nebo opakovaně podstupuje nepřiměřená rizika. Jako závažný důvod může být shledáno také to, že manžel začal podnikat nebo že se stal neomezeně ručícím společníkem právnické osoby. Režim založený rozhodnutím soudu lze změnit smlouvou manželů nebo rozhodnutím soudu.

Soud může společné jmění poté, co je zrušil, obnovit. Soud tak rozhodne zejména, když pomínou důvody zrušení společného jmění. To platí i v případě, že manžel navrhne, aby společné jmění, jehož rozsah byl zúžen, bylo rozšířeno do zákonného rozsahu. Zaniklo-li společné jmění na základě zákona, soud jej na návrh manžela obnoví, pokud je to v zájmu obou manželů. Rozhodnutí soudu o změně, zrušení nebo obnovení společného jmění nesmí svými důsledky vyloučit schopnost manžela zabezpečovat rodinu a nesmí se obsahem nebo účelem dotknout práv třetí osoby, ledaže by s rozhodnutím souhlasila.

Jedná-li manžel při správě společného jmění způsobem, který je ve zřejmém rozporu se zájmem druhého manžela, rodiny nebo rodinné domácnosti, a snoubenci nebo manželé neuzavřeli smlouvu o správě toho, co je součástí společného jmění, může soud na návrh druhého manžela rozhodnout, jakým způsobem bude společné jmění spravováno.

Režim oddělených jmění - v režimu oddělených jmění smí manžel nakládat se svým majetkem bez souhlasu druhého manžela. Podnikají-li v režimu oddělených jmění manželé společně nebo jeden z manželů podniká s pomocí druhého manžela, rozdělí si příjmy z podnikání, jak si v písemné formě ujednali; jinak se příjmy rozdělí rovným dílem.

Ochrana třetích osob - vznikl-li dluh jednoho z manželů za trvání společného jmění, může se

věřitel při výkonu rozhodnutí uspokojit i z toho, co je ve společném jmění.

Vznikl-li dluh jednoho z manželů proti vůli druhého manžela, který nesouhlas projevil vůči věřiteli bez zbytečného odkladu poté, co se o dluhu dozvěděl, může být společné jmění postiženo jen do výše, již by představoval podíl dlužníka, kdyby bylo společné jmění zrušeno a vypořádáno. To platí i v případě povinnosti manžela plnit výživné nebo jde-li o dluh z protiprávního činu jen jednoho z manželů nebo v případě, že dluh jen jednoho z manželů vznikl ještě před uzavřením manželství.

Zavázal-li se jeden z manželů v době, od které do změny nebo vyloučení zákonného majetkového režimu, ať smlouvou manželů nebo rozhodnutím soudu, uplynulo méně než šest měsíců, může být pohledávka jeho věřitele uspokojena ze všeho, co by bylo součástí společného jmění, kdyby ke smlouvě manželů nebo k rozhodnutí soudu nedošlo.

Je-li smlouvou manželů nebo rozhodnutím soudu, kterými byl zákonný majetkový režim změněn nebo vyloučen, dotčeno právo třetí osoby, zejména věřitele, může tato osoba své právo uplatnit u příležitosti vypořádání toho, co bylo dříve součástí společného jmění, stejně, jako by ke smlouvě manželů nebo k rozhodnutí soudu nedošlo.

Vypořádání společného jmění - je-li společné jmění zrušeno nebo zanikne-li, anebo je-li zúžen jeho stávající rozsah, provede se likvidace dosud společných povinností a práv jejich vypořádáním přiměřeně. Vypořádáním jmění nesmí být dotčeno právo třetí osoby. Bylo-li její právo vypořádáním dotčeno, může se třetí osoba domáhat, aby soud určil, že je vypořádání vůči ní neúčinné. Vypořádání dluhů má účinky jen mezi manžely.

Dohoda o vypořádání má vždy účinky ke dni, kdy společné jmění bylo zúženo, zrušeno nebo zaniklo, bez ohledu na to, zda dohoda byla uzavřena před anebo po zúžení, zrušení nebo zániku společného jmění. Je-li však předmětem vypořádání věc, která se zapisuje do veřejného seznamu, nabývá dohoda právních účinků v části týkající se této věci zápisem do veřejného seznamu. Platností dohody o vypořádání nebrání, týká-li se jen částí společných majetkových povinností a práv.

Dohoda o vypořádání vyžaduje písemnou formu, pokud byla uzavřena za trvání manželství nebo pokud je předmětem vypořádání věc, u které vyžaduje písemnou formu i smlouva o převodu vlastnického práva. Nevyžaduje-li dohoda o vypořádání písemnou formu

a požádá-li o to jeden z manželů, doručí mu druhý manžel potvrzení, jak se vypořádali.

Nedohodnou-li se manželé o vypořádání, může každý z nich navrhnout, aby rozhodl soud. O vypořádání rozhoduje soud podle stavu, kdy nastaly účinky zúžení, zrušení nebo zániku společného jmění.

Nedojde-li do tří let od zúžení, zrušení nebo zániku společného jmění k vypořádání toho, co bylo dříve součástí společného jmění, ani dohodou, ani nebyl podán návrh na vypořádání rozhodnutím soudu, platí, že se manželé nebo bývalí manželé vypořádali tak, že (i) hmotné věci movité jsou ve vlastnictví toho z nich, který je pro potřebu svou, své rodiny nebo rodinné domácnosti výlučně jako vlastník užívá; (ii) ostatní hmotné věci movité a věci nemovitě jsou v podílovém spoluvlastnictví obou; jejich podíly jsou stejné; (iii) ostatní majetková práva, pohledávky a dluhy náležejí společně oběma, jejich podíly jsou stejné.

Nedohodnou-li se manželé nebo bývalí manželé ohledně vypořádání společného jmění, použijí se pro vypořádání tato pravidla:

- podíly obou manželů na vypořádávaném jmění jsou stejné,
- každý z manželů nahradí to, co ze společného majetku bylo vynaloženo na jeho výhradní majetek,
- každý z manželů má právo žádat, aby mu bylo nahrazeno, co ze svého výhradního majetku vynaložil na společný majetek,
- přihledne se k potřebám nezaopatřených dětí,
- přihledne se k tomu, jak se každý z manželů staral o rodinu, zejména jak pečoval o děti a o rodinnou domácnost,
- přihledne se k tomu, jak se každý z manželů zasloužil o nabytí a udržení majetkových hodnot náležejících do společného jmění.

Hodnota toho, co ze společného majetku bylo vynaloženo na výhradní majetek manžela, stejně jako hodnota toho, co z výhradního majetku manžela bylo vynaloženo na společný majetek, se při vypořádání společného jmění započítává zvýšená nebo snížená podle toho, jak se ode dne vynaložení majetku do dne, kdy společné jmění bylo zúženo, zrušeno nebo zaniklo, zvýšila nebo snížila hodnota té součásti majetku, na niž byl náklad vynaložen.

Bydlení manželů - manželé mají obydli tam, kde mají rodinnou domácnost. Žádá-li manžel z vážných důvodů o přeložení rodinné domácnosti, má mu druhý manžel vyhovět, ledaže důvody pro setrvání převažují nad důvody pro tuto změnu. Manželé se mohou dohodnout, že budou bydlet trvale odděleně. Dohoda manželů

o odděleném bydlení má stejné právní účinky jako opuštění rodinné domácnosti s úmyslem žít trvale jinde.

Je-li obydlení manželů dům nebo byt, k němuž má jeden z manželů výhradní právo umožňující v domě nebo bytě bydlet, a je-li to jiné právo než závazkové, vznikne uzavřením manželství druhému manželu právo bydlení. Vznikne-li jednomu z manželů takové výhradní právo za trvání manželství, vznikne tím druhému z manželů právo bydlení. Je-li obydlení manželů dům nebo byt, k němuž měl jeden z manželů ke dni uzavření manželství nájemní právo, vznikne uzavřením manželství k domu nebo bytu oběma manželům společně nájemní právo. Při pozdějším uzavření nájemní smlouvy vzniká oběma manželům společně nájemní právo účinností smlouvy. To platí obdobně i v případě jiného obdobného závazkového práva. Mají-li manželé k domu nebo bytu společně nájemní právo, jsou zavázáni a oprávněni společně a nerozdílně. Manžel, který má právo bydlení, má postavení ručitele svého manžela.

Má-li alespoň jeden z manželů právo nakládat domem nebo bytem, ve kterém se nachází rodinná domácnost manželů nebo rodiny, a tohoto domu nebo bytu je k bydlení manželů nebo rodiny nezbytně třeba, musí se zdržet všeho a předejít všemu, co může bydlení znemožnit nebo ohrozit. Manžel zejména nesmí bez souhlasu druhého manžela takový dům nebo byt zcizit nebo k domu, jeho části nebo k celému bytu zřídit právo, jehož výkon je neslučitelný s bydlením manželů nebo

rodiny, ledaže zajistí manželovi nebo rodině po všech stránkách obdobné bydlení s bydlením dosavadním. Jedná-li manžel bez souhlasu druhého manžela v rozporu předchozí větou, může se tento manžel dovolat neplatnosti takového právního jednání.

Mají-li manželé společně nájemní právo k domu nebo bytu, ve kterém se nachází rodinná domácnost manželů nebo rodiny, nesmí manžel bez souhlasu druhého manžela nájem ukončit, nebo jej omezit právem, jehož výkon je neslučitelný s bydlením manželů nebo rodiny.

Zvláštní ustanovení proti domácímu násilí - Stane-li se další společné bydlení manželů v domě nebo bytě, v němž se nachází rodinná domácnost manželů, pro jednoho z nich nesnesitelné z důvodu tělesného nebo duševního násilí vůči manželovi nebo jinému, kdo v rodinné domácnosti manželů žije, může soud na návrh dotčeného manžela omezit, popřípadě i vyloučit na určenou dobu právo druhého manžela v domě nebo bytě bydlet. Stejně lze postupovat v případě, že se jedná o manžele rozvedené, jakož i v případě, kdy manželé nebo rozvedení manželé bydlí společně jinde než v rodinné domácnosti.

Omezení, popřípadě vyloučení práva manžela v domě nebo bytě bydlet, určí soud nejdéle na dobu šesti měsíců. Soud na návrh rozhodne znovu, jsou-li pro to zvlášť závažné důvody. Právo domáhat se ochrany proti domácímu násilí má také každá jiná osoba, která žije spolu s manžely nebo rozvedenými manžely v rodinné domácnosti.

na kterou je změna druhu práce sjednávána, není nutné uzavírat žádné dodatky k pracovní smlouvě. Změna pracovní smlouvy je sjednávána na dobu určitou a po jejím uplynutí se vrátíte na svou původní pracovní pozici. Pokud by Vám zaměstnavatel předkládal text dalšího dodatku k pracovní smlouvě k podpisu, doporučuji se poradit, než takový dodatek podepíšete. Upozorňuji, že dodatek k pracovní smlouvě se uzavírá vždy po vzájemné dohodě.

*Klára Holubová
právní servis OS ZPTNS*

Uzavření dodatku k pracovní smlouvě na jiný druh práce

Dotaz: Dodatkem k pracovní smlouvě mi byl změněn druh práce po dobu mateřské a rodičovské dovolené mé kolegyně nejdéle od 31. 3. 2023. V pracovní smlouvě jsem měla sjednaný druh práce – doručovatel motorizovaný. V současné době na základě uzavřeného dodatku k pracovní smlouvě pracuji na pozici – přepážkový pracovník. Musím se zaměstnavatelem znovu k datu 1. 4. 2023 uzavírat dodatek k pracovní smlouvě na původní sjednaný druh práce?

Z informací, které ve svém dotazu uvádíte, vyplývá, že jste se se zaměstnavatelem dohodla, že po určité době, tj. po dobu trvání mateřské a rodičovské dovolené Vaší kolegyně, nejdéle však do data 31. 3. 2023, budete konat práci - přepážkový pracovník. Po uplynutí doby,

Vrácení vyplaceného odstupného

Dotaz: Zaměstnavatel mi po ukončení pracovního poměru vyplatil odstupné ve výši pětinásobku průměrného výdělku. Pracovní poměr skončil ke dni 30. listopadu 2022. Po uplynutí přibližně jednoho měsíce mě zaměstnavatel oslovil, zdali bych nechtěla znovu nastoupit do práce, nabídku jsem přijala a dne 15. února 2023 jsem uzavřela novou pracovní smlouvu. Nyní jsem byla zaměstnavatelem vyzvána, abych mu vrátila poměrnou část vyplaceného odstupného. Je postup zaměstnavatele správný?

K Vašemu dotazu uvádím následující skutečnosti. V ust. § 68 je uvedeno: „Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.“ V odstavci druhém zde uvedeného ustanovení je řečeno, že poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby podle předchozí věty.

Pokud tedy zaměstnanec po skončení pracovního poměru znovu nastoupí do práce u dosavadního zaměstnavatele, odpadl tím důvod, pro který mu bylo poskytnuto odstupné. Odstupné má kompenzovat následky spojené s ukončením dosavadního zaměstnání a s nutností hledání nového pracovního uplatnění. Je-li sociální situace zaměstnance, k jejímuž překlenutí odstupné slouží, vyřešena dosavadním zaměstnavatelem, je zaměstnanec povinen poskytnuté odstupné tomuto zaměstnavateli vrátit. Povinnost vrátit odstupné by nenastala v případě, že by zaměstnanec nastoupil u dosavadního zaměstnavatele znovu do práce až po uplynutí doby odpovídající počtu

násobků průměrného výdělku, z nichž byla odvozena výše odstupného. Příklad: zaměstnanec při skončení pracovního poměru obdržel odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku a u dosavadního zaměstnavatele znovu začne pracovat za tři měsíce po skončení předchozího pracovního poměru, nemusí odstupné ani jeho poměrnou část zaměstnavateli vracet.

Povinnost vrátit odstupné je stanovena podle počtu násobků průměrných výdělků poskytnutých zaměstnanci na odstupném podle zákona, kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pokud zaměstnanec nastoupí do práce u dosavadního zaměstnavatele ihned po skončení pracovního poměru, je povinen vrátit poskytnuté odstupné v plné výši. V případě, že zaměstnanec začne znovu konat práci u dosavadního zaměstnavatele v průběhu doby odpovídající počtu násobků průměrného výdělku, z nichž byla odvozena výše odstupného, vrací jen poměrnou část odstupného. Poměrná část odstupného, kterou je zaměstnanec povinen vrátit dosavadnímu zaměstnavateli, se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby určené podle počtu násobků průměrného výdělku, z nichž byla odvozena výše odstupného. Povinnost vrátit odstupné vzniká zaměstnanci dnem, v němž znovu nastoupil do práce u dosavadního zaměstnavatele.

Povinnost vrátit odstupné není dána v případě, že by zaměstnanec nastoupil do práce u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrného výdělku, z nichž byla odvozena výše odstupného, na základě dohody o provedení práce. V tomto případě si zaměstnanec vyplacené odstupné ponechá.



Malá ohlédnutí

24. a 25. listopadu 2022 OS ZPTNS – VII. Sjezd Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb konaný v Praze v hotelu Olšanka

Předsdkyní OS ZPTNS byla zvolena Bc. Jindřiška Budweiserová, místopředsedou pro obor poštovní a logistický Bc. Jindřiška Budweiserová a místopředsedou pro obor telekomunikační a informačních technologií byl zvolen Lubomír Vinduška MBA.

Prohlášení VII. Sjezdu Odborového svazu poštovních telekomunikačních a novinových služeb k situaci na ČP. Výzva k Vládě České republiky, PS PČR a Senátu PČR, aby se vážně zabývaly podmínkami veřejných poštovních služeb a situací České pošty.

28. listopadu 2022 – Česká pošta, jednání P-KOV ČP
Rekapitulace VII. Sjezdu OS ZPTNS, schválené dokumenty. Petice za zachování veřejné poštovní služby, otevřený dopis ministři Rakušanovi je bez odezvy, pomoc sice slíbil, ale žádná se zatím neobjevila. Dozorčí rada ČP se zabývá strategií pošty, která stále není schválena, finanční plán též není.

Hromadné propouštění k 1. 1. 2023 – 39 zaměstnanců (namísto původních 60), organizační změny u České pošty stále probíhají, nyní má pošta 23 062 zaměstnanců.

Z regionů: nedodržování podmínek ze strany CS Cargo, velké problémy s agenturními zaměstnanci, škodní komise stále dělá problémy díky nejednotnému systému v ČP. Šoupací systém zapříčinil problémy s nastavením jízdních řádů kurzů, zejména v případech, pokud je otevřeno do 18:00 hodin a kurz odjede již v 15:30.

Informace od zaměstnavatele - Ing. Oldřich Vytiska: rok 2023 bude pro poštu obtížný, nutnost úspor ve všech oblastech, nebudou finance na investice, na mzdy, vše komplikuje zákon DEPO. Tento zákon znamená pro ČP snížení počtu 1 000-1 100 doručovatelů, ale i nižší výnosy.

V kategorii agenturních zaměstnanců dojde ke snížení jejich počtu, a především k úspoře financí, byli dražší než zaměstnanci ČP. Pokles balíků za prvních osm měsíců byl 8-10 %, od září prudký nárůst.

Pošta řeší problémy v souvislosti s majetkem a budovami, které využívá. Pokud je ČP v nájmu, je to drahé, proto se musí slučovat zejména větší celky. Největší problém představuje Praha 1, Jindřižská ul.

Operátor v logistice a operátor ve vnitřních službách – náplň práce není totožná, operátoři ve vnitřních službách mají místní zkušenosti, měli by být přefazeni ze 4. do 5. třídy, mají větší zodpovědnost než operátor v logistice.

Velkým problémem je nedostatek lidí, zejména v příhraničí, kde jsou možnosti lépe placené práce v sousedních státech.

Je potřeba zvětšit okruh motorizovaných doručovatelů. Outsourcing v dopravě nad 3,5 t má vést ke snížení nákladů, a pokud dispečeri budou dobře plánovat, nemělo by docházet k časovým prodávám automobilů, může to být až 50% úspora.

Zaměstnavatel se bude zabývat připomínkou ze strany P-KOV k pochůzkám, kdy vzdálenost rajónů je 13-14 km, ale i 16 km, bude znovu přepočítáno a stanoveno. Bude zavedena 1 norma, předávání přes depa, svozy hotovosti. Budou se přepočítávat provozní zálohy, odpadne tak spousta zbytečných svozů.

Mgr. Ralf Ferenc: otázka FKSP a poskytování sociálních výpomocí zaměstnancům. Zaměstnavatel nemá možnosti situaci žadatelů přezkoumat, proto nelze tedy nic vyplatit.

P-KOV se domnívá, že by zaměstnanci, kteří si o sociální výpomoc požádali, měli dostat zpětnou informaci, a jestli bylo přiznáno, či bylo zamítnuto - zaměstnavatel tedy prověří správnost postupu.

19. prosince 2022 – Česká pošta, jednání P-KOV ČP
Projednány a schváleny dokumenty Podnikového koordinačního výboru České pošty (Statut P-KOV ČP, Jednací řád P-KOV ČP, Volební řád, Zásady hospodaření P-KOV ČP), volba funkcionářů P-KOV ČP. Dále P-KOV ČP zvolil svého člena Ing. Petra Koudelku jako zástupce do Rady OS ZPTNS.

Petice za zachování veřejné poštovní služby s 24 500 podpisy je výzvou k Vládě ČR, PS PČR a Senátu PČR, aby se zabývaly podmínkami veřejných poštovních služeb a složitou situací České pošty. Otevřený dopis ministři vnitř V. Rakušanovi je nadále bez reakce.

Výběrové řízení na post generálního ředitele České pošty, informace z Dozorčí rady ČP o doposud neschválené transformaci a strategii pošty, finanční plán ČP pro rok 2023, dopis na Ministerstvo vnitř.



Očekávaná ztráta ČP za rok 2022 ve výši 1,5 miliardy Kč, předpoklad pro rok 2023 je 1,5 - 2 miliardy Kč (výrazný podíl má vstupující zákon DEPO). Dojde ke sdružování městských poboček ČP z titulu úspory provozních nákladů, jednání P-KOV se zástupci provozu ČP. Výběrové řízení na Outsourcing.

Organizační změny představující zrušení 57 pracovních míst (přepážkoví pracovníci, účtárny, pěší doručovatelé, třídiči, směnaři, údržbáři, průmyslový inženýr).

Společné jednání o mzdách k 1. 4. 2023 a o návrhu rozpočtu FKSP pro rok 2023. P-KOV navrhuje navýšení hodnoty stravenky na 110 Kč, příspěvky na dětskou rekreaci a na rekreaci zaměstnanců sjednotit na částku 2 500 Kč, možnost zachování darů dle § 14 vyhlášky o FKSP při životním výročí při dosažení věku 50 let a 60 let, zachování poskytování darů při pracovním výročí obdobně jako loni.

Z regionů: v PS stále poptávají zaměstnance, díky nízké mzdě není o tuto práci zájem. Existuje malá časová dotace na průjezd městem, vánoční provoz a nedostatek lidí, činnost škodní komise doposud stále není vyřešena, v Litomyšli dali všichni doručovatelé výpověď.

Zástupci zaměstnavatele se z jednání omluvili.

Novinka pro členy - Pass Machine, tj. digitální karty (digitální identifikace s čárovým kódem) je nabídka pro náš OS, lze využít i pro databázi členů a další možnosti.

18. ledna 2023 – OS ZPTNS, 1. jednání Rady OS ZPTNS

Projednáni a schválení základních dokumentů svazu (Jednací řád Rady OS ZPTNS, Finanční řád, Jednací řád Zastupitelstva OS ZPTNS), Rada projednala a schválila rozpočet OS ZPTNS na rok 2023.

Byl schválen Harmonogram jednání Rady a Zastupitelstva OS ZPTNS s hlavní projednávanou problematikou v roce 2023 v předloženém návrhu. Rada schválila přistoupení nové základní organizace OS ZPTNS Infrastructure.

Zazněly informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání, o základních organizacích OS i členské základně, o činnosti BOZP v roce 2022.

Rada projednala a schválila novou cenu předplatného časopisu PTN ECHO ve výši 60 Kč ročně za jeden výtisk časopisu. Rada byla seznámena s využitím bytových jednotek na Černém Mostě našimi členy v roce 2022, následně schválila návrh zvýšení ceny rekreace na Černém Mostě pro rok 2023.

Na programu jednání byl návrh členů pro zastoupení našeho svazu ve Sněmu ČMKOS. Rada navrhla Zastupitelstvu OS ZPTNS ke schválení Jaroslavu Fišerovou a Josefa Zedníka.

Rada vzala na vědomí informace z ČMKOS (Stanovisko ČMKOS k návrhu NERV, Stav pracovní úrazovosti a nemocí z povolání v roce 2021, včetně školních úrazů 2020/2021, Změny v důchodovém systému v roce 2023, Zpráva o porušování zaměstnaneckých a odborových práv v roce 2022).

26. ledna 2023 – OS ZPTNS, 1. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS

Projednáni a schválení Jednacího řádu Zastupitelstva OS, projednáni a schválení rozpočtu svazu pro rok 2023 včetně rozdělení 35 % inkasa členských příspěvků na základě doporučení Rady a Revizní komise OS ZPTNS.

Členové Zastupitelstva byli seznámeni s činností svazu, vyslechli informace týkající se sociálního dialogu



a kolektivním vyjednávání ve firmách sdružených v našem svazu.

Zastupitelstvo OS ZPTNS zvolilo Jaroslavu Fišerovou a Josefa Zedníka členy Sněmu ČMKOS.

Schválení Harmonogramu jednání Rady a Zastupitelstva s hlavní projednávanou problematikou v roce 2023.

Zastupitelstvo vzalo na vědomí informace o činnosti svazových inspektorů v oblasti BOZP v roce 2022, dále o využívání bytů na Černém Mostě v uplynulém roce a schválilo navýšení ceny za pobyt.

Závěrem jednání proběhla informace o svazovém časopisu PTN ECHO pro letošní rok, byla projednána a schválena nová cena předplatného tohoto časopisu.

30. ledna 2023 – Česká pošta, jednání P-KOV ČP

Petice za zachování veřejné poštovní služby s 27 563 podpisy občanů ČR byla 25. 1. 2023 předána vládě ČR, v PS ČR předsedovi Petičního výboru Tomio Okamurovi, v Senátu PČR paní senátorce Jaromíře Vítkové. Veřejné slyšení v PS proběhne za účasti cca 200 osob z řad zástupců odborů, poslanců, vlády ČR, ale i médií a veřejnosti 14. 3. 2023, zpravodajem bude zástupce z hnutí STAN. Termín projednávání v Senátu ČR zatím není znám.

Strategie České pošty nebyla Dozorčí radou schválena, vyhlášení výběrového řízení na post generálního ředitele České pošty má být zveřejněno 31. 1. 2023, u ČP ukončil svoji činnost finanční ředitel Roman Schanner (řízením je pověřen Štěpán Škorpil).

Organizační změny v ČP nadále probíhají, očekává se další rušení pracovních pozic k 1. 2. a k 1. 5. 2023,



www.odbornyceskeposty.cz



celkem tak už bylo zrušeno na 8 000 pracovních míst. Hromadné propouštění k 1. 5. 2023 se bude týkat zejména balíkářů, třídičů, operátorů v logistice, koordinátorů, doručovatelů. V souvislosti s těmito změnami je třeba vyčíslit spotřebu práce, organizaci práce a prověřit pokrytí personálními kapacitami.

Jednání o mzdách proběhne 1. 2. 2023 společně s projednáváním rozpočtu FKSP pro rok 2023. P-KOV zaslal zaměstnavateli své vyjádření ke způsobu jeho využití prostředků.

Odborová akademie nabízí v rámci čtyř víkendů mladým členům odborů rozšířit své znalosti.

Z regionů: stále není žádný posun v rámci škodní komise, je nutné sjednotit celý systém ČP. Ze strany starostů obcí je nadále patrný zájem o mobilní poštu.

Za zaměstnavatele: Mgr. Z. Klírová a Mgr. R. Ferenc – informace o vývoji průměrné mzdy a evidenčního počtu zaměstnanců ČP za období roku 2022 a o předběžném výsledku finančního plánu ČP za rok 2022, který představuje ztrátu cca 1,5 miliardy Kč (výrazný podíl má povinné zřizování datových schránek). Covid náklady ve výši 790 mil. Kč nebyly stále poště vyplaceny, tato úhrada je určena na odměny zaměstnancům.

Nová smlouva pojištění odpovědnosti vůči zaměstnavateli je benefitem pro zaměstnance, částka pojistného je zvýšena na 100 mil. Kč, spoluúčast zaměstnance je stejná. Nejvyšší podíl na plnění pojistných událostí jsou škody na vozidlech (cca 95 %), obvykle je vyplaceno vyšší pojistné plnění, než je výše pojistného.

Informace k rozpočtu FKSP roku 2023, kdy zaměstnavatel akceptuje návrh P-KOV, tedy i odměny při pracovních výročních, bude podporovat dětskou rekreaci, navýšení příspěvku na stravenku, ale nesouhlasí s příspěvkem na setkávání zaměstnanců. Existuje pomoc a finanční podpora zaměstnancům

pošty, je to možnost čerpání z Nadace ČP, zejména v případech zdravotních problémů, dlouhodobé nemoci apod.

Připomínky ze strany P-KOV: doposud není vyřešena činnost a působnost škodní komise, proto P-KOV žádá o jednotný manuál závazný pro celou ČP. V rámci organizačních změn spojených s propouštěním zaměstnanců k 1. 5. 2023 je nutné provést normování na pracovištích, určit spotřebu práce, snižováním počtu zaměstnanců se zvyšuje zátěž zbylých zaměstnanců, kteří často de facto pracují zadarmo, bez proplácení přesčasů.

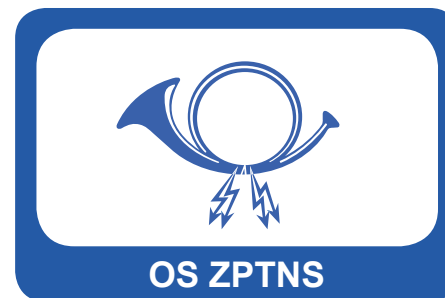
P-KOV žádá o prověření a o jednotný přístup v celé ČP při posuzování nároku na stravné při pracovní cestě. Dále prověřit způsob vyhodnocování výkonové prémie, jak jsou vyhodnocovány aktivity, kdy při nižším počtu zaměstnanců a velkých absencích je zkráceno roční



hodnocení (ukazatele aktivit přímého prodeje a splnění plánu stanovených aktivit v oblasti smluvních partnerů).

V Bonusové směrnici došlo ke snížení bonusů za skupinového klienta, P-KOV navrhuje navýšení bonusů v případě založení osobního účtu klienta o 200 Kč.

Dále je požadováno zařazení listovních motorizovaných doručovatelů do 5. tarifní třídy a v neposlední řadě je zde připomínka P-KOV k úkolování zaměstnanců vedoucími na soukromých telefonních číslech i mimo pracovní dobu, což je v rozporu se ZP.



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

V dne
.....
..... podpis

Přijat za člena ZO OS ZPTNS dne:

.....

.....
Razítko Výboru ZO OS ZPTNS

VÍTE, ŽE BEZ ODBORŮ BYSTE NEMĚLI

- ✓ TÝDEN DOVOLENÉ NAVÍC
- ✓ ZVÝŠENÉ ODSUPNÉ
- ✓ 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 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

VSTUPE DO ODBORŮ
PŘIDEJTE SE K NÁM

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



ODBOROVÝ SVAZ ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

VÍTE, ŽE ODBORY POSKYTUJÍ SVÝM ČLENŮM

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

Výhody pro členy našich odborů

Odborový svaz má dlouhodobě uzavřenou dohodu se Sdružením na ochranu nájemníků České republiky. Díky této smlouvě mají členové našeho odborového svazu bezplatné konzultace na téma bytové problematiky v poradenských centrech SON.

Poradit se můžete v těchto oblastech:

- Nájemní bydlení – nájem bytu a domu, doba nájmu, nájemní smlouva, výpovědní důvody, ochrana nájemce bytu, práva a povinnosti nájemce a pronajímatele bytu ...
- Problematika služeb spojených s užíváním bytu – úhrada za služby, zálohy, rozúčtování a vyúčtování dle zákona č. 67/2013 Sb. a prováděcích předpisů ...
- Bydlení ve vlastní nemovitosti – bytové spoluvlastnictví, vymezení jednotky, společné části domu, zápis do katastru nemovitosti, Společenství vlastníků, stanovy SV, statutární orgány, práva a povinnosti vlastníka bytové jednotky...
- Bytové družstvo – vymezení pojmu družstevní byt, nájem družstevního bytu, převod družstevního podílu, zánik členství, práva a povinnosti člena bytového družstva ...
- Informace k získání příspěvku či doplatku na bydlení.

Velkým bonusem pro členy našeho odborového svazu je možnost rekreace na Černém Mostě v Praze, kde můžete strávit se svojí rodinou příjemný týden a společně navštívit v rámci pobytu některá zajímavá místa našeho hlavního města. Týdenní pobyt stojí 3 000 korun, v bytech s kompletním zázemím se pohodlně ubytuje čtyřčlenná rodina. Pro rezervaci pobytu kontaktujte sekretariát odborového svazu.

V letošním roce můžete také využít slevy na dovolenou s cestovní agenturou INVIA a na pobyty v soukromých apartmánech v Chorvatsku na stránkách <https://www.croatia24.travel/cs/>.

Pokud budete chtít využít slevu na dovolenou, obraťte se na předsedu či předsedkyni vaší základní odborové organizace, který vám vystaví členský poukaz na slevu v INVIA nebo vám sdělí kód na slevu pro pobyty v Chorvatsku.

Podrobnější informace byly publikovány v INFO OS ZPTNS.



croatia:24



ODBOROVÝ SVAZ ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

T-MOBILE BENEFIT

Zvýhodněné tarify pro členy OS ZPTNS a jejich rodinné příslušníky.

Kontaktujte Vaši odborovou organizaci!

Více informací na oszptns.cmkos.cz

Neomezeně	Neomezeně XL	Neomezeně XXL	Neomezeně 5G L	Neomezeně 5G XL	Neomezeně 5G XXL
Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit	612,50 Kč	682,50 Kč	752,50 Kč	892,50 Kč	1 102,50 Kč
Volné minuty do všech sítí	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Volné SMS do všech sítí	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Volání v podnikové síti	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma
Datový limit	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Cena MMS	2,28 Kč	2,28 Kč	2,28 Kč	2,28 Kč	2,28 Kč
Mezinárodní min	0,98 Kč	0,98 Kč	0,98 Kč	0,98 Kč	0,98 Kč
Volné roaming	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma
5G výhoda	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma
T-Mobile TV	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma

Plně dat	Data 4 GB Plus	Data 10 GB Plus	Data neomezeně	Data neomezeně 5G
Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit	284,75 Kč	435,50 Kč	586,25 Kč	787,25 Kč
Volné minuty do všech sítí	150	150	150	150
Volání v podnikové síti	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma
Datový limit	150	150	150	150

Startovací tarify	Internet 4 GB	Internet 10 GB	Internet neomezeně	Internet neomezeně 5G
Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit	150,75 Kč	301,50 Kč	452,25 Kč	653,25 Kč
Volné minuty do všech sítí v ČR	4 GB plnou rychlostí	10 GB plnou rychlostí	30 GB plnou rychlostí poté 10 Mb/s	neomezeně
Volání v podnikové síti	2,28 Kč	2,28 Kč	2,28 Kč	2,28 Kč
Datový limit	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma
5G v ČR	0,98 Kč	0,98 Kč	0,98 Kč	0,98 Kč
Cena za minutu volání do všech sítí v ČR	220,50 Kč	220,50 Kč	220,50 Kč	220,50 Kč
Cena SMS do všech sítí v ČR	150	150	150	150
Cena MMS	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma
	1 GB plnou rychlostí	1 GB plnou rychlostí	1 GB plnou rychlostí	1 GB plnou rychlostí
	2,28 Kč	2,28 Kč	2,28 Kč	2,28 Kč
	0,98 Kč	0,98 Kč	0,98 Kč	0,98 Kč
	4,90 Kč	4,90 Kč	4,90 Kč	4,90 Kč

Křížovka o ceny

POMŮCKA: OTROKINO ŠKOLA ZKR. RIA, SAMSON, ŠLAJER	STŘEDNÍ ŠKOLA ZKR.	INICIÁLY ZPĚVÁCKY PILAROVÉ	PODLOŽIT SLÁMOU	VENKOVNÍ PRODEJNÍ PROSTOR	INICIÁLY ZPĚVÁCKY ČSAKOVÉ	LESKLÁ BAVLNĚNÁ TKANINA	PROGRAM NA ÚPRAVU TEXTU	OČEKÁVAT SE STRACHEM	SOUZVUK TŘI TONU	POTOM	A SICE
NÁDRŽ NA SPLÁSKY							ČÁST TRASY				
ČESKÝ HOUSLISTA PAVEL ???							STRKAT ZNAČKA ROSTLIN- NĚHO TUKU				
	VYRÁBĚT	IN. BRANK. HAŠKA 1. DIL TAJENKY			JIHO- AMERICKÁ REKA SYKNUTI						
KMENY SLOVEN.				PEVŇÁ ČÁST MOTORU TOHLE						2. DIL TAJENKY	UŠNÍ ZRCÁTKO
DLUHÝ						MOUDRÝ POZNATEK					
ODTĚKÁNÍ						ARTUR DOMÁCKÝ			MPZ EGYPTA DRAMA- TURG TV ALEŠ ???		
ŠACHTA										LÉTAJÍCÍ TALÍŘ	
DRŽADLA										SEVERSKÝ PAROHAČ	
KOCOUR ZASTAR.										POHYB OČNÍHO VÍČKA	
OBCHODNÍ DŮM ZKR.				DRUH DALILY	VELKÁ SKOBA	ZNAČKA HYGIENIC- KÝCH POTŘEB	O CO	MODRÁ PLANETA	ZÁVOJ ZASTAR.	MINISTER. OBRANY ZKR. SKUPINOVÁ	
VČELÍ PRODUKT						ROZŠTĚPENÍ					
STŘEDOVĚKÝ NÁJEZDNÍK						CHEMICKÁ PŘÍPONA JIHOASJSKÝ STROM					OVINUTÍ PANENKA DĚTSKÝ
NÁMĚTY								BOHATSTVÍ HOVOR. OBYVATEL DÁNSKA			
	UMĚLECKÉ MUZEUM	SLOVENSKÝ DENÍK ANO RUSKY						TÝKAJÍCÍ SE DĚJE CHEMICKÁ PŘÍPONA			
PŘEMOŽENÁ									VLASTNÍ PRVNÍ ZENĚ		
MUŽ PŘED- VÁDĚJÍCÍ MÓDU									POČÁTKY DNU		

Tajenka z minulého čísla:
Hodně štěstí
v novém roce

Tajenku z tohoto čísla posilejte do 15. 3. 2023

Sudoku

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

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

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

Jarní kopřivová polévka s bramborem



Ingredience

- 1 ks cibule (velká)
- 2–3 ks brambory (velké)
- 1 lžíce másla
- 500 ml drůbežního vývaru (nebo zeleninového)
- 200 g kopřiv (mladé)
- 250 ml smetany ke šlehání (33 % tuku)

Cibuli a brambory oloupejte a nakrájejte na kostičky. Máslo rozehřejte v hrnci a orestujte na něm cibuli dozlatova. Přidejte brambory, zhruba 1 minutu je opékejte a zalijte vývarem. Zahřívajte až k varu, pak ztlumte na střední teplotu a vařte, až jsou brambory měkké.

Mezitím očistěte kopřivy. Pracujte v rukavicích, abyste se nepopálili. Rostliny omyjte a ostříhejte jen měkké části stonků.

Používejte pouze horní výhonky, ostatní bez lítosti vyhodte, kopřiv bývá dost. Vsypte je do vroucího vývaru a jen krátce spařte. Nevařte je.

Polévku rozmixujte ponorným mixérem dohladka nebo podle chuti. Kopřivy nebudou pálit, ani když zůstanou v polévce kousky. Polévku na talíři ozdobte smetanou a kvítky.



Kontakty na správní aparát 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
Mgr. Klára HOLUBOVÁ Právní servis		holubova.klara@cmkos.cz	775 021 327
Ing. 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
Jana KOUKOLOVÁ Administrativně - organizační servis	222 540 322	koukolova.jana@oszptns.cz	
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 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**





RADÍ ČLENŮM SVÝCH ORGANIZACÍ

Podepsat můžeš, číst musíš!

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



Porad' se!

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

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

Bud' členem odborů!

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



HÁJÍME VÁS
A POMÁHÁME VÁM

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

