

PTN ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

Vládní úsporná opatření

čtěte na str. 11

**Ukončení pracovního
poměru**

čtěte na str. 15





Milé kolegyně, milí kolegové,

blíží se léto, které přichází se zářivým sluncem, prázdninami a slibem zaslouženého odpočinku.

Léto je příležitostí k prožívání krásných okamžiků, které nám budou dodávat sílu a energii do dalších dnů. Je čas na dovolenou, abyste si odpočinuli od každodenních povinností a měli také čas jen sami pro sebe. Ať už se těšíte na dovolenou na chalupě, u moře, horský výlet či klidné chvíle strávené s blízkými, je důležité si uvědomit, že bez odpočinku to prostě nejde.

Během letních dnů můžeme vnímat spoustu pozitivních věcí a těšit se z jejich existence. Je to krásné sluníčko na zahradě či na pláži, osvěžující skok do studené vody, vůně čerstvých jahod a letních květin nebo tichý večer strávený s rodinou a přáteli při grilování pod hvězdnou oblohou. Tyto chvíle jsou jako lék na duši a umožňují nám na chvíli zapomenout na starosti.

Přeji vám nádherné léto plné slunce, klidu a pohody. Ať si užijete svou dovolenou a vrátíte se plní nových sil a energie.

Přeji všem hodně sil a radosti ze života ☺

Vaše Jindřiška



OBSAH

Poštáři čekají už dlouho na dobré zprávy	4
Exkurze do Mošnova	6
Konference ZO JM – Pracujme podle pravidel	8
Vládní úsporná opatření	11
Právní kudykam	15-23
Malá ohlédnutí	24-28
Podcenění práce ve výšce	31
Výjezdní jednání ve Straškově	32
Zábava	33-34
Kontakty na správní aparát OS ZPTNS	35

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



Pošťáci čekají už dlouho na dobré zprávy



V poslední době se Česká pošta ocitla v centru pozornosti kvůli rušení 300 poboček, zavedení režimu D+3 pro doručování obyčejných listovních zásilek a s tím související propouštění. Tato opatření, která mají významný dopad na zaměstnance i veřejnost, budou mít dalekosáhlé důsledky pro provoz. Česká pošta už několik let dělá úsporná opatření, která mají vážný dopad na pošťáky a kvalitu poskytovaných služeb.

Situace, ve které se Česká pošta nachází, je alarmující. Nepřetržitá úsporná opatření nevedou k žádnému zlepšení situace podniku ani ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců, a proto jsme se rozhodli iniciovat Petici za zachování veřejných poštovních služeb. Naše petice má za cíl donutit stát, aby se vážně zamyslel nad situací České pošty a podmínkami poskytování veřejných poštovních služeb.

Česká pošta je zákonem povinná poskytovat služby, které jsou ztrátové. Bohužel, současný systém úhrady nákladů základních poštovních služeb je nespravedlivý a Česká pošta každoročně dotuje veřejné služby ve výši stamilionů korun. To má vážné dopady na ekonomickou situaci podniku, které se projevují nejen nedostatečným rozvojem a kvalitou služeb, ale především v odměňování pošťáků a jejich pracovních podmínkách. Naším cílem je přimět stát, konkrétně vládu, aby vyřešila situaci České pošty a vytvořila spravedlivý a ekonomicky udržitelný systém pro veřejné poštovní služby. V říjnu loňského roku jsme začali sbírat podpisy pro naši petici

a během necelých tří měsíců se nám podařilo získat 27 563 podpisů. Tato výrazná podpora ukazuje, že problematika poštovních služeb a České pošty je důležitá pro mnoho lidí.

Upozorňujeme na nespravedlivě nastavený a finančně neudržitelný systém již dlouhou dobu. Od roku 2013, kdy došlo k liberalizaci trhu poštovních služeb, byla Česká pošta nucena vynaložit více než 10 miliard korun z vlastních zdrojů na ztrátové služby stanovené zákonem. Není tedy překvapením, že podnik zaznamenává v posledních letech ztráty.

Problémy České pošty vnímáme, ale ještě citlivěji vnímáme situaci samotných pošťáků, kteří pracují za velmi nepříznivých podmínek, jsou přetížení, vystaveni stresu a mají velmi nízké mzdy. Od roku 2013 byla zrušena třetina pracovních míst, přesto však pošta stále poskytuje služby v souladu s poštovní licencí. Provozuje 3 200 poštovních poboček a každý den doručuje zásilky po celé republice.

Ministr vnitra ve svých nedávných vystoupeních popsal vážné finanční potíže České pošty, očekávanou ztrátu v řádu miliard korun, a dokonce hrozbu insolvence. Zdůraznil, že pošta musí projít transformací. Přesto vláda dosud neposkytla České poště žádnou kompenzaci za omezení způsobená pandemií na rozdíl od mnoha podnikatelských subjektů.

Česká pošta se v roce 2023 potýká s dalšími nepříznivými vlivy, zejména s povinným zřizováním datových schránek pro všechny subjekty s IČO, jako jsou živnostníci a spolky. Očekává se, že tento krok směrem k digitalizaci komunikace se státní správou negativně ovlivní výnosy České pošty.

Pošta se snaží nalézt další úspory, ale musíme si uvědomit, že to již překračuje hranice udržitelnosti vzhledem k objemu práce a stávajícím zaměstnancům. Opakovaně jsme při všech jednáních o organizačních změnách trvali na normování spotřeby práce při snižování počtu pracovních míst. Jen tak je možné stanovit potřebné personální kapacity. Zaměstnavatel už nemůže spoléhat na to, že vše zvládnou pošťáci, kteří mají ke své práci nadstandardní vztah, jen díky své dobré vůli a na úkor svého volného času.

Je čas striktně dodržovat pravidla, ustanovení zákoníku práce a všechny interní předpisy včetně přesného dodržování pracovní doby podle rozvrhu

práce. Pouze tak se pošťáci mohou chránit před nadměrnou zátěží a pouze tak můžeme zaměstnavateli ukázat, kolik zaměstnanců skutečně potřebuje.

Připravili jsme kampaň PRACUJ PODLE PRAVIDEL, kde jsme podrobně popsali, jaká pravidla je třeba bez obav dodržovat. Informace jsme poslali všem základním organizacím a jsou dostupné na webu odboryceskeposty.cz. Dodržování pravidel ochrání samotné pošťáky, jejich zdraví a také jejich peníze, kterých nemají opravdu nazbyt.

Zvýšení mezd od 1. 4. 2023 nebylo dostatečné vzhledem k vysoké inflaci. Jednání byla s ohledem na ztrátové hospodaření pošty velmi obtížná. Vstoupili jsme do jednání s požadavkem na navýšení mezd o 10 %. Zaměstnavatel však předložil návrh na zvýšení mezd pouze o 3,5 %. Po několika kolech vyjednávání jsme se nakonec dohodli na navýšení mezd o 5 % v průměru a zvýšení stravenek na 100 Kč. Pro Českou poštu jsou to náklady ve výši 400 milionů korun při očekávané ztrátě v řádu miliard korun. V červnu budeme dále jednat se zaměstnavatelem o mzdovém vývoji, vysoká inflace přetrvává a kupní síla pošťáků se stále snižuje.

Je třeba nalézt řešení pro stabilizaci ekonomické situace České pošty a zlepšení podmínek zaměstnanců. Petice

za zachování veřejných poštovních služeb, kterou jsme iniciovali, je výzvou pro stát a vládu k řešení této problematiky. Byla projednána v Poslanecké sněmovně v rámci veřejného slyšení a v Senátu ve výborech. V druhé polovině června bude projednána na plénu Senátu. Věříme, že naše aktivity přispějí k nastavení spravedlivého a ekonomicky udržitelného systému pro veřejné poštovní služby.

Zaměstnanci České pošty již dlouho čekají na zlepšení situace a s cítí velkou nejistotu ohledně toho, zda stát přijde s řešením včas. Je na čase, aby stát převzal odpovědnost za situaci České pošty a podpořil její trvalou udržitelnost. Transformace České pošty, která by měla být schválena na konci června, ukáže budoucnost České pošty a pošťáků.

Pošťáci si zaslouží důstojné pracovní podmínky a spravedlivé ocenění za svou práci, kterou vykonávají ve prospěch veřejnosti.

Děkujeme všem členům za podporu, bez vaší podpory to opravdu nejde!

Jindřiška Budweiserová



Exkurze do Mošnova

Ve čtvrtek 11. 5. 2023 se členové základních organizací ze Severní Moravy zúčastnili prohlídky nového logistického centra v Mošnově.

Celým areálem nás provázela vedoucí DSPU Mošnov Bc. Pavol Ježík, který nás také seznámil s jeho chodem.

Provoz tohoto nejmodernějšího logistického centra byl zahájen 19. září loňského roku. Plocha logistického hubu je bezmála 30 tisíc čtverečních metrů.

V nové logistické hale se zpracovávají balíkové zásilky z dep z Přerova, Vsetína, Nového Jičína, Frýdku-Místku, Olomouce a postupně bude nabíhat balíkové zpracování i z dalších dep.

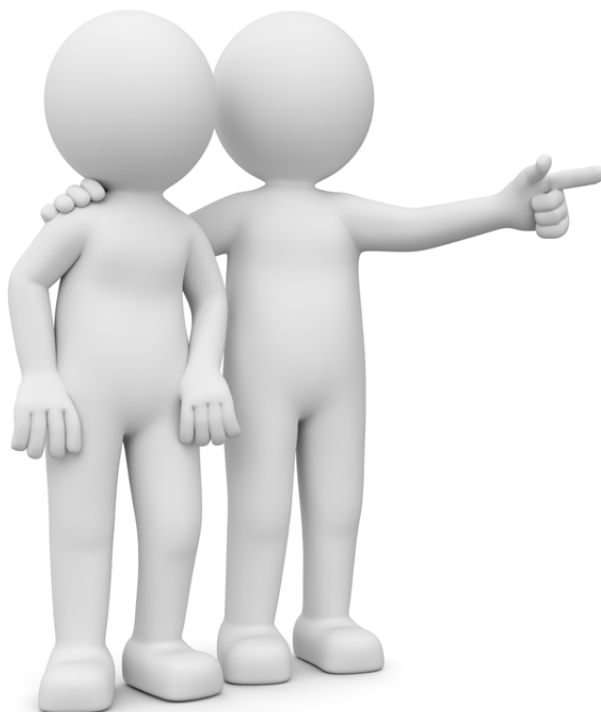
Z Mošnova také probíhá doručování zásilek na Novojičínsku a Frýdeckomístecku.

Zásilky se doposud třídí ručně, nový třídící stroj by měl být uveden do provozu v posledním čtvrtletí tohoto roku. Bude se jednat o vysoce výkonný stroj, jehož hodinový výkon bude 12 500 BZ/hodinu. Předpokládaný denní počet zpracovaných zásilek je min. 120 000 BZ/den. Tento stroj bude zpracovávat zásilky o hmotnosti od 200 g do 50 kg.

Součástí logistického areálu jsou i nově vybavené odpočinkové místnosti pro zaměstnance a moderní kanceláře.

Exkurze byla velmi zajímavá, po uvedení nového stroje do provozu si prohlídku areálu rádi zopakujeme.

Mirka Matonohová





Konference ZO JM – Pracujme podle pravidel

Ve květnu proběhly první letošní konference Základní organizace OS ZPTNS Jižní Morava. Sešli jsme se ve Vyškově a v Uherském Hradišti, abychom prodiskutovali vše, co je v této chvíli aktuální.

V rámci programu byli členové seznámeni s aktuálním děním ve firmě a v odborech, s dopady zaváděných změn a s postojem odborů k jednotlivým krokům. Následná diskuse jednoznačně potvrdila, že zavádění změn je nedostatečně připravené, nedostatečně komunikované a v mnoha případech ekonomicky nepochopitelné z pohledu řadových zaměstnanců i veřejnosti. Chybí poštáči, chybí vozidla a elektrokola, délky doručovacích okrásků se neúměrně prodlužují a zátěž klesá výrazně pomaleji, než je prezentováno. To vše vede k frustraci zaměstnanců a k pocitu beznaděje i zoufalství z neschopnosti zvládnout nesplnitelné úkoly. Především vedoucí jednotlivých dodejen jsou stavěni do neřešitelných situací, kdy se mají poprat s úkoly, na jejichž splnění by potřebovali mnohem vyšší kapacity lidí i vybavení. Na obdobnou situaci se připravuje i pobočková síť, kde se očekává výrazně vyšší nápor klientů po zrušení ostatních poboček v okresních městech.

Za této zoufalé situace byla přítomným opětovně připomenuta odborová kampaň „Pracuj podle pravidel“ s podtitulem „Pracuj do výše svého pracovního úvazku a své mzdy, chráníš sebe a své pracovní místo“. Díky diskuzi na téma práce podle pravidel jsme společně došli k závěru, že když všichni začneme pracovat podle pravidel, která si nastavila sama firma, budeme je dodržovat, respektovat svoji pracovní dobu, vykazovat práci přesčas a nepracovat zadarmo na úkor svého osobního volna, tak jedinečně tehdy podáme vedení firmy nezpochybnitelný podklad o skutečné potřebě práce a nezbytném počtu pracovních míst na její zvládnutí.

Pouze prací podle pravidel ochráníme sebe a svoji náplň práce učiníme zvládnutelnou.

V tomto závěru podpořili přítomné odboráře a zaměstnance pošty i naši milí poštovní senioři, které vždy rádi zveme na naše setkání a kteří se stále aktivně zajímají jak o dění ve firmě, tak v odborech. Společná fotografie byla příjemnou tečkou za celou konferencí.

Josef Zedník





Chceš, aby vedení pochopilo, že tvá práce je pro firmu nezbytná?
Chceš dostávat mzdu za skutečně odvedenou práci?

Pak existuje jediné řešení:

PRACUJ PODLE PRAVIDEL



PRACUJ PODLE ROZVRHU PRÁCE, PŘESČASOVOU PRÁCI EVIDUJ A VYKAZUJ

Není důvod pracovat zadarmo

DODRŽUJ PŘESNĚ POSTUP PŘEDÁNÍ, VŽDY SI ZKONTROLUJ PŘEBÍRANÉ ZÁSILKY A MATERIÁL

Co si nezkontroluješ a skutečně nepřevezmeš, to zaplatíš

VYŽADUJ, ABY VYÚČTOVÁNÍ VŽDY PROBÍHALO ZA FYZICKÉ PŘÍTOMNOSTI OBOU STRAN

Cokoliv chybí, to platíš ze své kapsy

DODRŽUJ PŘESTÁVKY A VÁHOVÉ LIMITY

Chráníš sebe a své zdraví

**CHRAŇ SEBE A SVÉ PENÍZE
VŽDY PRACUJ PODLE PRAVIDEL**

WWW.ODBORYCESKEPOSTY.CZ

Vládní úsporná opatření

Vláda bez projednání se sociálními partnery přijala „balík“ úsporných opatření, který předložila k připomínkovému řízení ve zkráceném čase, jen 7 dní a před prázdninami chce stihnout první čtení v Poslanecké sněmovně.

Zde je stručný přehled nejvýznamnějších změn, včetně těch, které se negativně dotknou každé domácnosti:

Namísto aktuálních tří sazeb DPH (10, 15 a 21 procent) budou pouze dvě. A to ve výši 12 a 21 procent. Některé služby a zboží se přesunou z nejnižší sazby do té nejvyšší.

Služby a zboží, které dosud podléhaly 10% sazbě, podraží o dva procentní body. Bude se jednat například o dodávku tepla, vodné a stočné, stravovací služby, léky a některé farmaceutické

výrobky, ubytovací služby, vstupné do divadel, kin apod., časopisy, pravidelnou dopravu cestujících atd.

Z 10% sazby poskočí o 11 procentních bodů do základní sazby 21% úklidové, kadeřnické a holičské služby, opravy obuvi, kol a kožených výrobků, ostatní tiskoviny, noviny a čepované pivo.

U vodného a stočného, stejně jako u dálkového tepla, se DPH zvýší ze současných 10 procent na navrhovaných 12 procent. To znamená, že domácnosti budou platit vyšší částky za tyto služby.

Sazba daně u sběru, přepravy a skládkování komunálního odpadu se zvýší z 15 procent na 21 procent. To povede k vyšším nákladům pro domácnosti za odpadové služby.



Výdaje na nápoje (včetně kojeneckých a minerálních vod) se zvýší kvůli přesunu do základní 21procentní sazby DPH. Stejně tak léky budou zatíženy novou sazbou 12 procent. To zvýší náklady na tyto produkty pro spotřebitele.

Daň z nemovitých věcí vzroste až na dvojnásobek současné úrovně a bude se každý rok zvyšovat s ohledem na inflaci. To povede ke zvýšení nákladů na vlastnictví nemovitostí.

Zruší se sleva za školkovné, sleva na studenta, osvobození stipendií a benefitů pro zaměstnance nebo odpočet za odborové příspěvky. Co se týká slevy na nepracující manželku či manžela, tu si uplatní pouze ti, kteří pečují o dítě mladší tří let.

Sleva na manželku/manžela v domácnosti ve výši 24 840 korun nebude možná, pokud se stará o dítě starší tří let. To bude mít dopad na rodiny.

Rodiny s dětmi ve školce přijdou o tzv. školkovné, což je sleva na dani do výše minimální mzdy za každé dítě navštěvující předškolní zařízení. Tato změna zvýší měsíční náklady rodin s předškolními dětmi.

Zaměstnanecké benefity

Má se zrušit osvobození nepeněžních benefitů zaměstnancům. Bude se mimo příspěvky například na kulturu či sport především jednat o tzv. nadlimitní stravenky.

Fond kulturních a sociálních potřeb bude tvořen 1 % mzdových prostředků – nyní 2 %, tedy příděl snížený o polovinu.

Zaměstnanci budou nově platit 0,6 procenta z hrubé mzdy na nemocenské pojištění.

Lidé se stavebním spořením přijdou o polovinu státní podpory, která se sníží z maximálních 2 000 korun ročně na 1 000 korun.

Roční dálniční známka se zvýší o 800 korun, z aktuálních 1 500 korun na 2 300 korun.

Spotřební daň na naftu se zvýší o 1,50 koruny na litr.

Vládní návrhy také zahrnují snížení limitu pro uplatnění sazby daně ve výši 23 procent. Limit by se snížil z 48násobku průměrné mzdy na 36násobek.

Zvýšení spotřební daně na cigarety, tabák a doutníky se v roce 2024 zvýší o 10 procent a v následujících třech letech ještě o pět procent. Vyšší daň se bude týkat také zahříváného tabáku a některých typů hazardu.

OSVČ při výkonu své hlavní činnosti budou vždy platit minimální sociální pojištění. Vládní návrhy počítají se zvýšením odvodů pro OSVČ v případě zvýšení vyměřovacího základu a minimální platby na pojistném.

Daň z příjmů právnických osob se má od roku 2025 zvýšit ze současných 19 % na 21 %.

Nižší nové přiznané důchody

Dojde ke změně propočtu u jednotlivých pásem mezi tzv. redukčními hranicemi. Výsledkem toho bude nižší důchod. Tato změna by měla nastat v roce 2026.

Posun věku odchodu do důchodu

Délka průměrného důchodu bude stanovena na 21,5 roku a odchod do penze se posune každý rok podle průměrné délky dožití.

Společný vyměřovací základ manželů

Manželé se budou moci dobrovolně dohodnout na sdílení vyměřovacích základů. Vyměřovací základy se jim sečtou a důchod tak budou mít stejně vysoký.

Fiktivní vyměřovací základ

Bude zaveden tzv. fiktivní vyměřovací základ. Pokud bude rodič na mateřské či rodičovské, bude mu započítávána vyšší odvedená hodnota na sociálním pojištění.

Omezení předčasných důchodů

Potřebný počet let sociálního pojištění bude prodlouženo na 40 let pro předčasný důchod. Odchod do předčasného důchodu bude možný pouze o 3 roky dříve.

Změny u příspěvku na penzijní spoření

Minimálně částka pro nárok na státní podporu bude 500 korun (nyní 300 korun). Zvýší se maximální částka, na kterou stát bude přispívat.

Úprava valorizace důchodů

Dojde k návratu k valorizačnímu pravidlu platnému před rokem 2018, tedy ke snížení podílu 1/2 růstu reálných mezd na 1/3 růstu reálných mezd.

Náročné profese

Lidé, kteří vykonávají náročnou profesi, budou mít možnost odejít do důchodu dříve. Bude se jednat pouze o osoby, které prokazatelně pracují v náročných profesích a u kterých není možné rizika eliminovat speciálními pomůckami.



Vdovské důchody

Vrátí se nárok na vdovský či vdovecký důchod na 5 let, jako tomu bylo v minulosti.

Vyšší garantovaný důchod

Dojde ke zvýšení garantovaného důchodu na 20 % průměrné mzdy.

Pracující senioři

Pracující důchodci nebudou muset platit sociální pojištění, ale nebude se jim za další odpracovaná léta navyšovat důchod.

Je zřejmé, že plánované vládní škrty budou mít rozsáhlé finanční dopady na všechny, především na zaměstnance, rodiny s dětmi a na seniory. Navíc v rámci přípravy státního rozpočtu pro rok 2024 unikly z neveřejné části informace o plánovaných škrtech ve zdravotnictví, financích na vědu a výzkum a snížení prostředků na platy státních zaměstnanců o 5%. Státní zaměstnanci pracují ve zdravotnictví a školství. Jsou to hasiči a policisté, tedy se to netýká jen samotné státní správy.

Vláda prosadila v daňové oblasti změny, které snížily příjmy státního rozpočtu, např. zrušení EET a zcela nespravedlivě přenáší zátěž na občany.

To všechno bez jakékoliv diskuse s odbory a se zaměstnavateli.

Českomoravská konfederace odborových svazů vyhlásila proto stávkovou pohotovost, aby dosáhla solidního sociálního dialogu. Tak závažné změny musí být diskutovány a projednávány!

Důsledky plánovaných vládních škrťů jsou zřejmé a budou mít vliv na každodenní život občanů. Je důležité, aby odbory a ostatní organizace občanské společnosti spolupracovaly a aktivně se zapojily do diskuse o těchto opatřeních. Je třeba hájit zájmy pracujících, rodin s dětmi a seniorů a bojovat za spravedlivou a rovnou společnost, která zajišťuje důstojný život a důstojné živobytí pro všechny.

Jindřiška Budweiserová



Právní kudykam



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

uplynuly tři měsíce a opět se vám dostává do rukou náš časopis s články, jejichž tématem je dnes výhradně pracovněprávní problematika. V současnosti dostávám velké množství dotazů, které se týkají skončení pracovního poměru. Tuto skutečnost jsem zohlednila a stěžejním tématem mé rubriky je dnes „skončení pracovního poměru“, jak je upraveno v zákoníku práce.

Nacházíme se ve velmi složité době, ale vězte, že odbory jsou vždy na vaší straně, máte se kde poradit a na složité problémy nejste sami. Buďte bdělí, braňte svá práva a nedejte se!

Klidné letní dny všem přeje

Váš právní servis

Abeceda pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce



Skončení pracovního poměru

Problematika skončení pracovního poměru je v zákoníku práce upravena v jeho ustanoveních § 48 – 73a.

Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozvázán jen (i) dohodou, (ii) výpovědí, (iii) okamžitým zrušením, (iv) zrušením ve zkušební době.

Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, základní pracovněprávní vztah zaniká. Toto neplatí při pokračování v živnosti. Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle živnostenského zákona nebo pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele. Krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa činnosti

zaměstnavatele vystaví zaměstnanci, jehož pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti zanikly, na jeho žádost potvrzení o zaměstnání, a to na základě dokladů předložených tímto zaměstnancem.

Dohoda (§ 48 zákoníku práce)

Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná. Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody

Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 zákoníku práce. Tyto důvody budou dále v článku popsány. Jedná se o tzv. taxativní – úplný výčet důvodů, který nemůže být nijak rozšiřován.

Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.

Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.

Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami, které budou dále v článku uvedeny.

Výpověď daná zaměstnavatelem (§ 52 zákoníku práce)

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,



- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemoci z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavně méně závažné porušování povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- h) poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Jiné povinnosti zaměstnanců - Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem (§ 53 zákoníku práce)

Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je

- a) v době, kdy je zaměstnanci nařízena karanténa nebo je uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto

neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato 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; při onemocnění tuberkulózu se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,

- b) při výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v 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,
- e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci,
- f) v době, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle zákona o nemocenském pojištění, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle zákona o nemocenském pojištění a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.

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 zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Zákaz výpovědi podle § 53, viz výše, se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:

- a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,
- b) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b); to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnance, který čerpá otcovskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou

dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,

- c) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené, o zaměstnance na otcovské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené, otcovské nebo rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou, otcovskou nebo rodičovskou dovolenou,
- d) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance a zvláště hrubým způsobem; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, zaměstnance čerpajícího otcovskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Okamžitě zrušení pracovního poměru (§ 55 zákoníku práce)

Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, pokud (i) byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, (ii) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem na otcovské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže (i) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo (ii) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti mzdy.

Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.

Zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru

Pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl.

Stane-li se v průběhu 1 měsíce jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasné práce neschopného pojistěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.

Stane-li se v průběhu 2 měsíců jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

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

V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžitě zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží.

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Zaměstnavatel může tento souhlas použít jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné. Pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

Hromadné propouštění (§ 62 zákoníku práce)

Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c), tzn. z organizačních důvodů, nejméně

- a) 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci. Současně je zaměstnavatel povinen informovat o (i) důvodech hromadného propouštění, (ii) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, (iii) o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni, (iv) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit, (v) o hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, (vi) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

Předmětem jednání s odborovou organizací je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k přežití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

Zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele o opatřeních, zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací. Jedno vyhotovení písemné informace doručí zaměstnavatel odborové organizaci a radě zaměstnanců.

Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení této zprávy doručí odborové





organizaci. Odborová organizace a rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele.

V případech, že u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti výše uvedené vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou může skončit výpovědí nebo dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.

Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 zákoníku práce)

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedených důvodů. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

Odstupné (§ 67 zákoníku práce)

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) – jedná se tzv. „organizační důvody“ nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Jedná se od důvod, kdy zaměstnanec dlouhodobě ztratil způsobilost k výkonu práce z důvodu utrpění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek. Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Vrácení odstupného (§ 68 zákoníku práce)

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. Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby uvedené v předchozí větě.





Pracovní volno k vyhledávání nového zaměstnání

Dotaz: Zaměstnavatel mi doručil výpověď z pracovního poměru z organizačních důvodů, neboť dle jeho rozhodnutí jsem se pro zaměstnavatele stal nadbytečným. Můj pracovní poměr skončí 31. července 2023. Mám nárok čerpat pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání v době, kdy mi běží výpovědní doba?

Pro vyhledání nového pracovního místa před skončením stávajícího pracovního poměru může zaměstnanec žádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Pracovní volno je poskytováno v souladu s nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Zaměstnavatel je povinen žádosti zaměstnanci vyhovět. Podotýkám, že pracovní volno se poskytuje bez ohledu na způsob ukončení pracovního poměru. Poskytuje se, pokud má pracovní poměr skončit na základě výpovědi zaměstnavatele nebo naopak výpovědi dané zaměstnancem, nebo dohodou. Nárok na pracovní volno za účelem vyhledání nového pracovního místa vzniká zaměstnanci i při sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

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

neplacené (bez náhrady mzdy). Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů daných v § 52, písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z těchto důvodů. Jedná se o výpověď z tzv. organizačních důvodů nebo zdravotních důvodů. Z uvedeného tedy plyne, že zaměstnavatel Vám volno pro vyhledání nového zaměstnání poskytne s náhradou mzdy.

Pracovní volno (zpravidla 8 půldnů) může zaměstnanec čerpat kdykoli během výpovědní doby nebo doby dvou posledních měsíců před skončením pracovního poměru. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat. Zaměstnanec si tak např. může vybrat najednou 1 den volna za 2 týdny. Není podmínkou čerpat pravidelně každý týden jeden půlden. Se souhlasem zaměstnavatele může být čerpání jiné, ale vždy je nutné se o rozsahu čerpání volna dohodnout.

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

Změna rozsahu sjednané pracovní doby

Dotaz: Při uzavření pracovní smlouvy se zaměstnavatelem byl rozsah týdenní pracovní doby sjednán v rozsahu 40 hodin týdně. Nyní mi zaměstnavatel sdělil, že se má rozsah mé pracovní doby snížit na 30 hodin. Musím tuto nabídku zaměstnavatele přijmout? A pokud s touto změnou nebudu souhlasit, jak mám dál postupovat? Může mi zaměstnavatel bez mého souhlasu pracovní úvazek snížit?

Pracovní smlouva je dvoustranný právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Při jejím uzavření a taktéž při každé změně pracovní smlouvy je potřeba, aby byla mezi stranami dosažena shoda. Pokud máte se zaměstnavatelem ujednáno, že rozsah týdenní pracovní doby činí 40 hodin, není možné, aby zaměstnavatel bez Vašeho souhlasu tento rozsah pracovní doby jakkoli upravil.

Zaměstnavatel má povinnost Vám přidělovat práci v rozsahu 40 hodin týdně. Pokud zaměstnavatel navrhuje snížení délky týdenní pracovní doby, je nezbytné, aby se s Vámi na takové změně dohodl. Budete-li s návrhem zaměstnavatele souhlasit, měl by

být mezi Vámi a zaměstnavatelem uzavřen dodatek k pracovní smlouvě a nadále Vám bude přidělována práce v dohodnutém rozsahu týdenní pracovní doby a současně dojde k úpravě výše mzdy.

V případě, že s navrhovanou změnou nebudete souhlasit, bude na rozhodnutí zaměstnavatele, jak bude postupovat. Pokud zaměstnavatel skutečně nepotřebuje, abyste pro něj vykonávala práci v rozsahu 40 hodin týdně, považuje se tato skutečnost za organizační změnu a zaměstnavatel Vám může dát výpověď dle ust. § 52, písm. c) zákoníku práce (jedná se o tzv. organizační důvody). Taktéž je možné, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na ukončení pracovního poměru dohodou z organizačních důvodů. Je-li pracovní poměr ukončen z organizačních důvodů, vzniká zaměstnanci nárok na odstupné. Výše odstupného se odvíjí od délky trvání pracovního poměru.

*Klára Holubová
právní servis OS ZPTNS*



Malá ohlédnutí

27. února 2023 - Česká pošta, jednání P-KOV ČP
Informace o slevách na dovolenou pro členy OS ZPTNS u CA Invia a CK Croatia a pro zaměstnance České pošty navíc i od CK Čedok.

Aktuality z oblasti veřejných financí ČR, informace z jednání Rady ČMKOS, která se vymezila proti postupu vlády, a to zejména v oblasti daní a rušení některých daňových zvýhodnění.

Petice za zachování veřejné poštovní služby byla předána ministři vnitra V. Rakušanovi za účasti zástupců odborů a předsedy dozorčí rady ČP. Pan ministr byl seznámen se situací pošty, přislíbil urychlení politické debaty o poštovních službách a následné kroky v rámci legislativy.

J. Budweiserová v PS ČR jednala s členem petičního výboru T. Müllerem, který bude zpravodajem k Petici. Veřejné slyšení se plánuje na 14. 3. 2023 v PS ČR.

Organizační změny znamenají rušení pracovních pozic především v logistice k 1. 2., k 1. 3., k 1. 5. 2023, dále k 1. 6. 2023. V souvislosti s organizačními změnami v ČP projednává P-KOV v neshodě a s požadavkem na řádné normování spotřeby práce pro stanovení potřebné personální kapacity.

Další personální změny se chystají k 1. 8. 2023, musí se přihlížet k velikosti doručovacích okrsků pro pěší doručovatele, ale i pro motorizované a balíkové doručovatele k počtu najetých kilometrů.

Strategie České pošty a její transformace je bohužel závislá na rozhodnutí vlády. Po změně legislativy se očekává slučování pošt, dle současného nařízení vlády musí ČP provozovat 3 200 poboček v ČR, po dobu jeho platnosti ČP redukci poštovních poboček udělat nesmí.

Dne 1. 2. 2023 proběhlo jednání o mzdách a FKSP pro rok 2023. Výsledkem je 5% navýšení tarifních mezd a zvýšení hodnoty stravenky na 100 Kč se zachováním výše úhrady zaměstnance 20 Kč. Byly vyčísleny zaměstnanecské benefity za rok 2022 ve výši 30 000 Kč/zaměstnanec/rok, navíc 5 dní dovolené nad rámec ZP. P-KOV chce jednání o FKSP uzavřít s ohledem na zaměstnance, aby mohli čerpat FKSP, zejména příspěvky na dětskou rekreaci, ale musí dojít k dohodě všech odborových subjektů. V této oblasti je příslib zaměstnavatele, že dary při pracovním a životním výročí zaměstnance budou vyplaceny i zpětně v rámci kalendářního roku.

Z regionů: organizační změny jsou důsledkem kritického počtu zaměstnanců, na všech regionech chybějí

střídači, je nutné navýšit počet zaměstnanců této kategorie. Doručovatelé ostatních služeb zařazení do 4. třídy by měli být přeřazeni do 5. třídy, aby se zohlednil jejich výkon práce. Na SPÚ se používají místo klecí dřevěné bedny, se kterými je obtížná manipulace a z pohledu bezpečnosti práce jsou nevhodné zejména pro ženy.

V rámci plnění plánu přímého a konzultačního prodeje je tlak na zaměstnance vykonávat aktivity v přímém i v konzultačním prodeji, což je při nedostatku přepážkových zaměstnanců obtížné, zákazník z fronty nelze obchodně oslovit.

Zástupci zaměstnavatele se jednání neúčastnili, ale odpověděli na podněty a připomínky z minulého jednání, např. elektrokola a jejich využití včetně přehledu o jejich rozdělení, uvolňování zástupců odborů na jednání není problém, pokud tomu nebrání provozní důvody. Činnost a působnost škodní komise a způsob projednávání se zaměstnanci musí probíhat v souladu se ZP a s vnitřními předpisy firmy. Příspěvky na rekreaci z FKSP jsou poskytovány a kontrolovány na základě rodného čísla zaměstnance, aby se předešlo čerpání v případech více pracovních poměrů zaměstnance u ČP.

2. – 3. března 2023 - OS ZPTNS, Seminář hospodáři, Beroun

Seminář na téma „Hospodaření a daně základních organizací“ pořádaný Odborovým svazem zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb tradičně s lektorkou paní Jindřiškou Plesníkovou, která má bohaté zkušenosti v této oblasti.

Seminář absolvovalo 55 účastníků z řad předsedů, hospodářů, i členů revizních komisí VZO v působnosti našeho odborového svazu. Účastníci semináře obdrželi materiály k problematice daní a hospodaření poskytnuté lektorkou, které jim pomohou v jejich odborové činnosti.

27. března 2023 - Česká pošta, jednání P-KOV ČP
Odborové otázky: náš odborový svaz plně podporuje Petici ČMKOS NE-důchodu v 68 i dřívější odchod do důchodu zaměstnanců v náročných profesích.

14. března 2023 proběhlo v PS ČR veřejné slyšení k „Petici za zachování veřejných poštovních služeb“, které uvedla Jindřiška Budweiserová, zástupkyně petentů. Zpravodajem byl Tomáš Müller a slyšení se uskutečnilo za přítomnosti zástupců MV ČR, MPO ČR, ČTÚ a předsedy Petičního výboru Tomia Okamury. Veřejného slyšení se účastnilo cca 100 občanů, z toho 80 zaměstnanců ČP.



29. 3. 2023 proběhne jednání zástupců odborových organizací se zaměstnavatelem za účasti generálního ředitele ČP, budou podány informace o připravovaných změnách v ČP.

31. 3. 2023 se uskuteční seminář v PS ČR, kde bude představena transformace České pošty.

4. 4. 2023 bude projednávána Petice v Senátu, v rámci jednání u Kulatého stolu, se senátorkou Ing. J. Vítkovou, místopředsedkyní Výboru pro vzdělávání, vědu, kulturu, lidská práva a petice Senátu, za petenty to bude J. Budweiserová, pozváni jsou zástupci MV, MF, MPO, ČP, ČTÚ, ČMKOS, ale i místních samospráv, obcí.

J. Budweiserová poskytla rozhovory pro média k současné situaci v České poště a postoji našeho odborového svazu (pro ČT1, na CNN Prima NEWS, dále na ČT24, rozhlasovým stanicím, ale i tisku).

Z regionů: nevhodný systém projednávání změn s odbory, nelze v krátkém čase změny projednávat a zaslat připomínky. Nedostatečné navýšení mezd v roce 2023, mezi zaměstnanci panují velké obavy ze zrušení pracovních míst, jsou celkově znepokojeni a nespokojeni.

Za zaměstnavatele: R. Ferenc, se vyjádřil k FKSP a k organizačním změnám. FKSP včetně zásad hospodaření, které je projednáno, ale platit bude pouze do 31. 12. 2023. Zaměstnanci mohou již čerpat v plném rozsahu. Změna předpisu MP6/2018 - vybrané benefity pro zaměstnance (hodnota stravenek, poskytnutí mimořádného příspěvku na životní pojištění a penzijní připojištění či doplňkové penzijní spoření a v programu MultiSport).

Organizační změny a hromadné propuštění k 1. 7. 2023 (rušená pracovní místa v DSPS, v DL i ve hlavní

správě). Ruší se 300 poboček pošt, je záměr snížit pracovní úvazky u 600 pošt, včetně omezení provozních hodin. Ze strany zaměstnavatele je snaha pomoci zaměstnancům při requalifikaci, při hledání nové práce mimo ČP, kde by mohli uplatnit své zkušenosti, jedná s ÚP, možnost uplatnění na pošta/partner a další.

P-KOV opakovaně žádá zaměstnavatele provést před organizačními změnami znormování spotřeby práce a z toho vyplývající potřeby personální kapacity k zajišťování služeb. Systém projednávání změn je nutné změnit, pokud nejsou včas zaslány odborům podklady k projednávání, nelze ve stanovených termínech změny projednat. Proto P-KOV žádá o poskytování podkladů ke změnám minimálně deset dnů předem. P-KOV upozorňuje zaměstnavatele na nutnost chránit své zaměstnance v tzv. vyloučených lokalitách např. SČ, SM (doručování poukázek, výplaty sociálních dávek).

Ke SM Bonusy za produkty a prodej služeb k 1. 4. 2023 má P-KOV připomínku k části Produkty Poštovní spořitelny, odměnu za produkt by měli obdržet i ostatní přepážkoví pracovníci, nejen specialisté na SBP.

Při vyhodnocování zátěží doručovatelů jsou statistické výsledky známy za 2 měsíce, ale zaměstnanec má už v té době jiné zátěže, vyhodnocování je pomalé s ohledem na časté změny v doručování.

Zásadní připomínka od P-KOV je k odměňování balíkových doručovatelů, kde je zastropována výše vyplacené úkolové prémie zaměstnanci (limit 8 500 Kč za kalendářní měsíc). V případě úkolové prémie to nedává smysl, pakliže dosáhne limitu už 25. den v měsíci a v následujících dnech bude doručovat bez finančního ohodnocení, nebo nebude pracovat?

Při ukončení pracovního poměru je zaměstnanci předložena zároveň výpověď z pracovního poměru



k určitému datu a dohoda o skončení pracovního poměru se stejným termínem bez výhody navýšení odstupného.

P-KOV připraví leták PRACUJ PODLE PRAVIDEL, kde budou vymezeny základní body pro práci poštáků, které P-KOV považuje za prioritní, zajistí samolepky a „placky“ s aktuálním mottem zaměstnanců, aby vystihovaly jejich obtížnou situaci a potřebu sdělit tuto skutečnost veřejnosti.

15. března 2023 - OS ZPTNS, 2. jednání Rady OS ZPTNS

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí aktuální odborové informace. Byla seznámena s novinami z oblasti sociálního dialogu a z oblasti kolektivního vyjednávání, vzala na vědomí informace o členské základně a základních organizacích svazu.

Rada schválila Zprávu o hospodaření a čerpání rozpočtu OS ZPTNS za rok 2022 a uložila předsedkyni OS ZPTNS předložit zprávu ke schválení Zastupitelstvu OS ZPTNS na jeho jednání a doporučila Zastupitelstvu zprávu o hospodaření s financemi za rok 2022 schválit.

Rada projednala a schválila organizaci 2. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS dne 20. 4. 2023 v hotelu Olšanka. Navrhla hlavní body programu, tj. Zpráva o činnosti OS ZPTNS, informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání a Zpráva o hospodaření a čerpání rozpočtu OS ZPTNS za rok 2022.

V bodě různé Rada vzala na vědomí informace o dohodě se Sdružením pro ochranu nájemníků v roce 2022, o činnosti BOZP, o využití bytů na Černém Mostě pro naše členy a v neposlední řadě informaci o zastoupení našeho svazu v RROS ČMKOS.

Závěrem jednání Rada byla seznámena s informacemi z ČMKOS (Vyúčtování finančních prostředků ze SR na činnost BOZP za rok 2022 a Zaměření činnosti RROS ČMKOS v roce 2023).

5. dubna 2023 - Česká pošta, AKTIV předsedu ZO České pošty a P-KOV ČP

Aktivu se účastnilo 120 osob, odborářů i zástupců hospodářského vedení České pošty, včetně pověřeného zástupce generálního ředitele Ing. Miroslava Štěpána.

Přítomní vyslechli základní informace o situaci České pošty z pohledu odborů, vyjádření k sociálnímu dialogu a kolektivnímu vyjednávání. Jindřiška Budweiserová seznámila se všemi výhodami pro členy, např. právní pomoci pro členy, výhodnějšího telefonování u T-Mobile BENEFIT, slevami u CK a CA, možnostmi ubytování našich členů na Černém Mostě a dalšími.

Zazněla otázka mzdového vývoje pro rok 2023, Tvorba a zásady FKSP pro rok 2023, a organizační změny ve firmě. Informovala o jednání s ministrem

vnitřní k poštovní licenci na léta 2023–2024 a jak bude vypadat tato licence od roku 2025, možnosti kompenzace škod z doby pandemie ve výši 779 milionů Kč a také transformace ČP.

S tímto vším úzce souvisí naše „Petice za zachování veřejných poštovních služeb“, která byla projednávána v Poslanecké sněmovně, Senátu, Veřejné slyšení PS PČR, Seminář PS PČR, Kulatý stůl v Senátu PČR.

Ve druhé polovině jednání reagovali na dotazy zástupci vedení České pošty a nastala živá diskuse. Hlavním tématem byla situace zaměstnanců České pošty, rušení poboček, organizace práce od 1. 7. 2023, normování spotřeby práce a personální kapacity pro zajištění objemu poskytovaných služeb, spolupráce s ČSOB a plán prodeje 2023, strategie a realizace prodeje, bonusy za produkty a projekt Pošta Partner.



www.odboryceskeposty.cz

V oblasti Logistiky též k organizaci práce, k centralizaci a organizační struktuře (DSPU, Depa a dodejny), obchodní aktivity a cenová politika. Dále dotazy týkající se outsourcingu dopravy nad 3,5t, normování spotřeby práce a personální kapacity pro zajištění objemu poskytovaných služeb.

V kompetenci správy majetku vyjádření k zajištění pracovního prostředí a pracovních podmínek, úklid prostor a jejich kvalita. V rámci BOZP jak probíhá měření zátěží, odstraňování závad a pracovištích, pracovní úrazy, ale i bezpečnost zaměstnanců na některých provozech.

Závěrem aktivu bylo „Prohlášení aktivu odborových organizací české pošty“, v němž odbory požadují důstojné podmínky ke své práci, právo na dobré pracovní podmínky a mzdové ohodnocení tomu odpovídající.

20. dubna 2023 - OS ZPTNS, 2. jednání

Zastupitelstva OS ZPTNS

Zastupitelstvo OS ZPTNS vyslechlo zprávu o činnosti svazu za uplynulé období, informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání.

Zastupitelstvo OS schválilo Zprávu o hospodaření a čerpání rozpočtu Odborového svazu poštovních, telekomunikačních a novinových služeb za rok 2022 a vzalo na vědomí stanovisko Revizní komise OS ZPTNS k této „Zprávě“.



Zastupitelstvo bylo seznámeno s obsáhlou činností v oblasti BOZP zajišťovanou našimi svazovými inspektory. Zastupitelstvo vzalo na vědomí informace o dohodě o vzájemné spolupráci se SON v roce 2022.

24. dubna 2023 - Česká pošta, jednání P-KOV ČP

P-KOV připravil leták PRACUJ PODLE PRAVIDEL určený zaměstnancům s doporučením, jak mají vykonávat svoji práci, aby byli spravedlivě odměněni a chránili si svoje zdraví a peníze.

Hromadné propouštění k 1. 6. 2023 se týká 185 zaměstnanců (z původních 289). Celkový počet zaměstnanců ČP k 31. 3. 2023 (tj. při oznámení této písemné zprávy ÚP) je 22 504 zaměstnanců.

Hromadné propouštění k 1. 8. 2023 představuje zrušení celkem 529 pracovních pozic, převážně míst doručovatelů listovních zásilek, důvodem je zákon DEPO a povinné zřízení datové schránky.

V souvislosti se situací na poště obdržela J. Budweiserová pozvání do pořadu ČT1 Máte slovo, který moderuje M. Jílková dne 27. 4. 2023, paní předsedkyně P-KOV doprovodí 7 hostů, poštáček.

Z regionů: na některých depech chybí balíkoví doručovatelé, proto jsou na doručování balíků do ruky zapojeni i doručovatelé ostatních služeb, kteří nemají tuto činnost v pracovní náplni a neměli by ji vykonávat, přesto musí. Bohužel nejsou za tuto práci řádně odměňováni, nevztahuje se na ně úkolová prémie pro balíkové doručovatele.

Na většině DSPÚ končí využívání agenturních zaměstnanců, částečně tyto činnosti budou zajišťovat vězni. V některých regionech vznikne Pošta Partner+, což je pro ČP a místní obyvatele výhodné, poště

nevznikají žádné náklady, veškeré náklady hradí obec, a je tak zachována pobočka nad 2 900 povinných provozoven. Ne všechny obce si toto mohou pro své občany dovolit, vše je otázka peněz.

Za zaměstnavatele: Mgr. F. Ferenc - informace k čerpání FKSP, mzdová a personální problematika. Zaměstnavatel vydal leták, kde jsou specifikovány všechny benefity a výhody čerpání z FKSP pro zaměstnance ČP (stravenky ve výši 100 Kč, kdy 20 Kč hradí zaměstnanec, dětské tábory, ozdravné a sportovní pobyty, příměstské tábory, rekreace s rodiči apod.).

17. 5. 2023 se uskuteční společné jednání všech odborových subjektů se zaměstnavatelem. Zde budou zodpovězeny otázky týkající se zvýšení mezd od 1. 4. 2023 dle jednotlivých TP a v jaké výši, odměňování balíkových doručovatelů, odměňování doručovatelů ostatních služeb, kteří zastupují chybějící balíkáře, a nejsou po zásluze zaplacení.

Česká pošta připravila pro zaměstnance končící k 1. 7. 2023 tzv. „Interní kariérní dny ČP“, které se uskuteční 2x v Praze, 1x Ostravě a 1x v Brně. Na kariérních dnech budou různí zaměstnavatelé nabízet práci propouštěným zaměstnancům ČP. Zaměstnancům, kteří se účastní těchto akcí, bude proplaceno jednodenní pracovní volno i s náhradou cestovného.

Pracovní skupiny odborů a zaměstnavatele pro provozní problémy (logistická a pobočková síť) na úrovni regionů budou ustanoveny. Měly by se setkávat jednou za měsíc, možná je i on-line forma.

2. června 2023 - OS ZPTNS, Redakční rada časopisu PTN ECHO

Příprava 2. čísla časopisu PTN ECHO roku 2023. Redakční rada konstatovala, že přes opakované žádosti o příspěvky od našich členů je nadále malý zájem o spolupráci. Milí čtenáři, spolupracujte s námi!





OS ZPTNS

Olšanská 2898/4g
130 00 Praha 3
tel.: 222 540 322
e-mail: oszptns@cmkos.cz

Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb

Základní organizace

ČLENSKÁ PŘIHLÁŠKA

Jméno a příjmení

Datum narození

Pracoviště (útvár)

Bydliště (adresa)

Telefon

E-mail

Přihlašuji se za člena OS ZPTNS, souhlasím se Stanovami a souhlasím s výběrem členských příspěvků.

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

V dne

.....
podpis

Přijat za člena ZO OS ZPTNS dne:

.....

.....
Razítko Výboru ZO OS ZPTNS

VÍTE, ŽE BEZ ODBORŮ BYSTE NEMĚLI

- ✓ 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 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

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

Podcenění práce ve výšce

Častým pracovním úrazem na pracovišti je pád osoby ze schodů, lešení, na rovině, z plošiny atd. Následkem takového úrazu je v řadě případů smrt zaměstnance. Vznik těchto úrazů je spojen s nepozorností a podceněním situace. Dochází k nedodržení nařízení vlády 362/2005 Sb., které upravuje práci ve výškách a nad hloubkou.

Častým příkladem je zaměstnanec pracující na žebříku, který není postaven na stabilní ploše. Zaměstnanec podcení přípravu pracoviště, dojde ke špatnému odhadnutí rizik. Při práci na žebříku dojde k naklonění zaměstnance a následnému pádu, který končí zraněním s pracovní neschopností.

Na příkladu tohoto úrazu se ukazují fakt, že k němu došlo zbytečně. První chybou je nedodržení § 3 nařízení vlády č. 362/2005 Sb. "Zaměstnavatel přijímá technická a organizační opatření k zabránění pádu zaměstnanců z výšky nebo do hloubky, propadnutí nebo sklouznutí nebo k jejich bezpečnému zachycení a zajistí jejich provádění na pracovištích a přístupových komunikacích nacházejících se v libovolné výšce nad vodou nebo nad látkami ohrožujícími v případě pádu život nebo zdraví osob například popálením, poleptáním, akutní otravou,

zadušením a na všech ostatních pracovištích a přístupových komunikacích, pokud leží ve výšce nad 1,5 m nad okolní úrovní, případně pokud pod nimi volná hloubka přesahuje 1,5 m."

Dále příloha k nařízení vlády 362/2005 Sb. stanovuje pravidla pro práci na žebříku. Zde je mimo další požadavky také uvedeno že: "Žebřík musí být umístěn tak, aby byla zajištěna jeho stabilita po celou dobu použití. Přenosný žebřík musí být postaven na stabilním, pevném, dostatečně velkém, nepohyblivém podkladu tak, aby příčle byly vodorovné. Závěsný žebřík musí být upevněn bezpečným způsobem a s výjimkou provazových žebříků zajištěn proti posunutí a rozkvyání. Provazový žebřík může být používán pouze pro výstup a sestup."

Na tomto příkladu se ukazují nutnost dodržovat platné právní předpisy a nepodceňovat situaci pod vlivem přesvědčení o vlastních schopnostech a znalosti situace. Je dobré mít na paměti, že pracovní úraz se často vyskytuje u zaměstnanců, kteří jsou přesvědčeni, že je nic nového nemůže na pracovišti překvapit.

Radek Brabec



Výjezdní jednání ve Straškově

Ve dnech 18. – 19. 5. 2023 proběhlo v Amálce výjezdní jednání našeho KOV Severní Čechy.

Po nějakém čase jsme se sešli na dva dny, abychom se zase viděli a mohli jednat spolu mezi sebou a také s naší předsedkyní paní Jindřiškou Budweiserovou a se zástupci vedení našeho Regionu paní Rathouskou, Neradovou a Blahoutovou. Hlavním tématem setkání byla současná situace u ČP, hospodaření pošty, rušení pošt, logistika, projekt D+3, inflace a mnoho dalšího.

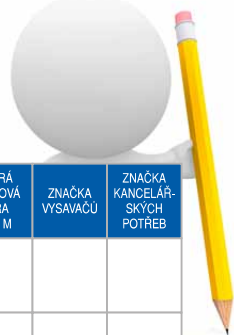
Oba dva dny jsme si užili v klidném prostředí a příjemné atmosféře. A v pátek jsme odjížděli plni nových informací.

Musíme věřit, že pošta vše zvládne. A my odboráři budeme pro své členy dělat vše, co je v našich silách.

Petra Tůmová



Křížovka o ceny



POMŮCKA: APARÁT, MALE, OPATOV	ČÁST KRAJE	1. DIL TAJENKY	ZKRATKA UMĚLECKÉ VYSOKÉ SKOLY	NEHLUČNĚ	O CO	TĚLOCVIČNÝ PRVEK	MALE MNOŽSTVÍ HOVOR.	OPILY HOVOR.	STARÁ DÉLKOVÁ MIRA 2,36 M	ZNAČKA VYSAVAČU	ZNAČKA KANCELÁŘSKÝCH POTŘEB		
ČÁST PRAHY 4							CENNÁ ZNÁMKA						
PODAVAČÍ KRMENÍ							VYDÁVATÍ HLAS KONĚ KALABA						
OPOJENÍ HOVOR.					ODRŮDA JABLEK STÁT, POZN. ZNAČKA								
INICIÁLY HERCE OUPAKA			SNÍŽENÝ TON E ITALSKÁ PANI			VÍROVÉ ONEMOCNĚNÍ NÁZEV HLÁSKY L				2. DIL TAJENKY	POUŽITÍ		
NÁDOBA NA PIVO				MANŽELKA ODYSEA									
	HOVOROVÝ SOUHLAS ROSTLINA OLEJNINA			VYROBENÝ Z DRAHÉHO KOVU					INIC. HERCE PELLARA STARÝ INSEKTICID				
STÁTNÍ PEDAGOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ				Tajenka z minulého čísla: Nesmíme ztrácet optimismus				STRANA ÚČTU					
ENERGETICKÁ FIRMA										ŘÍMSKÝCH 506			
ZDALI											NERVOVÝ ZÁŠKUB		
INICIÁLY ZPĚVAČKY LANGEROVÉ			OBECNĚ	OBYVATEL EVROP. OSTROVA	DRŽNÍ ZVÍRAT	OSAHAT	PŘEDVÁDĚNÍ HOVOR.	OPLACHOVAT VODOU	ANO RUSKY DRUHÝ ČEPIC				
SOUČÁST MENU								VESNICE					
	DÁMSKÝ KLOBOUK	ZAKLENÍ ČESKÉ NAKLADATELSTVÍ						HLAVNÍ MĚSTO MALEDIV NĀDRO					
OZNAČENÍ DÁLKOVÉ PŘEPRAVY				UPIR ANGLICKÝ ŠLECHTICKÝ TITUL						ŠACHOVÝ VELMISTR	ZEŠÍLENÝ ZAPOR		
POŠKOZENÍ DŘEVIN ZVĚŘÍ					VÁLEČNÁ PLACHETNICE PREDLOŽKA								
KÓJE							ĐÁBEL						
BIBLIČKÁ HORA							OBĚZNÍ STR. ROD						

Tajenku z tohoto čísla posílejte do 31. 7. 2023

Sudoku

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

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

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

Tradiční italské tiramisu



Ingredience

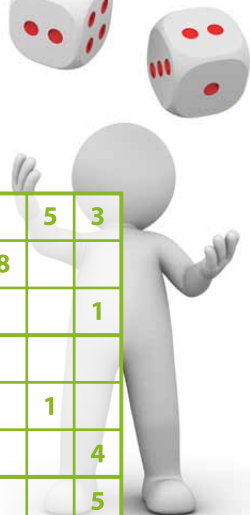
- 200 ml espresso (silné)
- 50 ml amaretto
- 2 ks žlutek
- 50 g cukr krupice
- 500 g mascarpone
- 100 ml smetana ke šlehání
- 20 ks cukrářské piškoty
- 2 lžiče kakaový prášek

Připravte si espresso nebo silnou kávu podle svých možností. Postaći i rozpustná. Smíchejte ji s amarettem a nalijte do větší misky. Žlutky s cukrem smíchejte v ohnivzdorné misce a šlehejte ve vodní lázni. Když směs zesvětlá a zhoustne, máte hotovo. Sundejte misku z vodní lázně, a pokud není skleněná, zchladte ji, ať se žlutky nepřehívají.

Rozmíchejte mascarpone a pomalu do něj přidávejte žloutkový krém. Pečlivě vyšlehejte, aby se obě hmoty spojily. Ušlehejte šlehačku a přimíchejte ji k mascarpone se žloutkovým krémem.

Snažte se zachovat vzduchové bublinky. Jde vám přece o lehký, nadýchaný krém. Nachystejte si hranatou misku nebo pekáček a můžete se pustit do skládání piškotů. Cukrářské piškoty namáchejte do kávy s amarettem a skládejte je vedle sebe do pekáče. Když spotřebujete polovinu piškotů, přelijte je polovinou krému. Vyskládejte na něj druhou vrstvu namočených piškotů a přelijte je zbylým krémem.

Přes sítko poprašte tiramisu kakaem a nechte v lednici alespoň tři hodiny chladit.



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
---------------------	------------------	-------------

Naše adresa:
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>
oszptns@cmkos.cz
tel.: 222 540 322

