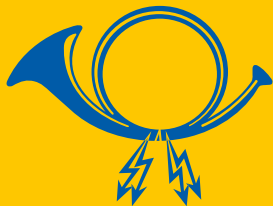


ROČNÍK 30 / CENA 15 Kč / 22. 9. 2023 / č. 3



PTN ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

Vládní úsporná opatření

čtěte na str. 4

Novela zákoníku práce

čtěte na str. 15



Milé kolegyně, milí kolegové,

podzim je tady a s ním i nové číslo našeho časopisu. Je to období, kdy se příroda začíná převlékat do svých pestrobarevných šatů a my, s trochou lítosti za létem, se pomalu chystáme na konec roku.

Čeká nás mnoho událostí a změn. Jednou z těchto klíčových témat poslední doby jsou připravované vládní úspory.

Konsolidační balíček je tématem, které nás všechny zajímá. Jsou to změny, které budou mít dopad na každého z nás a naši společnost jako celek.

Důležité je pamatovat na to, že diskuse o úsporách by neměla být jen o číslech. Je to otázka hodnot a priorit, které má naše společnost. Jakým způsobem chceme budovat naši budoucnost a zajistit, aby byla lepší pro všechny?

Děkuji všem, že podporujete odbory, které v současné době jako jedny z mála hájí obyčejné lidi.

Děkuji, že nejste lhotejní!

Přeji všem hodně sil ☺

Vaše Jindřiška



OBSAH

Konsolidační balíček.....	4
Jaká bude Česká pošta	6
Petice za zachování veřejných poštovních služeb	9
Horké léto na poště Brno 2	11
Ošetřovné	13
Změna předčasných důchodů	14
Právní kudykam	15-23
Malá ohlédnutí	24-28
Kontrola pošt na Broumovsku	31
Zábava.....	33-34
Kontakty na správní aparát OS ZPTNS.....	35

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



Konsolidační balíček



Vláda České republiky nevede kvalitní sociální dialog a dále prosazuje úsporná opatření. Připravovaná úsporná opatření přinesou zhoršení životní úrovně pro mnoho občanů včetně zaměstnanců, rodin s dětmi a seniorů. Co je ještě znepokojivější, vláda nevede konstruktivní sociální dialog s odbory a zaměstnavateli, což zvyšuje naše obavy a nejistotu.

Co má být cílem konsolidačního balíčku? Snižít schodek státního rozpočtu o 94,1 mld. Kč v roce 2024 a o 147,5 mld. Kč v roce 2025.

Na změny, které čítaly původně 212 stran a mění 63 zákonů, jsme měli pro připomínky vyhrazen čas pouhých 5 pracovních dní. Na další změny, které vláda připravila formou komplexního pozměňovacího návrhu svých poslanců, jsme nedostali žádný čas. Je naprosto absurdní, že vláda ke svému vlastnímu návrhu připravila komplexní pozměňovací návrh, kterým na dalších 210 stranách mění devatenáct již měněných zákonů. Rozhodnutí vlády o tom, jak se rámcově změní konsolidační balíček, odbory a zaměstnavatelé zjistili z médií.

Kdo snížení státního dluhu z převážné většiny zaplatí? Zaměstnanci, jejich rodiny a důchodci!

Nejzásadnější změny konsolidačního balíčku:

ZMĚNY V DANÍCH:

- Zvýšení snížené sazby DPH z 10 na 12% - např. léky, některé potraviny, vodné, stočné, stavební

- práce, stravovací služby, dětské sedačky
- Zrušení slevy na manžela či manželku ve výši 24 840 korun (odpočet se uplatní pouze u těch, kteří pečují o dítě do tří let)
- Zrušení tzv. školkovného = slevy na dani za umístění dítěte do předškolního zařízení do výše minimální mzdy
- Zavedení nemocenského pojištění pro zaměstnance ve výši 0,6% vyměřovacího základu
- Zvýšení progresse u daní z příjmů fyzických osob
- Zvýšení daní z nemovitosti
- Snížení státní podpory u stavebního spoření na stávající i nové smlouvy na max. částku 1 000 Kč.

ZMĚNY V BENEFITECH, FINANCOVÁNÍ

A ODMĚŇOVÁNÍ:

- Zastropování daňového osvobození benefitů na částce, která se rovná polovině průměrné mzdy
- Snížení FKSP na 1% a účelové určení poloviny prostředků na penzijní pojištění
- Úspory na státních zaměstnancích, o 2% se snižuje objem mzdových prostředků v návrhu státního rozpočtu a o 5% se mají snížit provozní výdaje.

A TO VŠE ZA SITUACE, KDY:

Máme nejvyšší inflaci v Evropě, jeden z nejvyšších růstů spotřebitelských cen a dramaticky klesá reálná mzda.

Průměrná mzda v Česku ve druhém čtvrtletí tohoto roku v reálném vyjádření znovu meziročně klesla, a to sedmý kvartál v řadě. Meziročně se v nominálním vyjádření zvýšila o 8,6%, při zohlednění inflace se ale reálné výděly zaměstnanců naopak o 6,7% snížily. Kupní síla průměrné mzdy se podle analytiků snížila na úroveň roku 2017. Obecně platí, že dvě třetiny zaměstnanců na průměrnou mzdu nedosáhnou. Odbory s konsolidačním balíčkem nesouhlasí! Snažili jsme se ovlivnit, co šlo. Přes mnohá jednání na všech úrovních nebyl názor ČMKOS vyslyšen, ignorována byla drtivá většina společných požadavků odborů a podnikatelů.

Nedostatek sociálního dialogu je vážný problém. Vláda není ochotná naslouchat názorům odborů a zaměstnavatelů. Tím dochází k jednostrannému vidění a fundované názory, které by mohly pomoci najít vyvážená a spravedlivá opatření, jsou ignorovány. Nedostatečná transparentnost a časový tlak vytváří atmosféru nejistoty a obav.

Obavy vzbuzuje připravovaný státní rozpočet pro rok 2024, kdy jsou snižovány výdaje na školství,

zdravotnictví, infrastrukturu, vědu a výzkum. Takové škrtky zcela určitě v budoucnosti negativně ovlivní Českou republiku, celou společnost, její vývoj a ekonomiku.

Náš svaz a naši členové v rámci kampaně NESOUHLASÍM S KROKY VLÁDY několikrát nesouhlasnými e-maily oslovili všechny poslance Poslanecké sněmovny PČR, zúčastnili jsme se

jednání výborů, podpořili protestní akce.

Stále je čas vyzvat poslance, aby podpořili návrhy odborů a zaměstnavatelů. Jak už víme a zažili jsme, k prosperitě se není možné proškrtnat!

Jindřiška Budweiserová



Jaká bude Česká pošta

Situace České pošty je stále nejistá, ztrátové hospodaření a finanční potíže vzbuzují u poštáků oprávněné obavy. Podmínky České pošty dlouhodobě řešíme, právě proto, že jen v prosperujícím podniku je možné vyjednat lepší pracovní a mzdové podmínky pro zaměstnance. Petice za zachování veřejných poštovních služeb, kterou jsme předložili vládě a zákonodárným sborům, podpořila diskusi o budoucnosti veřejných poštovních služeb a samotné České pošty.

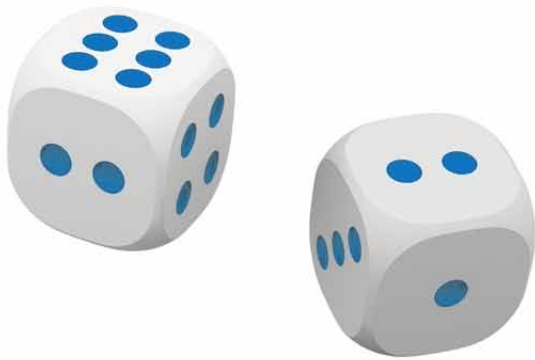
Dne 21. června 2023 byla na plénu Senátu České republiky projednána Petice za zachování veřejných poštovních služeb a shledána jako důvodná. Naše odbory jsou dlouhodobě aktivní, všem patří poděkování za podporu pro zlepšení podmínek České pošty při poskytování služeb státu.

Budoucnost České pošty nyní závisí na její transformaci a legislativním rámci. Transformační

plán byl na konci června schválen dozorčí radou a ministerstvem, jako zakladatelem podniku. V červenci transformační plán schválila vláda ČR. Transformace znamená rozdělení České pošty na dva subjekty.

Státní podnik Česká pošta má poskytovat služby v rámci poštovní licence včetně doručování listovních zásilek a služby pro stát. Plánuje poskytovat také komerční služby především pro finanční sektor. Komerční služby, jako je doručování balíků a logistika, bude poskytovat nová společnost Balíkovna. Do konce září má být dokončen podrobný plán transformace a připraveny legislativní návrhy, které jsou pro transformační proces potřebné. Víze transformace byla představena na tiskové konferenci, odbory mají zatím jen tyto obecné informace. V rámci sociálního dialogu požadujeme, aby s odbory byla transformace projednána. Detailnější informace dostaneme po schválení podrobného





transformačního plánu v průběhu října. Změny jsou nutné, podnik za stávajících podmínek zápasí o svou existenci posledních pět let a situace se stále zhoršuje. To se samozřejmě velmi negativně promítá do pracovních a mzdových podmínek poštáků. Soustavné šetření a organizační změny s velkým propouštěním zaměstnanců obrát k významnému zlepšení nepřinesly.

K 1. 7. 2023 bylo zrušeno 300 poboček ve městech a zaveden systém doručování obyčejných listovních zásilek v režimu D+3. Tato opatření přinesla ještě větší stres a na mnoha pracovištích znamenají extrémní zátěž.

Naše odbory v červnu vyzvaly zaměstnavatele k dalšímu jednání o mzdovém vývoji v roce 2023. Na společném jednání, které se konalo 9. srpna 2023, jsme bohužel k dohodě z finančních důvodů nedospěli, o mzdách budeme znovu jednat v říjnu. Apelovali jsme na zaměstnavatele, aby našel finanční zdroje na odměňování poštáků, jejichž mzdy jsou nízké a s ohledem na zdražování a celkovou inflaci nemají peníze na důstojný život.

Na společném jednání jsme vážně řešili provozní problémy obou sítí a problémy v regionech.

V logistice je situace velmi obtížná, zavedení režimu doručování D+3 s nedostatečným počtem zaměstnanců znamená extrémní nárůst práce přesčas. Předpoklady velkého poklesu objemu zapsaných zásilek se nenaplnily a letáky také doručovatele velmi zatěžují.

Na nástupnických poštách ve městech jsou často dlouhé fronty a prodlužují se čekací doby. Navíc byly pobočkám navýšeny obchodní plány za zrušení pošty.

Dlouhodobě žádáme zaměstnavatele, aby při organizačních změnách adekvátně stanovil potřebné personální kapacity podle interních norem potřeby práce. Extrémní zátěže ovlivněné ještě navíc velkými absencemi a neobsazenými pracovními místy jsou neúnosné. Práce poštáků je náročná a zodpovědná a není dobře placená. Pošta poskytuje služby, které jsou závislé na lidské práci. Nábor nových pracovníků je obtížný kvůli náročným podmínkám a nízkým mzdám. Někteří poštáci, zejména větších městech, od pošty odcházejí a hledají si novou práci s vyšší mzdou a lepšími podmínkami. Zaměstnavatel musí vytvořit podmínky pro stabilizaci zaměstnanců, protože bez poštáků, kteří mají svou práci opravdu rádi a vykonávají ji se znalostí a profesionálně, nebude pošta dobře fungovat.

Se stabilizací zaměstnanců úzce souvisí kvalitní komunikace o všech změnách a o transformaci podniku. Také by jí prospěly dobré vztahy na pracovištích, respekt a slušnost nadřízených k podřízeným i naopak. Ve velkém stresu se často slušnost vytrácí, ale slušné jednání je nezbytným předpokladem pro zlepšení atmosféry. Zrovna tak dostatek relevantních informací je základem pro zmenšení obav a nejistoty z budoucnosti.

Dnes už existenční problémy České pošty dopadají velmi tvrdě na poštáky. Podmínky jsou na mnoha místech extrémní, provozní potíže se často zdají takřka neřešitelné. Délka pochůzky doručovatelů, bezpečnostní limity pro hotovost, sto a více zapsaných zásilek, tiskovinové zásilky a letáky, plné pobočky naštvaných zákazníků, stížnosti na výpadky v doručování. Pracoviště, kde chybí velká část kolegů a negativní zprávy v médiích, to všechno je dennodenní realita.

PRACUJ PODLE PRAVIDEL – pro ochranu poštáků je jediným východiskem striktně dodržovat pravidla, ustanovení zákoníku práce a všechny interní předpisy, včetně přesného dodržování pracovní doby podle rozvrhu práce. Dodržování pravidel vás ochrání před nadměrnou zátěží, ochrání vaše zdraví a také vaše peníze. Máte pocit, že to nejde? Že pak nebude nic fungovat? To je ale odpovědnost zaměstnavatele, jak organizuje práci a kolik zaměstnanců ji vykonává. Zaměstnavatel musí respektovat zákony a pravidla vnitřních předpisů. Nemůže spoléhat na to, že se vše nějak zvládne.

Poštáci mají ke své práci nadstandardní vztah, pošta často řeší problémy díky jejich dobré vůli a na úkor jejich volného času. Je třeba správně nastavit systém, aby problémy k řešení nebyly každý den.

Při projednávání organizačních změn na to myslíme, upozorňujeme na nedostatek lidí a další potenciální problémy. Bohužel naše připomínky často nejsou akceptovány. Přesto to nevzdáváme a při každém takovém jednání se poštáků zastáváme.

Budeme vás informovat o připravované transformaci a změnách, které jí budou předcházet. Doufáme, že stát a zákonodárci podpoří smysluplné změny v rámci transformace, které zajistí budoucnost České pošty a poštáků.

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

Jindřiška Budweiserová

Petice za zachování veřejných poštovních služeb

Naše petice byla předmětem jednání pléna Senátu PČR dne 21. 6. 2023. Petici za všechny poštáky obhajovala Jindřiška Budweiserová. Projednání problematiky poštovních služeb, poštovní licence a situace České pošty se konalo za účasti zástupců České pošty, MV, MPO, MF a ČTÚ. Shodně zaznívala potřeba jasně definovat státem požadované poštovní služby a systém jejich úhrady. Senát shledal petici jako důvodnou a v usnesení doporučil a navrhl důležité kroky pro budoucnost České pošty a jejich zaměstnanců.

Bohužel během projednávání byl senátorem Zdeňkem Nytrou zpochybněn navržený bod usnesení týkající se růstu mezd pošťáků.

Děkuji všem, kteří petici podpořili a také paní senátorce Ing. J. Vítkové, která byla zpravodajkou a budoucností veřejných poštovních služeb se dlouhodobě zabývá.

Jindřiška Budweiserová





SENÁT PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY

14. FUNKČNÍ OBDOBÍ

212.

USNESENÍ SENÁTU

ze 13. schůze konané dne 21. června 2023

k Petici za zachování veřejných poštovních služeb /senátní tisk č. 55/

Senát

- I. **bere na vědomí** petici č. 2/23 obsaženou v senátním tisku č. 55;
- II. **konstatuje**, že petice č. 2/23 – „Za zachování veřejných poštovních služeb“ (senátní tisk č. 55) je důvodná;
- III. **navrhuje** vedení České pošty, s. p. a Ministerstvu vnitra ČR zlepšit komunikaci s veřejností, zaměstnanci a samosprávami v rámci transformace České pošty, s. p. a rušení jejích 300 poboček po celé České republice;
- IV. **podporuje** Ministerstvo vnitra ČR a Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR v přípravě legislativních změn, které umožní předvídatelné financování základních poštovních služeb a Ministerstvo vnitra ČR v přípravě transformačního projektu České pošty, s. p., který zajistí větší efektivnost, udržitelné fungování a stabilitu podniku;
- V. **navrhuje** vedení České pošty, s. p. a Ministerstvu vnitra ČR zefektivnit poskytování služeb a hospodaření s majetkem České pošty, s. p.;
- VI. **doporučuje** rozvíjet projekt Pošta Partner, který umožní efektivní zachování základních poštovních služeb;
- VII. **navrhuje** vládě, aby definovala přesný rozsah služeb, jejichž poskytování je v zájmu veřejnosti, které bude vyžadovat;
- VIII. **navrhuje** Ministerstvu vnitra ČR a Ministerstvu financí ČR, aby financovala veřejné služby, jejichž poskytování je v zájmu veřejnosti, včas a ve výši, která odpovídá poskytnutým službám, při respektování související právní úpravy;
- IX. **doporučuje** vedení České pošty, s. p. více komunikovat se zaměstnanci a odborovými svazy o jejich budoucnosti;
- X. **žádá** Ministerstvo vnitra ČR, Ministerstvo financí ČR, Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR a Českou poštu, s. p. o sdělení informací o přijatých opatřeních k výše uvedeným bodům do 31. 8. 2023.

Miloš Vystrčil v. r.
předseda Senátu

Martin Krsek v. r.
ověřovatel Senátu

Horké léto na poště Brno 2

Léto je u konce, prázdniny jsou za námi a lidé se začínají vracet do běžných pracovních kolejí. Mnozí jistě vzpomínají, jaké to bylo příjemné v horkých letních dnech někde u moře, u bazénu nebo jen tak doma. Klídek, pohoda, žádné nervy a stresy. Bohužel tohle neplatilo o zaměstnancích nově přestěhované pošty Brno 2, i když i oni zažívali začátkem léta pořádně horké dny. Příčinou ovšem nebyly vysoké venkovní teploty, ale především extrémní situace, kterým byli vystaveni v době výplat sociálních dávek. Možná se někdo zeptá, co se tak zásadního změnilo po přestěhování pošty tak říkajíc „přes ulici“. Změnilo se toho opravdu mnoho.

Původní pošta byla rozdělena na několik samostatných sekcí, takže nedocházelo ke kumulaci zákazníků s různými službami a potřebami. Navíc v době výplat sociálních dávek měli občané k dispozici poměrně rozsáhlou síť dalších pošt

v širším okolí, což významně přispívalo k plynulosti obsluhy. Nová pošta Brno 2 znamenala i nový design přepážek, kdy se pracovníci ocitli v otevřených boxech, které umožňují přímou a ve většině případů i příjemnější komunikaci s klientem. Hlavní část pošty se nyní nachází v jednom velkém proskleném a moderně koncipovaném prostoru nákupního centra, což je proti původnímu stavu jistě významný posun. Bohužel tento moderní styl s sebou přinesl v případě pošty Brno 2 i značné problémy právě v době výplat sociálních dávek. Jedna velká hala, otevřené přepážky, značná kumulace lidí po zrušení většiny poboček v okolí, to vše způsobilo výrazný nárůst agresivity ze strany zákazníků, kterým byli zaměstnanci pošty vystaveni. Když k tomu připočteme problémy v doručování způsobené náběhem dodávání v režimu D+3, pak je jasné, že atmosféra na hlavní poště v Brně byla více než výbušná. Pracovníci čelili verbálnímu napadání,



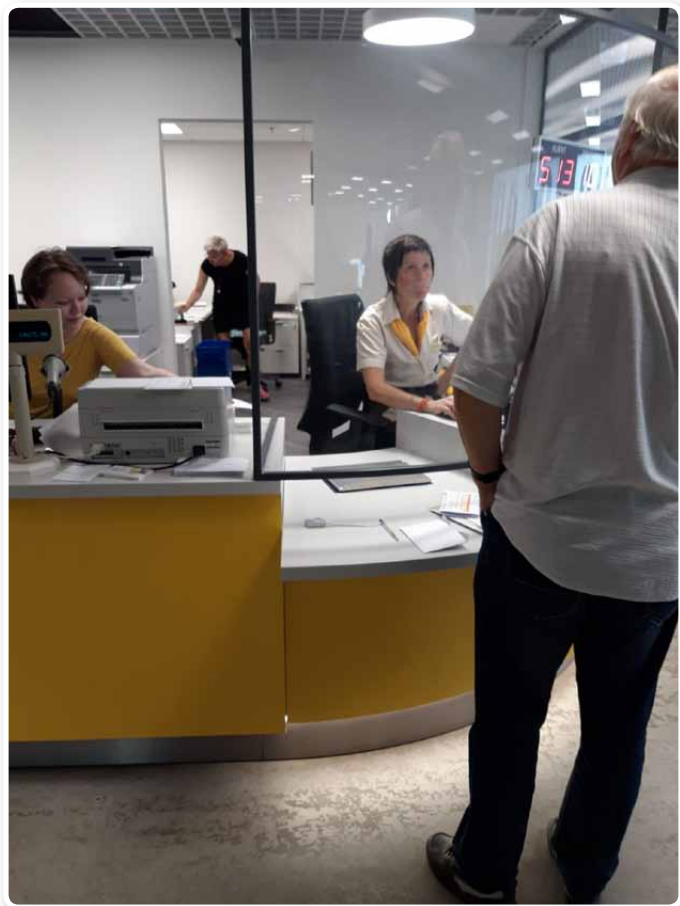
vyhrožování, docházelo i k tahanicím a podobným excesům. Krádeže vystaveného zboží byly na denním pořádku a situace se stávala neúnosnou.

Celou záležitost jsme komunikovali s manažerkou interní sítě a díky jejímu iniciativnímu přístupu a spolupráci s vedením pošty Brno 2 se podařilo nalézt možnosti, jak pracovníky ochránit, zajistit vyšší bezpečnost jejich i jim svěřených hodnot a celou situaci uklidnit. Podařilo se vybudovat několik nových přepážek a tím přesunout výplaty poukázek do vymezeného prostoru a uvolnit tak zbytek pošty pro běžné klienty. Zajistil se vyšší dohled v problémových termínech ze strany PČR a častější pohyb ochranky obchodního centra ve veřejných prostorách pošty. Pro pracovníky však bylo největší

úlevou uzavření přepážek pomocí plexiskla. Získali tak zpět pocit bezpečí a ochranu zboží i věcí, které mají na přepážkách.

To, co se nakonec podařilo na poště Brno 2, je pěknou ukázkou toho, že když se naslouchá problémům zaměstnanců v rámci komunikace s odbory, když manažer a vedoucí dokážou aktivně a zodpovědně tyto problémy vyhodnotit a řešit, pak je šance, že se podaří dosáhnout pozitivní změny a vytvořit zaměstnancům kvalitní pracovní podmínky a zajistit jejich bezpečnost. Pevně věřím, že takovýchto příkladů bude přibývat.

Josef Zedník



Ošetřovné

V případě potřeby péče o blízkou osobu je podle situace možné požádat o jednu ze dvou dávek: OŠETŘOVNÉ, které může být vypláceno po dobu maximálně 9 (16) kalendářních dnů, anebo DLOUHODOBÉ OŠETŘOVNÉ, které může být vypláceno po dobu maximálně 90 dnů.

OŠETŘOVNÉ

První podmínkou je nemoc nebo úraz blízké osoby vyžadující nezbytnou péči druhého člověka. Je-li blízkou osobou dítě mladší 10 let, je důvodem k nezbytné péči jakákoli nemoc nebo úraz, které utrpělo. Dalším důvodem k péči je uzavření školského/dětského výchovného zařízení (z důvodu havárie, epidemie nebo jiné nepředvídané události), nařízení karantény anebo onemocnění osoby, která o dítě pečuje.

Druhou podmínkou je společná domácnost obou osob anebo jejich příbuzenský vztah: rodič, dítě, sourozenec, manžel/manželka, registrovaný partner/partnerka, rodič manžela/manželky anebo rodič registrovaného partnera/partnerky.

Nezbytnou podmínkou je účast zaměstnance (pečujícího) na nemocenském pojištění, avšak ne všichni zaměstnanci účastní nemocenského pojištění mají na ošetřovné nárok. Nárok na ošetřovné mají zejména zaměstnanci v pracovním nebo služebním poměru, naopak nárok na ošetřovné nemají zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Nárok na ošetřovné nemají také osoby samostatně výdělečně činné.

Dávku lze čerpat maximálně 9 kalendářních dnů. Výjimkou je rodič samoživitel, který může čerpat ošetřovné až 16 dnů, pokud pečuje o dítě mladší 16 let plnící povinnou školní docházku. Pečující osoby se mohou v průběhu tohoto období v ošetřování jednou vystřídat.

V případě nemoci nebo úrazu vyplňuje ošetřující lékař nemocné osoby tiskopis Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče). Žadatel o dávku předává rozhodnutí svému zaměstnavateli a ten příslušné OSSZ.

V případě uzavření školského/dětského zařízení vyplňuje zástupce výchovného zařízení tiskopis Žádost o ošetřovné při péči o dítě z důvodu uzavření školského/dětského zařízení (školy). Žadatel o dávku předává svému zaměstnavateli.

DLOUHODOBÉ OŠETŘOVNÉ

První podmínkou je zdravotní stav blízkého, který byl

hospitalizován (minimálně 4 po sobě jdoucí dny včetně prvního a posledního dne hospitalizace) a po propuštění z hospitalizace vyžaduje celodenní péči v domácím prostředí alespoň po dobu následujících 30 kalendářních dnů. Rozhodnutí vystavuje ošetřující lékař zdravotnického zařízení poskytujícího lůžkovou péči (zpravidla nemocnice). V případě osoby v inkurabilním stavu je podmínkou potřeba paliativní a celodenní péče v domácím prostředí a rozhodnutí vystavuje její ošetřující lékař.

Druhou podmínkou je vztah k dlouhodobě ošetřované osobě a její souhlas. Ošetřující osobou může být manžel/manželka, registrovaný partner/partnerka, příbuzný v přímé linii (tchán/tchyně, snacha/zet, synovec/neteř, strýc/teta), manžel/manželka nebo registrovaný partner/partnerka těchto osob, druh/družka anebo jiná osoba žijící s ošetřovaným v domácnosti. Ošetřovaná osoba uděluje ošetřující osobě písemný souhlas na tiskopisu Žádost o dlouhodobé ošetřovné, který může kdykoliv odvolat.

Nezbytnou podmínkou je účast pečujícího na nemocenském pojištění, a to u zaměstnanců alespoň po dobu 90 kalendářních dnů v posledních 4 měsících a u osob samostatně výdělečně činných alespoň 3 měsíce. OSVČ nesmí samostatnou výdělečnou činnost v době pobírání této dávky osobně vykonávat.

Ošetřující lékař zdravotnického zařízení (poskytujícího lůžkovou péči) vystavuje tiskopis Rozhodnutí o potřebě dlouhodobé péče v den propuštění z hospitalizace (nejpozději do 3 pracovních dnů ode dne podání žádosti). Pečující osoba vyplňuje tiskopis Žádost o dlouhodobé ošetřovné, který ošetřovaná osoba (je-li zletilá) podepisuje a předkládá svému zaměstnavateli.

O dávku lze požádat do 8 dnů po dni propuštění z hospitalizace. Minimálně jednou za měsíc potvrzuje trvání potřeby dlouhodobé péče ošetřující praktický nebo odborný lékař na tiskopisu Potvrzení o trvání / Rozhodnutí o ukončení potřeby dlouhodobé péče, který pečující osoba předává svému zaměstnavateli také jako podklad pro průběžnou výplatu dávky.

Výplata dávky OŠETŘOVNÉ a DLOUHODOBÉ OŠETŘOVNÉ

Výše dávky odpovídá 60 % tzv. redukovaného denního vyměřovacího základu (od prvního kalendářního dne). Ošetřovné i dlouhodobé ošetřovné vyplácí okresní správa sociálního zabezpečení přímo pečujícímu podle jeho volby na bankovní účet nebo hotově prostřednictvím České pošty.

Změna předčasných důchodů

Prezident podepsal zákon, který se týká předčasných důchodů. Změny začnou platit od 1.10.2023.

Rozdíl mezi řádným a předčasným starobním důchodem bude větší, s ohledem na větší krácení při výpočtu a téměř žádnou valorizaci.

Zvýšení krácení předčasného důchodu na 1,5 % výpočtového základu za každých i započatých 90 dní dřívějšího odchodu do důchodu.

Dosud byla krácení 0,9 % výpočtového základu za každých i započatých 90 dní v prvních 360 dnech a 1,2 % výpočtového základu za každých i započatých 90 dní v období 361 až 720 dnů a pak 1,5 % od 721 dne.

Zkrácení možnosti přiznání předčasného důchodu na 3 roky oproti původním až 5 letům před věkem, kdy vzniká nárok na řádný starobní důchod. Před novelou platilo, že je možné předčasný důchod přiznat už při dosažení 60 let věku.

Valorizace procentní výměry předčasného důchodu nebude náležet až do dosažení důchodového věku. Valorizována bude pouze základní výměra.

Mimořádná valorizace z června 2023 se tak týká pouze předčasných důchodů přiznaných před účinností novely zákona o důchodovém pojištění, tj. s datem přiznání před 1. říjnem 2023. Předčasné důchody přiznávané podle nových podmínek již o mimořádnou valorizaci z června 2023 zvýšeny nebudou. Toto se týká pouze předčasných důchodů – řádné starobní důchody přiznané do konce roku 2023 budou zvýšeny o mimořádnou valorizaci.

Od 1. října 2024 dojde k dalším změnám:

Potřebná doba pojištění pro vznik nároku na předčasný důchod bude činit 40 let. Dosud bylo stanoveno 35 let.

Dále v rámci změn od října 2023 dochází ke změně způsobu výpočtu řádných a mimořádných valorizací. Řádné valorizace se sníží, protože při jejich výpočtu bude přihlédnuto pouze k 1/3 růstu mezd oproti současné 1/2. Stejně tak bude zásadně změněn systém mimořádných valorizací, který bude nahrazen dočasným příspěvkem na pokrytí zvýšených nákladů do doby řádné valorizace.

Předčasný důchod bude více trvale krácený a finančně nevýhodný.

Jindřiška Budweiserová
Zdroj: MPSV, ČSSZ



Právní kudykam



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

po dlouhých jednáních a po vrácení novelizace zákoníku práce senátem do poslanecké sněmovny byla novelizace zákoníku práce dne 12. 9. 2023 schválena. S ohledem na tuto významnou změnu zákoníku práce se ve svém článku plně věnuji této novelizaci a změnám v textu zákoníku práce.

Téma dnešního čísla je tedy známé a jako vždy mám na vás, kteří máte časopis v ruce, apel. Braňte svá práva, dbejte svých povinností a mějte na paměti, že odbory jsou na vaší straně a vždy se máte kde poradit a na své problémy nejste sami.

Přeji všem krásný a barevný podzim!

Váš právní servis

Abeceda pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce



Zákoník práce – novelizace, září 2023

Poslanecká sněmovna po velmi dlouhých jednáních konečně schválila novelizaci zákoníku práce, která změnila, mimo dalších změn, právní úpravu práce na dálku, dohody uzavírané mimo pracovní poměr, doručování a možnost uzavírání pracovněprávních vztahů prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Novela je účinná od 1. října 2023 vyjma ustanovení, která níže označím v textu článku, kdy tato ustanovení nabydou účinnosti 1. ledna 2024.

Uzavírání pracovněprávních vztahů prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

Zákoník práce nově upravuje možnost uzavírat pracovněprávní vztahy prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací a zákonodárce využil volný paragraf a tuto úpravu nalezneme v ust. § 21 zákoníku práce, který zní:

(1) *Jsou-li pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti nebo jejich změny anebo dohoda o ukončení pracovního poměru a dohoda o ukončení dohod sjezaných*

- mimo pracovní poměr uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, je zaměstnavatel povinen zaslat jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil.
- (2) Zaměstnanec má právo od pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti nebo jejich změny, které jsou uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, odstoupit od okamžiku jejich uzavření, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů ode dne dodání jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance podle odstavce 1. Odstoupení musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Odstoupení je možné, jen pokud nebylo ze strany zaměstnance započato s plněním.

Informování o obsahu pracovního poměru

Pokud pracovní smlouva neobsahuje informace vyjmenované v ust. § 37, je zaměstnavatel povinen písemně informovat zaměstnance o těchto informacích ve lhůtě sedmi dnů. Lhůta pro písemné sdělení informací se výrazně zkrátila, v předchozím znění tohoto ustanovení měl zaměstnavatel lhůtu jeden měsíc, aby zaměstnanci sdělil povinné informace. Nově se za ust. § 37 vkládá § 37a, který ukládá zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci zákonem uložené informace při jeho vyslání na území jiného státu.

Ust. § 37 včetně nadpisu zní - Informování o obsahu pracovního poměru

- (1) Neobsahuje-li tyto údaje pracovní smlouva, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o
- názvu a sídle zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
 - blížejším označení druhu a místa výkonu práce,
 - výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,
 - době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,
 - postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a o běhu a délce výpovědní doby,
 - odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,
 - stanovené týdenní pracovní době, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas,
 - rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávek v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,
 - mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy

nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,

- kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,
 - orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance, a to nejpozději ve lhůtě 7 dnů od vzniku pracovního poměru.
- (2) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c) až j) a k) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.
- (3) O změnách údajů uvedených v odstavci 1 je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat bez zbytečného odkladu, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti. Tato povinnost se nevztahuje na změny právních předpisů, kolektivních smluv a vnitřních předpisů.
- (4) Uskutečňuje-li se informování v elektronické podobě, musí být informace přístupná zaměstnanci takovým způsobem, aby si ji zaměstnanec mohl uložit a vytisknout; zaměstnavatel je povinen uschovat si doklad o předání informace zaměstnanci.
- (5) Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem, s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které musí při své práci dodržovat, s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy.“

Za § 37 se vkládá nový § 37a, který včetně nadpisu zní: Informování zaměstnanců vysílaných na území jiného státu

- (1) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu a neobsahuje-li tyto údaje pracovní smlouva, je zaměstnavatel povinen předem písemně informovat zaměstnance o
- státu, v němž má být práce vykonávána,
 - předpokládané době tohoto vyslání,
 - měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat,
 - peněžitým nebo věcným plněním poskytovaném zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce,
 - tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance.
- (2) Je-li zaměstnanec vyslán do jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, je zaměstnavatel dále povinen předem písemně informovat zaměstnance o
- odměně za práci, na niž má zaměstnanec nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu,
 - podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním,

- c) odkazu na oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem
- (3) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c) a v odstavci 2 písm. a) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.
- (4) Zaměstnavatel není povinen zaměstnance informovat podle odstavců 1 a 2, nepřesahuje-li vyslání zaměstnance dobu 4 týdnů po sobě jdoucích.
- (5) Ustanovení § 37 odst. 3 a 4 se použijí obdobně.

Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou je upraven v ust. § 39 zákoníku práce. V textu tohoto ustanovení došlo ke změně, kdy slovo „výslovně“ se nahrazuje slovem „písemně“.

Odst. 1 tohoto ustanovení nově zní: „Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li písemně sjednána doba jeho trvání“

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Poměrně značných změny se dočkaly dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nově má zaměstnavatel povinnost zaměstnanci předem rozvrhnout práci, zaměstnanci pracujícímu na dohodu vzniká nárok na dovolenou a příplatky k odměně. Přehled změn je patrný z níže citovaných jednotlivých ustanovení zákoníku práce. Ustanovení o nároku na dovolenou nabyde účinnosti od 1. ledna 2023.

Ust. § 74 odstavec 2 nově zní:

- (2) Při výkonu práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Ust. § 75 nově včetně nadpisu zní:

Dohoda o provedení práce

- (1) Rozsah práce vykonávané na základě dohody o provedení práce nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce.
- (2) Do rozsahu práce podle odstavce 1 se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.
- (3) V dohodě o provedení práce musí být uvedeny sjednané práce a doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Ust. § 77 včetně nadpisu zní:

Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr

- (1) Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.
- (2) Není-li v tomto zákoně stanoveno jinak, vztahují se na právní vztah založený dohodou o provedení



- práce a dohodou o pracovních činnostech ustanovení o pracovním poměru s výjimkou (i) převedení na jinou práci a přeložení; (ii) dočasného přidělení; (iii) odkupného; (iv) skončení pracovního poměru; (v) odměňování; (vi) cestovních náhrad a náhrady nákladů při výkonu práce na dálku
- (3) Zaměstnanci pracujícím na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovních činnostech nepřísluší náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci a překážek v práci z důvodu obecného zájmu, není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.
- (4) Požádá-li zaměstnanec, jehož právní vztahy založené dohodami o provedení práce a dohodami o pracovních činnostech v předchozích 12 měsících v souhrnu u tohoto zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní, písemně zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď.
- (5) Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovních činnostech, je možné ho zrušit
- dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
 - výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
 - okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovních činnostech však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.
- (6) Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovních činnostech se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.
- (7) Má-li zaměstnanec za to, že mu dal zaměstnavatel výpověď podle odstavce 5 písm. b) proto, že se
- zákonným způsobem domáhal
 - práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovních činnostech podle § 77a nebo při vysílání zaměstnance na území jiného státu podle § 77b,
 - práva na rozvržení pracovní doby předem podle § 74 odst. 2, nebo
 - práva na odborný rozvoj podle § 227 až 230, nebo
 - zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4, o úpravu pracovních podmínek podle § 241 nebo § 241a, o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal anebo pečoval o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřoval podle § 191, a ve lhůtě 1 měsíce ode dne doručení

výpovědi zaměstnavatele písemně požádá o odůvodnění výpovědi, je zaměstnavatel povinen jej bez zbytečného odkladu písemně informovat o důvodech výpovědi.“

- (8) U zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovních činnostech platí, že pro účely dovolené činí délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně.

Informování o obsahu právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zcela nově zákoník práce ukládá zaměstnanci povinnost i při uzavírání dohod o pracích sjednaných mimo pracovní poměr zaměstnanec informovat a za § 77 vkládá § 77a a § 77b, které zní:

§ 77a

- (1) Neobsahuje-li tyto údaje dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovních činnostech, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o
- názvu a sídle zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
 - blížším označení sjednané práce a místa výkonu práce,
 - výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,
 - době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,
 - postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen držet při rozvazování právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovních činnostech, a o délce a běhu výpovědní doby,
 - odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,
 - předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacích období podle § 76 odst. 3,
 - rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávek v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,
 - odměně z dohody, o podmínkách jejího poskytování, o splatnosti a termínu výplaty odměny z dohody a o místu a způsobu vyplácení odměny z dohody,
 - kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a o označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,
 - orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovníprávním vztahem zaměstnance, a to nejpozději ve lhůtě 7 dnů ode dne započetí výkonu práce.
- (2) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c) až f), h), i) a k) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Ustanovení § 37 odst. 3 až 5 se použijí obdobně.

§ 77b

Informování zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vysílaných na území jiného státu

- (1) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu a neobsahuje-li tyto údaje dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen jej předem písemně informovat o
 - a) státu, v němž má být práce vykonávána,
 - b) předpokládané době tohoto vyslání,
 - c) měně, ve které mu bude vyplácena odměna z dohody,
 - d) peněžitém nebo věcném plnění poskytovaném zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce,
 - e) tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance.
- (2) Je-li zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti vyslán do jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, je zaměstnavatel dále povinen jej předem písemně informovat o
 - a) odměně za práci, na niž má zaměstnanec nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu,
 - b) podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním,
 - c) odkazu na oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem.
- (3) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c) a v odstavci 2 písm. a) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.
- (4) Zaměstnavatel není povinen zaměstnance informovat podle odstavců 1 a 2, jestliže vyslání zaměstnance nepřesahuje dobu 4 týdnů po sobě jdoucích.
- (5) Ustanovení § 37 odst. 3 a 4 se použijí obdobně. Odměna z dohody je nově postavena na úrovni mzdy a platu. Na odměnu z dohody se nově vztahují ustanovení zákoníku práce o minimální mzdě, příplatky ke mzdě, tj. příplatky za noční práci, za práci přes čas, za práci ve svátek, v sobotu a v neděli, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Kratší pracovní doba

V § 80, který upravuje kratší pracovní dobu, se doplňují slova, a to „písemně“. Toto ustanovení zákoníku práce nově zní: „Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 (40 hodin týdně) může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to **písemně**. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.“



Nepřetržitý denní odpočinek

Nový pojem „nepřetržitý denní odpočinek“ nahrazuje stávající zažitý pojem „nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami“ a ust § 90 odstavec 1 nově zní:

- (1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Definice pojmu „nepřetržitý odpočinek v týdnu“ taktéž doznal změn. Ust. § 92 po novelizaci zní následovně a účinnost novelizace je od 1. ledna 2024

- (1) Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne zaměstnanci staršímu 18 let poskytnout nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin spolu s nepřetržitým denním odpočinkem podle § 90 odst. 1, na který musí bezprostředně navazovat; celková doba trvání těchto odpočinků je nepřetržitým odpočinkem v týdnu.
- (2) Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne mladistvému zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 48 hodin.
- (3) Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, poskytne zaměstnavatel nepřetržitý

odpočinek v týdnu podle odstavce 1 a 2 všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

- (4) V případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel zkrátit nepřetržitý odpočinek v týdnu podle odstavce 1 pouze tak, aby délka jeho trvání činila nejméně 24 hodin. V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátí, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s následujícím nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut za období 2 týdnů nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce alespoň 70 hodin.
- (5) V zemědělství je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu. V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátí, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s jiným nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu za období - a) 3 týdnů v délce alespoň 105 hodin; b) 6 týdnů v délce alespoň 210 hodin při sezónních pracích.

Práce na dálku

V průběhu přípravy textace novelizace zákoníku práce a při jeho projednávání byla velmi diskutovaným tématem **práce na dálku**. Před novelizací byla práce na dálku upravena v jednom paragrafu, a to v ust. § 317. Novelizace upravila znění tohoto paragrafu a do zákona přibyl nový paragraf, a to § 190a, který řeší náhradu nákladů při výkonu práce na dálku. Niže oba paragrafy pro přehlednost cituji. Náhrada nákladů při výkonu práce na dálku je poskytována, je-li toto právo mezi zaměstnavatelem

a zaměstnancem výslovně sjednáno.

§ 190a

- (1) Náhrady nákladů spojených s výkonem práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317 (dále jen „práce na dálku“), tvoří
- a) náhrady nákladů, které zaměstnanci vznikly v souvislosti s výkonem práce na dálku, jež zaměstnanec zaměstnavateli prokázal, nebo
- b) paušální částka náhrady nákladů vymezených v odstavci 3; ustanovení § 190 tím není dotčeno.
- (2) Zaměstnavatel se zaměstnancem si mohou předem písemně sjednat, že náhrady nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část zaměstnanci nepřísluší.
- (3) Bylo-li to písemně sjednáno nebo vnitřním předpisem stanoveno, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci za každou započatou hodinu práce na dálku paušální částku. Paušální částka se stanoví podle údaje zveřejněného Českým statistickým úřadem o spotřebě domácností upraveného pro model práce na dálku, a to za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu.
- (4) Paušální částka podle odstavce 1 písm. b) se poskytuje za započatou hodinu práce a její výši stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou na základě údaje podle odstavce 3
- a) v pravidelném termínu od 1. ledna kalendářního roku,
- b) v mimořádném termínu, dojde-li ke zvýšení nebo snížení hodnoty údaje podle odstavce 3 nejméně o 20 % v porovnání s paušální částkou naposledy stanovenou vyhláškou; paušální částka se zaokrouhluje na desetihaléře směrem nahoru.
- (5) Zaměstnanci zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3, může být poskytována paušální



částka vyšší. Paušální částka je splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo.

- (6) Je-li zaměstnanec poskytována paušální částka, platí, že zahrnuje náhradu veškerých nákladů, které zaměstnanci při výkonu práce na dálku vznikly.
- (7) Zaměstnanci, který pro zaměstnavatele koná práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, je možné poskytovat náhrady nákladů při výkonu práce na dálku, jestliže s ním zaměstnavatel toto právo sjednal.

§ 317 - Práce na dálku

- (1) Výkon práce na dálku je možný jen na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v odstavci 3 stanoveno jinak.
- (2) Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; dohoda i výpověď musí být písemná. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat odlišnou délku výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat, že závazek z této dohody nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět.
- (3) Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci práci na dálku písemně nařídit jen v případech, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona, a to na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Zaměstnanec je povinen na výzvu zaměstnavatele bez zbytečného odkladu písemně určit místo, na které mu zaměstnavatel práci na dálku může nařídit, nebo sdělit, že nemá k dispozici žádné místo způsobilé k výkonu práce na dálku.
- (4) Dohodně-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje, platí že
- a) se úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije; délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin,
- b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřislouží náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 jinak,
- c) se pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194

a čerpání dovolené uplatní stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tyto účely povinen předem určit.

Rodičovská dovolená

Novela zákoníku práce se také dotkla úpravy rodičovské dovolené a úpravy paragrafů týkajících se sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců a zaměstnankyň. Upozorňují, že zaměstnanec nebo zaměstnankyně, která požádá o rodičovskou dovolenou, má povinnost uvést dobu trvání rodičovské dovolené. Ust. § 196 nově zní:

- (1) K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci na jeho písemnou žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.
- (2) Žádost podle odstavce 1 podává zaměstnanec alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na jeho straně; žádost musí obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené.

Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

Jak uvádím v odst. výše, zákonodárce do zákoníku práce transponoval předpisy Evropské unie, které jsou pro nás závazné a upravil ty paragrafy zákoníku práce, které se týkají sladování pracovního a rodinného života.

Do této části zákonodárce vložil nový paragraf 241a, který umožňuje, aby zaměstnanec nebo zaměstnankyně požádali o práci na dálku, pokud pečují o osobu blízkou, viz obsah tohoto ustanovení níže.

Do ust. § 240 doplnil nový odst. 3, který zní:

- (3) Zakazuje se zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídit práci přesčas.“.

Ust. § 241 nově zní:

- (1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování do směn též k potřebám zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o dítě.
- (2) Požádá-li
- a) těhotná zaměstnankyně,
- b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, nebo
- c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o 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 stupni IV (úplná závislost), zaměstnavatele písemně o kratší pracovní dobu podle § 80 nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší

- pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit.
- (3) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec, jejichž žádosti o kratší pracovní dobu podle odstavce 2 bylo vyhověno, zaměstnavatele písemně o obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.“.

§ 241a

Požádá-li

- a) těhotná zaměstnankyně,
b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, nebo
c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o 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 stupni IV (úplná závislost), zaměstnavatele písemně o výkon práce na dálku podle § 317 a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.“.

Doručování

Novelizace zákoníku práce se také dotkla problematiky doručování. Jedná se o upřesnění v doručování prostřednictvím prostředků nebo služeb elektronických komunikací. Změny jsou následující:

§ 334 - Společné ustanovení o doručování

Při doručování výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době a dalších písemnosti týkajících se skončení pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, s výjimkou dohody podle § 49 a § 77 odst. 5 písm. a), a při doručování odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa, mzdového výměru nebo platového výměru (dále jen „písemnost“), se postupuje podle § 334a až 337.

Za § 334 se vkládá nový § 334a, který včetně nadpisu zní:

§ 334a - Obecné ustanovení o doručování písemnosti zaměstnavatelem

(1) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou

- a) jejím předáním na pracovišti zaměstnavatele,
b) jejím předáním, kdekoliv bude zaměstnanec zastížen,
c) prostřednictvím datové schránky,
d) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
e) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Prostřednictvím provozovatele poštovních služeb může zaměstnavatel doručit písemnost zaměstnanci pouze v případě, není-li možné doručení na pracovišti zaměstnavatele.

- (2) Odmítne-li zaměstnanec převzít písemnost doručovanou způsobem podle odstavce 1 písm. a) nebo b), považuje se tato písemnost za doručenou dnem, kdy zaměstnanec její převzetí odmítl.
- (3) Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavření poštovní smlouvy vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem.
- Ustanovení § 335 - Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací po promítnutí novelizačních změn zní:
- (1) Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec k tomuto způsobu doručování udělil souhlas v samostatném písemném prohlášení, v němž také uvedl elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele. Před udělením souhlasu podle věty první je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o podmínkách doručování písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací včetně zákonné lhůty podle odstavce 3. Zaměstnanec může souhlas podle věty první písemně odvolat.
- (2) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem.
- (3) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou. Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty.
- (4) Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná.

§ 335a - Doručování zaměstnavatelem do datové schránky zaměstnance
Zaměstnavatel může doručit písemnost zaměstnanci prostřednictvím datové schránky, pokud si ji zaměstnanec neznepřístupnil pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů. Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty.

§ 337 - Doručování písemnosti zaměstnancem
(1) Zaměstnanec doručuje písemnost zaměstnavateli

- zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit.
- (2) Písemnost je zaměstnavateli doručena, jakmile ji zaměstnavatel převzal. Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.
 - (3) Zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být zaměstnancem podepsána.
 - (4) Písemnost doručovaná zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou. Jestliže zaměstnavatel převzetí

písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty.

- (5) Doručení písemnosti zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zaslaná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná.
- (6) Zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky, pokud si ji zaměstnavatel neznepřístupnil pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů. Jestliže se zaměstnavatel nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty. Ustanovení odstavců 4 a 5 se nepoužijí.

Klára Holubová
právní servis OS ZPTNS



Malá ohlédnutí

29. května 2023 - Česká pošta, jednání P-KOV ČP

Do konce června má být zpracován plán transformace České pošty.

V rámci naší Petice za zachování veřejných poštovních služeb byla provedena následná rekapitulace aktivit:

25. 1. 2023 - petice předána PS ČR předsedovi Petičního výboru Tomio Okamurovi, v Senátu PČR paní senátorce Jaromíře Vítkové, místopředsedkyni Výboru pro vzdělávání, vědu, kulturu, lidská práva a petice. Petice je s celkem 27 563 podpisů občanů ČR. Diskutována problematika veřejných poštovních služeb,

13. 2. 2023 - předání petice na Ministerstvu vnitra Vítu Rakušanovi, diskuse o situaci České pošty a veřejných poštovních službách s P-KOV (regionálními předsedy), tedy s „autory“ petice za zachování veřejných poštovních služeb,

14. 3. 2023 - veřejné slyšení v PS ČR za účasti 150 osob z řad zástupců odborů, poslanců, zakladatelů a odborníků, médií i veřejnosti,

29. 3. 2023 - Senát – Výbor pro vzdělávání, vědu, kulturu, lidská práva a petice,

31. 3. 2023 - Seminář PS ČR, Česká pošta transformace, petice,

4. 4. 2023 - Senát, Ing. Jaromíra Vítková pod Výborem pro vzdělávání, vědu, kulturu, lidská práva a petice uspořádala v Senátu kulatý stůl k Petici. Za petenty vystoupila Jindřiška Budweiserová. Kromě zástupců Ministerstva vnitra, financí, průmyslu a obchodu se sešli též zástupci České pošty, Českého telekomunikačního úřadu, ČMKOS, Sdružení místních samospráv, Sdružení měst a obcí a Asociace krajů a samozřejmě našich odborů.

Dále probíhá komunikace s poslanci a senátory (Stálá komise Senátu pro rozvoj venkova, Výbor pro územní rozvoj, veřejnou správu a životní prostředí, Výbor pro bezpečnost).

V průběhu období se uskutečnilo v rámci témat „Petice“ mnoho rozhovorů a vstupů v médiích (TV Prima, CNN Prima News, ČT1, ČT 24, TV Nova, Radiožurnál, Český rozhlas, Hospodářské noviny, Ekonomický deník, Mladá fronta, Reflex, iDNES.cz, iRozhlas.cz, Denik.cz a další).

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, kdy se jedná o zrušení celkem 529 pracovních pozic převážně doručovatelů listovních zásilek. Důvodem je zákon DEPO a povinné zřízení datové schránky a s tím související optimalizace pracovních míst.

Ke stávající situaci v České poště obdržela J. Budweiserová pozvání do pořadu ČT1 Máte slovo – do diskuse s odborníky i laickými veřejnostmi, který moderuje Michaela Jílková. Pořad proběhl 27. 4. 2023 a paní předsedkyni doprovodilo 7 hostů, poštáků.

PRACUJ PODLE PRAVIDEL – leták určený zaměstnancům s doporučením, jak vykonávat svoji práci, aby byl zaměstnanec po právu odměněn a chránil svoje zdraví a peníze. Pro každou oblast byl zpracován a rozeslán podrobnější materiál. Dále byly na jednotlivé regiony rozdány „placky“ a samolepky s aktuálním mottem zaměstnanců.

Informace z regionů: na některých depech není dostatek balíkových doručovatelů, proto jsou na doručování balíků do ruky zapojeni i doručovatelé ostatních služeb, kteří nemají tuto činnost v pracovní náplni a neměli by ji vykonávat. Nejsou za tuto činnost spravedlivě 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 Českou poštu a místní obyvatele výhodné, poště nevznikají žádné náklady, veškeré náklady hradí obec, a je tak zachována pobočka nad 2900 povinných provozoven. Bohužel ne všechny obce si toto řešení rušených poboček mohou pro své občany dovolit, vše je otázka peněz.

Informace od zaměstnavatele: nová cena stravenky od 1. 4. 2023 ve výši 100 Kč (80 Kč hradí zaměstnavatel z nákladů a FKSP, 20 Kč zaměstnanec).

Zásady o čerpání z FKSP, zaměstnavatel vydal leták, kde jsou specifikovány všechny benefity a výhody čerpání z FKSP pro zaměstnance České pošty.

17. 5. 2023 proběhlo společné jednání všech odborových subjektů se zaměstnavatelem, roční hodnocení zaměstnanců za rok 2022, realizace zvýšení mezd od 1. 4. 2023 dle jednotlivých TP, otázka odměňování doručovatelů ostatních služeb, kteří zastupují chybějící balíkáře.

Česká pošta připravila pro končící zaměstnance k 1. 7. 2023 „Interní kariérní dny ČP“ (2x v Praze, 1x v Ostravě, 1x v Brně), kde budou firmy nabízet práci

propouštěným zaměstnancům ČP. Těm, kteří se akci účastní, bude vyplaceno jednodenní pracovní volno včetně náhrady cestovného.

7. června 2023 - OS ZPTNS, 3. jednání Rady OS ZPTNS

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informaci o plnění usnesení z minulého jednání, aktuální odborové informace. Rada byla seznámena se stavem členské základny, o základních organizacích OS ZPTNS a s činností BOZP našeho svazu.

Rada vzala na vědomí informace z ČMKOS (Stanovisko ČMKOS k návrhu zákona o konsolidaci veřejných rozpočtů včetně návrhu opatření ČMKOS pro ozdravení veřejných financí, Analýza zaměstnanosti a situace na trhu práce v roce 2022, z oblasti BOZP to byl Návrh na rozdělení finančních prostředků SR na činnost BOZP v roce 2023 a Souhrnná zpráva ČMKOS o vyhodnocení kontrolní činnosti za rok 2022 v oblasti BOZP, Zpráva o činnosti ČMKOS v legislativní oblasti za období od května 2022 do dubna 2023 a Zpráva o činnosti ČMKOS v sociálně ekonomické oblasti a Zpráva o zapojení ČMKOS do projektů za rok 2022 a střednědobý výhled 2023–2025, Informace o činnosti RROS ČMKOS v roce 2022.

Zmínku si rozhodně zaslouží „Protokol o provedené kontrole MPSV“ z oblasti BOZP, kde byla oceněna činnost našeho odborového svazu.

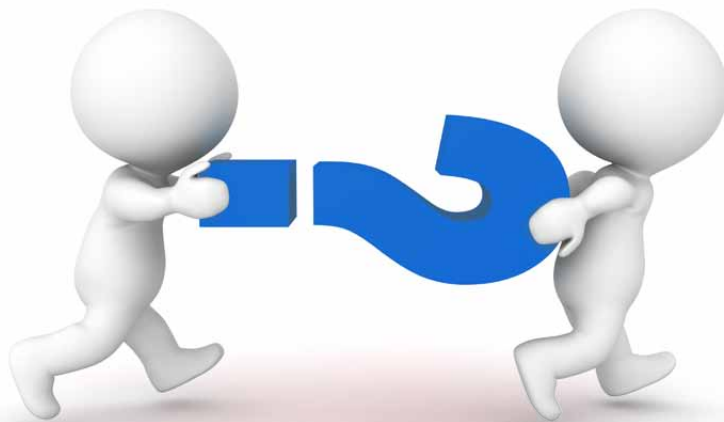
K aktuální situaci a Stanovisku ČMKOS k návrhu zákona o konsolidaci veřejných rozpočtů včetně návrhu opatření ČMKOS pro ozdravení veřejných financí přijala Rada OS ZPTNS následující usnesení:

Vnímáme situaci jako velmi vypjatou s ohledem na chybějící sociální dialog k připravovaným vládním opatřením včetně důchodové reformy. Požadujeme a podporujeme kvalitní sociální dialog na úrovni tripartity. Považujeme za nezbytné, aby vláda ČR všechna úsporná opatření projednávala se sociálními partnery – odbory a zaměstnavateli. Odbory budou pečlivě sledovat a vyhodnocovat všechny připravované změny a pravdivě informovat o jejich dopadech na zaměstnance, rodiny, studenty i seniory a všechny občany naší republiky. Považujeme za nepřijatelné, aby úsporná opatření dopadala nejvíce na občany ať už formou nepřímých daní, zrušení daňových zvýhodnění či omezení podpory rodin. Připojíme se k protestům proti krokům vlády v týdnu 26. – 30. 6. 2023.

15. – 16. června 2023 - OS ZPTNS, Seminář „Pracovní právo“ v Berouně

Seminář na téma „Pracovní právo“ pořádaný Odborovým svazem zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb, jehož lektorkou byla Klára Holubová.

Seminář absolvovalo 46 účastníků z řad členů našich výborů a byl zaměřen především na zákoník práce, vztah





zákoníku práce a občanského zákoníku, zabýval se problematikou vztahů zaměstnance a zaměstnavatele v oblasti pracovněprávních vztahů. Seminář byl ze strany účastníků velice pozitivně hodnocen.

20. a 21. června 2023 - Česká pošta, jednání P-KOV ČP

Hromadné propouštění v ČP k 1. 8. 2023 zasláno na ÚP dne 14. 6. 2023, kdy dochází k propouštění celkem 251 zaměstnanců (z původního záměru 529), převážně se jedná o doručovatele listovních zásilek. Celkový počet zaměstnanců ČP ke dni vyhotovení této zprávy je 21 875 zaměstnanců.

Informace z regionů: doručování v režimu D+3 od 1. 7. 2023 představuje velké obavy z doručování s tak nízkým počtem zaměstnanců, ze zvýšení objemu zásilek, zvýšení hmotnosti zásilek, kdy takto dochází k velké zátěži doručovatelů a k velkému nárůstu přesčasových hodin, aby bylo vše splněno, dodáno. K třídění LZ a organizačnímu uspořádání v rámci ČR nemáme dostatečné informace.

Při stanovení personální kapacity balíkových doručovatelů došlo k chybě, tak nejsou dostatečné kapacity a balíky doručují doručovatelé ostatních služeb, kteří nejsou za tuto činnost odměňováni odpovídajícím způsobem. Jedná se o úkolovou prémii za doručení balíkovou zásilkou.

P-KOV upozorňuje na problematiku normování spotřeby práce a stanovení potřebné personální kapacity pro poskytované služby, ty jsou po všech úsporných opatřeních nedostatečné, což jasně dokladuje růst práce přesčas na jednoho zaměstnance. Odbory považují za nezbytné, aby se s normami pracovalo právě v době velkých organizačních změn. Těž je nutné upozornit vedoucí, aby vždy jednali uvážlivě při hodnocení kritérií pro výkonovou prémii, tedy zohlednit, v jakých podmínkách zaměstnanci pracují.

Informace od zaměstnavatele – Ing. Lukáš Rampas a Mgr. Bc. Rafael Ferenc.

L. Rampas: Seznámení s projektem vnitropodnikové komunikace ČP v rámci aplikace MUNIPOLIS („chytrá komunikační síť“). Tato platforma je další nástroj komunikace České pošty, zaměstnanci budou snadno získávat informace o dění ve firmě. Tzv. ostrý start naběhne 1. 9. 2023.

R. Ferenc: Čerpání z FKSP probíhá standardním způsobem, za období leden až květen je čerpáno 38,75%, zaměstnavatel zaslal rozklad čerpání za toto období dle jednotlivých kapitol rozpočtu. Zaměstnavatel obdržel od P-KOV dopis adresovaný panu generálnímu řediteli se žádostí o zahájení dalšího jednání o mzdovém vývoji v roce 2023.

V rámci transformace ČP od 1. 7. 2023 bude realizována organizační změna, dojde ke zřízení Divize sdílené služby. Do přímé podřízenosti ředitele této divize se převádí ÚŘLZ, úsek finance, úsek správa majetku a strategické investice a úsek marketing a product development. Do přímé podřízenosti generálního ředitele se z úseku rozvoj a transformace převádí útvar strategie a řízení změn.

9. srpna 2023 - Česká pošta, Společné jednání P-KOV ČP s dalšími odborovými subjekty a se zaměstnavatelem

Na společném jednání P-KOV a dalších odborových organizací se zaměstnavatelem byly předmětem jednání ekonomické výsledky ČP za 1. pololetí 2023, personální ukazatele, transformace České pošty, informace z DSPS a DL. Dotazy se týkaly problémů vzniklých rušením poboček, systému D+3 ve vztahu k nízkému počtu zaměstnanců, problémů v doručování balíkových zásilek. Ředitel O. Vytiska sdělil, že v důsledku celkové situace v ČP a situace vývoje objemu LZ bylo nezbytné

k modelu doručování D+3 přistoupit, připustil, že možná situaci v doručování podcenili. Centralizace doručování je zastavena, chybí mnoho zaměstnanců, problémem je získávání zaměstnanců i brigádníků z důvodu velké zátěže a nízkého finančního ohodnocení.

Na základě našeho požadavku na jednání měla být i otázka mzdového vývoje, ale s ohledem na ekonomiku firmy se další jednání může uskutečnit až v říjnu, kdy bude jasnější ekonomická situace České pošty a zhodnocení výsledků hospodaření.

24. července 2023 - Česká pošta, jednání P-KOV ČP formou on-line

ČMKOS a vládní konsolidační balíček – náš svaz se připojil k akci, rozeslal na regiony silikonové náramky s heslem Nesouhlasím s kroky vlády, zaslal členům P-KOV ČP kontakty na všechny poslance i s textem dopisu, aby členové mohli zaslat e-mailem poslancům svůj nesouhlas s kroky vlády v rámci úsporných opatření.

21. 6. 2023 byla v Senátu ČR projednána naše Petice za zachování veřejných poštovních služeb, která byla shledána jako důvodná.

Dozorčí rada ČP schválila transformační plán, který následně schválila vláda. Česká pošta se rozdělí na dva subjekty, jde o vyčlenění komerčních služeb, tj. logistiky a balíkových služeb ze státního podniku do státní akciové společnosti. „Státní část“, která bude zajišťovat služby v rámci poštovní licence a služby pro stát

Informace z regionů: neutěšená situace v logistice, režim doručování D+3, je velký objem zásilek, málo zaměstnanců, často je problém s doručováním i v režimu D+1. Na některých okresech je 200–300 zapsaných zásilek. Na poštách ve městech se tvoří velké fronty, čekací doba 40–60 minut, nejsou střídači, vysoký nárůst přesčasových hodin, nárůst uložených zásilek v důsledku problémů v logistice.

Nadále zůstává nedořešena problematika normování spotřeby práce a stanovení potřebné personální kapacity pro poskytované služby. Dlouhodobě žádáme o provedení nových náměrů s využitím průmyslových inženýrů. Je třeba přehodnotit současné normy, a hlavně je skutečně využívat při stanovování potřebného počtu zaměstnanců.

Při doručování balíkových zásilek často doručují i doručovatelé ostatních služeb a motorizovaní listovní doručovatelé, kteří nejsou za tuto činnost odměňováni odpovídajícím způsobem, chybí střídači, kteří byli u balíkových doručovatelů zrušeni.

Zpětná změna podmínek u „ČSOB Pojišťovna – Úprava pravidel započítávání – Investiční složka životního pojištění“, retroaktivní opatření má negativní dopad na plnění obchodních plánů se všemi důsledky pro zaměstnance, musíme řešit s ředitelkou DSPS.

Informace od zaměstnavatele - Ing. T. Kubina a Mgr. Bc. Rafael Ferenc.

Ing. T. Kubina k listovnímu doručování: hmota neklesla, jak se předpokládalo. D+3 bylo zahájeno od 1. 7. 2023 a tam, kde by se ukazoval problém s hmotou, budou učiněna opatření, např. od 1. 9. 2023 je ukončena smlouva s největším podavatelem neadresných zásilek. V případech vyšší zátěže mají zaměstnanci proplacené přesčasy. Problémem jsou elektrokola, je jich málo. Je možnost využívat kola vlastní, připravuje se změna směrnice o náhradách za použití vlastního kola, včetně elektrokol.

Od 1. 9. 2023 dochází k ukončení smlouvy pro roznos letáků. Totéž platí i pro roznos radničních novin, neboť zaměstnavatel si je vědom, že tato zátěž by byla nad fyzickou kapacitou zaměstnanců. Doručování BZ mimo systém úkolové prémie je řešeno mimořádnou odměnou, postupně je navyšován počet balíkových doručovatelů. V Praze a v Brně je nedostatek doručovatelů, probíhá nábor včetně náborového příspěvku. Probíhá měření zátěží, Geopost, výsledky budou 25. 8. 2023. Očekáváme v září pokles zásilek na základě odhadů našich obchodníků. Budeme jako zaměstnavatel dělat maximum, aby se zlepšilo vnímání pošty jako firmy, která poskytuje kvalitní služby a dobře se stará o své zaměstnance.



Mgr. Bc. Rafael Ferenc: bude se projednávat využívání vlastních kol zaměstnanců při výkonu práce, přepracuje se vnitřní směrnice, doplní se a upraví sazby za používání. Dne 9. 8. 2023 bude společné jednání o mzdách na základě vašeho požadavku. Řešilo se stanovisko k ochranným nápojům, neuvažuje se o změnách ve směrnici o poskytování ochranných nápojů pro zaměstnance, mají stanoven paušální příspěvek ve mzdě, prověří se poskytování u všech zaměstnanců, kteří na něj mají nárok. Dále jsou bezpečnostní přestávky při výkonu práce jako ochrana před vysokými teplotami.

Ukončuje se činnost útvaru majetku – k 1. 8. 2023 činnosti a zaměstnanci budou rozděleni do 3 divizí. Od 1. 11. 2023 pravděpodobně dojde ke změně v ÚLZ.

28. srpna 2023 - Česká pošta, jednání P-KOV ČP

Ke konsolidačnímu vládnímu balíčku proběhlo několik jednání na úrovni ministerstev, vlády, se zaměstnavatelskými svazy, dílčí protestní akce ČMKOS i svazů, ČMKOS odmítá společné protestní akce s politickým uskupením PRO. Naše podpora Konfederaci v rámci „Nesouhlasím s kroky vlády“ znamená, že J. Budweiserová opět připraví a rozešle dopis určený všem poslancům s vyjádřením našeho nesouhlasu ke stávajícímu návrhu, ke způsobu projednávání konsolidačního balíčku a jeho dopadům na občany. Bude zde vyjádření nesouhlasu s postojem vlády k benefitům pro zaměstnance, nesouhlas se snížením základního přídeľu do FKSP z objemu mzdových prostředků na 1 % a s „povinností“ z této částky použít minimálně 50 % na příspěvky produktů spoření na stáří.

Portál plný výhod
odboryplus.cz



Na jednání tripartity zástupců vlády, odborů a zaměstnavatelů dne 10. 7. 2023, následně jednání se zaměstnavateli, vznikl společný návrh sociálních partnerů, který byl předložen vládě. Příprava transpozice evropské směrnice o minimální mzdě a podpoře kolektivního vyjednávání na úrovni MPSV. V souvislosti s transpozicí evropské směrnice je MPSV připravováno doplnění § 24 zákoníku práce, které by mělo vyřešit případy, kdy se nemůžou dohodnout na kolektivní odborové organizace. To by umožnilo po mnoha letech uzavření kolektivní smlouvy. Návrh ČMKOS pro výši minimální mzdy pro rok 2024 ČMKOS je částka ve výši 19 500 Kč.

V divizi LOG obdrží zaměstnanci mimořádnou odměnu ve výši 3 000 Kč za zvládnutí směň v listovním doručování v režimu D+3 za měsíc srpen. Týká se doručovatelů a jedná se i o odměně v následujícím měsíci. Řeší se odměňování za doručování balíků i pro doručovatele ostatních služeb motorizované listovní doručovatele, což je zatím řešeno odměnami za zástup. Zvýšení příspěvku za používání vlastního kola při výkonu práce – ze 2 Kč/km na částku 3 Kč/km, platí od 1. 9. 2023.

Informace z regionů - na oblastních poštách je situace stabilizovaná, což neplatí o velkých městech, kde byly zrušeny pobočky. Na městských pobočkách se u přepážek tvoří fronty, problémy pobočkám působí nekalitní doručování a ukládání zásilek. Administrátoři přejíždí mezi poštami, cestovní náhrady se jim proplácí pouze do výše cestovného HD. Všude chybí zaměstnanci, v Praze v PS je to už 100 zaměstnanců, muži zde dávají výpověď zejména z finančních důvodů. Nastavený systém doručování D+3 s nízkou personální kapacitou a velikostí doručovacích okrsků přináší zátěže a porušování bezpečnostních pravidel. Zaměstnanci, i přes doporučení vyplývajícími z manuálu PRACUJ PODLE PRAVIDEL, vykonávají často své činnosti nad rámec povinností ve snaze splnit všechny pracovní úkoly a poskytovat služby. Pošta Plzeň 1 převzala činnosti za 6 poboček, ale nemá vyvolávací systém, vzniká zde velký chaos. Na DSPU je velký problém se zaměstnáváním vězňů při třídění zásilek. Neustále se zvyšuje tlak na plnění všech produktů, což vede k nespokojenosti zákazníků, kteří tímto čekají déle ve frontě na poště, obchodní plány se po zrušení 300 poboček navýšily. Na brněnské pobočce umístěné v OC se podařilo pro ochranu zaměstnanců instalovat bezpečnostní mantinely, které oddělují zákazníky od pracovníků na přepážkách.

Informace od zaměstnavatele - zástupci zaměstnavatele se z jednání omluvili. P-KOV ale obdržel od zaměstnavatele rozklad čerpání FKSP za období 1-7/2023, čerpání z ročního rozpočtu je ve výši 56 %, kromě stravování je nejvíce v položce dětská rekreace a příspěvek na rekreaci zaměstnanců.

8. září 2023 - OS ZPTNS, Redakční rada časopisu PTN ECHO

Příprava 3. čísla časopisu PTN ECHO 2023.





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

Kontrola pošt na Broumovsku

Svazová inspekce bezpečnosti práce v rámci své kontrolní činnosti pořádá každoroční výjezdni kontroly do regionů s obtížnější přístupností. V letošním roce byla vybrána oblast Broumovského výběžku.

Broumovsko je známé především nedotčenou přírodou a barokní architekturou. Region silně zasáhla krize textilního průmyslu a masivní propouštění spojené s problematickou sociální situací. V současné době je oblast známá především jako cíl turistů.

Česká pošta na Broumovsku převedla menší pobočky na pošty partner. Město Broumov a větší střediska či obce, kde se nenašel vhodný partner, mají zachovanou pobočku české pošty.

Svazová inspekce vybrala pro provedení komplexní kontroly pobočky pošty v Broumově, Meziměstí u Broumova 1, Úpici, Vernéřovicích, Teplicích nad

Metují, Žďárkách, Velkém Poříčí a Červeném Kostelci. Nejčastější závady jsou velmi podobné. Střídání vedoucích poboček vede k zanedbávání dokumentace, kdy zaběhnutý systém kontrol a prověrek přestává být plně funkční. Dostatečně kvalitní školení se ukazuje jako základ pro dobrou práci vedoucích zaměstnanců.

Nevyhovující technický stav, poškození zdiva zemní vlhkostí, propadlá střecha, nutná výměna podlahové krytiny či nefunkční topení jsou závady, které se podařilo svazové inspekci nalézt v menších pobočkách. Důvodem vzniku tak vážných závad je složitá majetková situace objektů a všeobecně budoucnost menších poboček pošt na vesnicích, kde je patrná snaha převést pobočky pošty na formát pošty partner.

Radek Brabec





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!

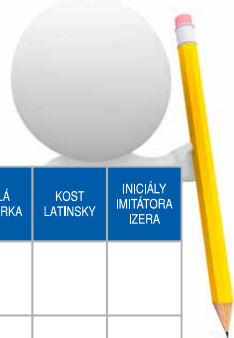
Více informací na oszptns.cmkos.cz

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	neomezeně	neomezeně	zdarma	zdarma	zdarma
Datový limit	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Cena MMS	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Mezinárodní min	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Volné roamingo	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
5G výhoda	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
T-Mobile TV r	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně

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
Volné SMS do všech sítí	150	150	150	150
Volání v podnikové síti	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma
Datový limit	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Cena MMS	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Mezinárodní min	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Volné roamingo	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
5G výhoda	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
T-Mobile TV r	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně

Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit	Internet 4 GB	Internet 10 GB	Internet neomezeně	Internet neomezeně 5G
Startovací tarify	150,75 Kč	301,50 Kč	452,25 Kč	653,25 Kč
Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit	4 GB plnou rychlostí	10 GB plnou rychlostí	30 GB plnou rychlostí poté 10 Mb/s	neomezeně
Cena z Volné minuty do všech sítí v ČR	2,28 Kč	2,28 Kč	2,28 Kč	2,28 Kč
Cena z Volné SMS do všech sítí v ČR	0,98 Kč	0,98 Kč	0,98 Kč	0,98 Kč
Cena z Volání v podnikové síti	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma
Datový limit	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
5G v ČR	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
5G v zahraničí	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Cena za minutu volání do všech sítí v ČR	Start 150	220,50 Kč	150	150
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: IZOTOP, ODD. ROŠÁDA	MUŽ SESTRY	1. DÍL TAJENKY	SPOJKA A ANGLICKY	INICIÁLY HERCE NICHOL- SONA	ALKÁLIE		RÁMUS	HLT	ODSTRANIT VODU	MALÁ MOTORKA	KOST LATINSKY	INICIÁLY IMITÁTORA IZERA
SPIŽ HOVOR.						RÁMUS						
AROMA- TICKÁ						TAŽNÉ RYBY PRACOVAT S PLUHEM						
PŘIDAT ANGLICKY				ČES. SKLAD. ONDŘEJ ??? DĚTSKÝ POZDRAV							2. DÍL TAJENKY	STROJ KE STLACOVÁNÍ PLYNU
GRAND PRIX ZKR.			MĚSTSKÁ ZELEN OBILNATÁ ROSTLINA					ARABSKÝ VUDCE UVNITŘ				
ŠACHOVÝ TAH							OBRAZOVÝ ZAZNAM					
	INICIÁLY HERCE PELLARA ČPAVEK			ANGLICKÁ PŘEDLOŽKA			FILMOVÝ MIMO- ZEMSTAN			INIC. HERCE PRACHAŘE KYANID DRASELNÝ		
NÁZEV AU- TOBAZARU										MÍSTO PRO ZPĚVÁKY V KOSTELE		
ŠKODLIVÝ MOTÝLEK										HRANIČNÍ POPLATEK		
LICHÝ ANGLICKY										JAPONSKÁ ELEKTRO- NICKÁ FIRMA		
NÁRODNÍ BASKETBAL. ASOCIACE ZKR.				UKAZOVACÍ ZÁJMEMO	JMÉNO PĚVKYNĚ DESTIN- NOVE	PŘÍKLONKA	BÝVALÁ ZKRATKA NAŠÍ REPUBLIKY		NUKLID TEHOŽ CHEMICKÉ- HO PRVKU	SPOJKA RAŽBA		
INICIÁLY SPISO- VATELE OLBRACHTA			MORAVSKÝ ZÁMEK ZVÍŘECÍ KONČETINY					KOSATEC				
ŘECKÁ BOHYNĚ LOVU								MÍSTO TOHO TAHLE				
DOMEK ZE DŘEVA						STĚŽEN ZNAČKA OHÝBANÉHO NÁBYTKU						
CHEMICKÁ ZNAČKA NIOBU	ZN. AMPÉR- HODINY INIC. HER. ANTALOVÉ				TRATĚ SLOVEN. CELNÍ KÓD NAURU						TO ANGLICKY	INICIÁLY HEREČKY ISSOVE
ÚPLNĚ							HOŘKÝ NEALKO- HOLICKÝ NÁPOJ					
MNICHOV- SKÝ FOTBALOVÝ KLUB							OPOJITI ALKOHOLEM					

Tajenka z minulého čísla:
Pracuj podle pravidel

Tajenku z tohoto čísla posílejte do 31. 10. 2023

Sudoku

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

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

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

Dýňový koláč



Troubu předehřejte na 180 °C. Do větší mísy prosejte špaldovou mouku. Do mísy přidejte skořici, zázvor, muškátový oříšek, prášek do pečiva, jedlou sodu a špetku soli.

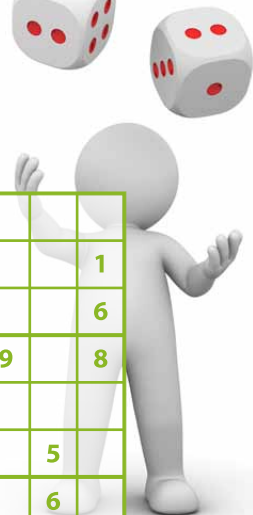
V druhé míse vyšlehejte obě vejce společně s kokosovým olejem, dýňovým pyré a medem. Obsah obou mís spojte vařečkou a míchejte tak, aby ve finálním těstě nezůstaly žádné hrudky. Vymažte koláčovou formu (ø 25 cm) a nalijte do ní vzniklé těsto. Formu s těstem vložte do předehřáté trouby a pečte 30–35 minut při 170–180 °C. Koláč nechte vychladnout

Ingredience

- 200 g celozrnné špaldové mouky hladké
- 1 lžička mleté skořice
- 1 lžička mletého zázvoru
- 1 lžička mletého muškátového oříšku
- 1 lžička kypřicího prášku
- 1 lžička jedlé sody
- 2× vejce
- 40 g kokosového oleje v tekutém stavu
- 250 g dýňového pyré (*)
- 100 g medu
- 1 špetka soli
- NA POLEVU:**
- 300 g řeckého jogurtu (10 % tuku)
- 1 lžice medu (na dosazení)

a potřete polevou, kterou připravíte smícháním řeckého jogurtu s medem.

* Na přípravu 250 g dýňového pyré budete potřebovat dýni hokkaido o váze cca 600–700 g. Dýni omyjte, rozkrojte na ½ a vydlabejte z ní semínka. Poté dýni nakrájejte na kostky a ty dejte na plech s pečicím papírem. Pečte v předehřáté troubě na 170–180 °C cca 55–60 minut. Nakonec nechte dýni vychladnout a rozmixujte ji do hladké kaše. Koláč můžete posypat nasucho praženými vlašskými ořechy.



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

