



PTN ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

Transformace ČP

čtete na str. 4

**Mateřská a rodičovská
dovolená**

čtete na str. 11



Milé kolegyně, milí kolegové,

další rok je za námi a za pár dnů se dočkáme trochu klidu během vánočních svátků. Opravdu to všichni potřebujeme, doba je hektická a plná nepříznivých zpráv. Propad reálných mezd, stále vysoká inflace, oprávněné obavy z dalšího zvyšování životních nákladů a velké napětí ve společnosti, s tím vším se musíme vypořádat. Každodenní starosti a vyhrcočená situace klidu nepřidá.

Odbory se skoro jako jediné soustavně starají o podmínky zaměstnanců a o životní podmínky všech lidí. Bohužel naše práce je opravdu nedoceněná a čím dál tím obtížnější a málo z lidí, kterých se zastáváme, to ocení.

Chci vám všem moc poděkovat za práci pro odbory, která je čím dál náročnější. Stále platí, že si moc vážím všech, co se nestarají jen sami o sebe a jsou ochotni nezištně věnovat svou energii a čas ostatním lidem.

Přeji vám krásné Vánoce a příjemný čas, který můžete strávit se svými blízkými a zasloužený odpočinek.

Do nového roku hodně zdraví, radostí, lásky, úspěchů, spokojenosti a štěstí.

Opatrujte se ☺

Vaše Jindřiška



OBSAH

Co přinese transformace České pošty	4
Den protestů za lepší budoucnost ČR.....	6
Prohlášení účastníků demonstrace "Za lepší budoucnost ČR"	7
Novela nařízení vlády 361/2007 Sb.....	8
Setkání seniorů	9
Tohle si zaslouží pozornost	10
Mateřská dovolená	11
Právní kudykam	15-25
Malá ohlédnutí	26-28
Vzpomínky na léto	31
Digitální podoba časopisu ECHO	32
Zábava.....	33-34
Kontakty na správní aparát OS ZPTNS.....	35

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



Co přinese transformace České pošty



Česká pošta se chystá na rozsáhlou transformaci, která má zlepšit dostupnost služeb státu a efektivitu logistiky. Detailní plán transformace byl předložen vládě na konci září a předpokládá finanční stabilizaci České pošty a vytvoření nové státní akciové společnosti Balíkovna, která převzme logistickou část České pošty.

Díky krizovému řízení ČP snížila odhad výše letošní ztráty z červnových 1,5 mld. korun na současných 0,9 mld. korun (únorový odhad činil 3,5 miliardy korun). Hospodaření České pošty se po finanční stránce stabilizuje, ale velmi pomalu.

Česká pošta plánuje v rámci transformace, že bude kromě poštovních služeb v rámci pobočkové sítě také působit jako kontaktní místo mezi občanem a státem, které občanům usnadní a urychlí komunikaci se státem. Nejdále je připravovaná spolupráce s Úřadem práce ČR, která zvýší dostupnost jeho služeb na pobočkách České pošty v celé České republice. Probíhají jednání s dalšími státními institucemi a také třeba se zdravotními pojišťovnami. Cílem transformace státního podniku je být lidem fyzicky i digitálně co nejbliž. To bude významná pomoc lidem, kteří nemají k dispozici počítač či chytrý telefon, anebo nemají digitální dovednosti nutné pro postupující digitalizaci.

Příprava transformace je velmi složitý proces včetně nutných legislativních změn zákona o poštovních službách a souvisejících předpisů. K transformaci

České pošty je třeba transformační zákon, který bude upravovat finanční rámec transformace, rozdělení majetku, obchodních závazků a také třeba přechodné období vztahů mezi Českou poštou a nově vzniklou akciovou společností Balíkovna. V nové legislativě by měly být konečně nastaveny spravedlivé podmínky pro úhradu veřejných poštovních služeb tak, aby byly opravdu státem placeny v reálném čase, a ne s ročním zpožděním tak jako v dnešních podmínkách.

S redukcí stávající pobočkové sítě se nepočítá, ale bude pokračovat projekt Pošta partner. Pobočková síť by brzy měla poskytovat nejen základní poštovní služby, ale i nové služby veřejné správy a také služby komerční. Hlavně u veřejných služeb by část nových činností České pošty měla zajišťovat i síť listovních doručovatelů v kontaktní síti, která bude součástí státního podniku.

Balíkovna, připravovaná státní akciová společnost, si chce udržet největší tržní podíl na trhu balíkových zásilek. Postupně by měla dosáhnout i výrazné ziskového hospodaření.

To jsou základní informace. Podstatné je, jak se transformace dotkne zaměstnanců, jak se bude měnit jejich práce a pracovní podmínky. Pochopitelně vzniká spousta otázek. Kvalitní komunikace během transformace je nesmírně důležitá. Budeme se zaměstnavatelem jednat v průběhu celého procesu a o všem vás informovat.

Velmi důležitá jsou a budou jednání o mzdách. Jak už jsem v úvodu psala, pošta úsporami o něco snížila ztrátu. Ztrátové výsledky hospodaření má už šestý rok a letos doslova bojuje o přežití. Zrovna tak její zaměstnanci s nízkými příjmy. Do letošních jednáních jsme vstupovali s návrhem deseti procentního růstu mezd. Nakonec jsme letos vyjednali na rozdíl od minulého roku alespoň pětiprocentní nárůst tarifních mezd od 1. dubna s tím, že v jednáních budeme pokračovat v druhé polovině roku. Jednání proběhla v srpnu a v říjnu s částečným úspěchem, kdy za srpen a září dostali listovní doručovatelé mimořádnou odměnu tři tisíce korun s ohledem na extrémní zátěž a nedostatek lidí. V říjnu byla vyplacena mimořádná odměna tři tisíce korun provozním zaměstnancům.

Jednání pro příští rok už začínají, jdeme do nich se stejným návrhem jako letos. Vyjednávat budeme také o benefitech. Vláda v konsolidačním balíčku rozhodla o snížení přidělu financí do FKSP o polovinu, a ještě



stanovila povinné využití části těchto prostředků na penzijní pojištění. Pošťáci tak přijdou o důležité benefity a s ohledem na platné zákony budeme při jednáních velmi těžko hledat řešení.

Největší problémy jsou v poslední době v logistice. Listovních zásilek, přes povinné zřizování datových schránek, neubývá. Zaměstnavatel udělal organizační změny v listovním doručování a zrušil pracovní místa se zdůvodněním, že doručovatelé by nebyli vytiženi. Opak je pravdou, doručovatelé mají extrémní zátěže, při neadekvátním snížení personálních kapacit je navíc mnoho neobsazených míst a roste práce přesčas. Situace je tak vyhrčená, že dlouholetí zkušeni doručovatelé sami dávají výpovědi a od pošty odcházejí. Opakovaně jsme vyzvali zaměstnavatele,

aby přehodnotil situaci a urychleně správně nastavil počet potřebných zaměstnanců. Vážným problémem je, zda nové zaměstnance sežene, když jsou mzdy tak nízké a na trhu práce jen málo konkurenceschopné.

Doufáme, že transformace opravdu bude pro pošťáky znamenat slibované zlepšení mzdového ohodnocení a zlepšení pracovních podmínek a také po ustálení podmínek přinese zlepšení celkové atmosféry. Pošťákům za jejich práci pro lidi určitě patří velké poděkování a respekt od zaměstnavatele na všech úrovních.

Jindřiška Budweiserová

Den protestů za lepší budoucnost ČR

27. 11. 2023 se konaly protesty odborů po celé zemi. Nesouhlasíme s kroky vlády, které způsobily zásadní zhoršení životní úrovně zaměstnanců a jejich rodin, vadí nám změny v oblasti důchodů a neochota vlády snížit věk odchodu do důchodu pro náročné profese. Vážným problémem pro všechny lidi a podniky je zásadní hrozba zdražení energie. Vážným důvodem k protestům je neakceptovatelný pokles reálných mezd a platů, který má jasné negativní dopady na každodenní život všech zaměstnanců. Pro budoucnost je velkou hrozbou podfinancování vysokého školství a vědy i výzkumu, což ohrožuje budoucnost vzdělávání, rozvoje a inovace v České republice. Odbory varovaly před dopady konsolidačního balíčku a představily alternativní řešení, která vláda ignorovala. Opravdový sociální dialog je nutný na všech úrovních a v rámci tripartitních jednání by vláda měla respektovat názor

sociálních partnerů – odborů a zaměstnavatelů. Měla by brát v potaz oprávněné obavy lidí. Je zcela zřejmé, že ekonomická politika vlády zásadně ovlivňuje každodenní život občanů.

Protesty odborů podpořilo hodně poštáků. Patří mezi zaměstnance s nízkými příjmy. Konsolidační balíček a s ním spojené zvýšení životních nákladů jim způsobí ještě větší finanční potíže. Navíc přijdou o benefity z FKSP, ve kterém bude v příštím roce jen polovina finančních prostředků.

Odbory hájí pracovní podmínky zaměstnanců a životní podmínky všech lidí!

Jindřiška Budweiserová



Prohlášení účastníků demonstrace "Za lepší budoucnost ČR"

konané v Praze dne 27. 11. 2023

My, účastníci demonstrace, stejně jako všichni, kdo se zapojili do Dne protestů či jej podpořili, nesouhlasíme s kroky vlády České republiky, které negativně dopadají na zaměstnance a jejich rodiny, ale také na firmy, zemědělce a osoby samostatně výdělečně činné.

Vyzýváme vládu:

Přestaňte ignorovat názory sociálních partnerů tím, že na jednání přicházíte s cílem o svých návrzích nediskutovat a nemáte v úmyslu ani na základě relevantních argumentů ze svých záměrů ustoupit. Rozhodujte ve prospěch občanů této země.

Chceme žít v zemi,

- které se bude hospodářsky dařit,
- ve které nebude inflace posílat stále více lidí do chudoby a pro sociální dávky,
- ve které bude kvalitní a dostupné vzdělávání pro naše děti,
- kde zůstane každému zachovaná dostupná a kvalitní zdravotní a sociální péče,
- ve které se změny v oblasti daní, důchodového a sociálního systému či veřejných služeb budou realizovat na základě důkladných analýz a prostřednictvím řádného sociálního dialogu,
- ve které zaměstnanci pracující v náročných profesích mají šanci odejít do důchodu dříve a ostatní nebudou neustále vystavováni zvyšování věku odchodu do důchodu,
- ve které nebude nezadržitelný růst cen energií a emisních povolenek posílat český průmysl a české zemědělství do propadlého dějin, a mnoha rodinám způsobovat neřešitelnou situaci,
- ve které platí, že každá dobrá práce si zaslouží odpovídající a důstojnou mzdu.

Chceme vládu, která povede tuto zemi směrem k prosperitě a lepší budoucnosti.

Novela nařízení vlády 361/2007 Sb.

Dne 1. ledna 2024 nabývá účinnosti novela nařízení vlády 361/2007 Sb. Novinky, které nařízení přináší, se týkají především úpravy parametrů mikroklimatických podmínek, práce s chemickými karcinogeny, mutageny a reprodukcí toxickými látkami. Dále se jedná o problematiku osvětlení pracovišť a změnu parametrů bezpečnostních přestávek.

Pracovišť pošty a telekomunikací se nejvíce dotýkají změny v oblasti mikroklimatických podmínek, osvětlení pracovišť a bezpečnostních přestávek.

Bohužel mikroklimatické podmínky a jejich úprava nepřinášejí požadované zlepšení pro pracoviště. Stále je formulace nařízení vlády velmi komplikovaná a vyžaduje měření kulovým teploměrem. Jedná se o nešťastné řešení, které neumožňuje přijmout efektivní opatření k omezení negativního vlivu vysoké teploty na zaměstnance.

V oblasti bezpečnostních přestávek dochází k úpravě délky přestávek. Míjí formulace o délce přestávek 5 až 10 minut a nově zůstává pouze 10 minut. Důvodem je především nedostatečnost pěti minut na odpočinek.

Pro práci na poště je především důležité prodloužení přestávek při překročení lokální svalové zátěže a celkové fyzické zátěže.

Novinkou v oblasti osvětlení pracovišť je nastavení údržby osvětlení dle plánu údržby. Tento krok má směřovat projektanty, aby do projektů přidávali plány údržby pracovišť. Cílem je nastavení funkčního systému údržby od začátku provozování objektů. Bohužel u stávajících objektů chybí tyto plány a změna novely může vést k zanedbání údržby osvětlení.

Pozitivně lze hodnotit důraz, který je kladen na denní osvětlení pracovišť a odpočinkových místností pro zaměstnance. Tento fakt je pozitivní pro zdraví zaměstnanců.

Celkově lze novelu hodnotit jako neutrální. Přináší pozitiva v oblasti bezpečnostních přestávek, ale bohužel stále nebyla vyřešena složitost formulace oblasti mikroklimatických podmínek na pracovištích.

Radek Brabec



Setkání seniorů

Přestože všude chybí finance a musí se šetřit, uskutečnili jsme v měsíci říjnu tradiční posezení seniorů Vakusu Vítkov.

Finance nebyly jediné, co jsme museli řešit. Dosud setkání probíhala v restauraci Růže (majetek ČP s.p.), ale ta je již bohužel uzavřena. Ostatní zařízení ve městě nemají dostačující kapacitu, protože setkání se účastní cca 70 bývalých zaměstnanců. Přesto se vše nakonec podařilo vyřešit a posezení uskutečnit.

Po přivítání a krátkém slovu o současné situaci v ČP jsme předali malé pozornosti letošním jubilantům.

V průběhu konzumace pohoštění se hlasitě debatovalo, protože všichni se na toto setkání moc těší. Velice si váží toho, že i ve ztížených podmínkách si dáme práci a akci pro ně připravíme.

Při loučení se opakují slova díky a dotazů, zda ještě bude nějaké příště...

Věra Vardžáková



Tohle si zaslouží pozornost

Kdo je Maruška Potočárová?

U České pošty pracuje 24 let, nyní na oddělení mezinárodního platebního styku na pracovišti ve Vítkově, v typové pozici pracovník elektronických služeb. Po celou dobu je členkou odborů.

K pracovním povinnostem přistupuje zodpovědně stejně jako její kolegyně. Skromná, kamarádká a v kolektivu oblíbená. Na první pohled obyčejná ženská.

A přesto je tu něco, za co si zaslouží velký obdiv a pozornost. Je úspěšnou trenérkou mažoretek. Mažoretkám se věnuje již 21 let. V prvních letech vystupovaly jen na místních akcích (společenské plesy, MDŽ, Den matek aj.). Později se začaly účastnit i soutěží, kde postupně sbíraly zkušenosti, které jim pomohly dosáhnout účasti i na evropských a světových soutěžích. Přišly první úspěchy a slzy radosti.

Vystupují s náčiním zvaným baton (hůlka) a pom pon (třásně) ve formacích: skupina, sólo, duo nebo trio a mini formace.

Práce to je náročná, děvčata odrůstají a stále přicházejí nová. Věnuje tomu spoustu svého volného času. Maruška to dělá s láskou a srdíčkem, úspěchy a získané stupně vítězů jsou toho důkazem.

V letošním roce získaly tato vítězství:

1. místo a titul Mistryně Evropy v kategorii Classic pom pon cadet
2. místo a titul Vicemistryně Evropy v kategorii Classic pom pon seniors
1. místo a titul Mistryně světa v kategorii Classic pom pon cadets
2. místo a titul Vicemistryně světa v kategorii Classic pom pon seniors

Maruško, děkujeme a jsme na Tebe pyšní!

Věra Vardžáková



Mateřská dovolená

Zabezpečení osoby, která nemůže pracovat z důvodu vysokého stupně těhotenství a následné péče o novorozence spočívá v dávce **PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ**, tzv. mateřská, která je vyplácena nejvýše 28 týdnů (resp. 37 týdnů v případě dvojčat a vícčet) v době před narozením a po narození dítěte.

Kdo může žádat?

Požádat o dávku peněžitě pomoci v mateřství může maminka, tatínek dítěte, manžel maminky dítěte nebo osoba, která převzala dítě do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu (např. osvojení nebo pěstounská péče). Žádost o dávku 6–8 týdnů před porodem podává maminka novorozence. Po šestinedělí může maminku s jejím souhlasem vystřídat jiná pečující osoba (manžel, tatínek dítěte, pěstoun). Těmto osobám se od nároku na nejvýše 22 týdnů peněžitě pomoci v mateřství (resp. 31 týdnů v případě dvojčat a vícčet) odečítá doba vyčerpaná maminkou novorozence před porodem a v šestinedělí.

Každý žadatel musí splnit podmínky:

účast na nemocenském pojištění

Nárok na dávku mají zaměstnanci/zaměstnankyně, neboť účast na nemocenském pojištění je ze zákona povinná při práci na pracovní smlouvu, na dohodu o pracovní činnosti s hrubým měsíčním příjmem (sjednaným nebo dosaženým) alespoň 4 000 Kč a na dohodu o provedení práce s dosaženým hrubým měsíčním příjmem přes 10 000 Kč.

Podnikatelé/podnikatelky (OSVČ) mají nemocenské pojištění ze zákona dobrovolně volitelné.

Žadatel/ka o dávku musí být v den nástupu na mateřskou účasten/účastna nemocenského pojištění, protože je tato dávka vyplácena z nemocenského pojištění.

Žadatel/ka má nárok na dávku také tehdy, pokud je v den nástupu v tzv. ochranné lhůtě ze skončeného zaměstnání. Standardní ochranná lhůta trvá 7 dnů, ovšem u žen, které byly v den ukončení zaměstnání těhotné, je prodloužena až na 180 dnů. Kratší je ochranná lhůta pouze tehdy, pokud bylo kratší i zaměstnání (např. pokud předchozí zaměstnání trvalo 30 kalendářních dnů, ochranná lhůta potrvá pouze 30 kalendářních dnů).

Studentky nárok na peněžitou pomoc v mateřství nemají, neboť studium nezakládá účast na nemocenském pojištění (studium se počítá pouze jako doba pojištění). Mohou však ode dne porodu požádat o rodičovský příspěvek poskytovaný Úřadem práce.

nutná doba nemocenského pojištění přede dnem nástupu na mateřskou

Žadatel/ka o dávku musí mít nemocenské pojištění alespoň 270 kalendářních dnů ve dvou letech přecházejících dni nástupu na mateřskou dovolenou. Podnikatelé/podnikatelky (OSVČ) musí mít zároveň nemocenské pojištění alespoň 180 kalendářních dnů v roce předcházejícím dni nástupu na dávku.

Pokud dojde k porodu předčasně, podmínka požadovaných dnů účasti na nemocenském pojištění se zjišťuje k počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu.

Dny účasti na nemocenském pojištění se v rámci požadovaného období počítají.

Pokud žena během těhotenství čerpá nemocenskou dávku (je např. na rizikovém těhotenství), tato doba se do požadovaných dnů nemocenského pojištění započítá, jestliže ji pobírá za trvání pojištěné činnosti.

Doba studia se do 270 kalendářních dnů započítává pouze tehdy, pokud dotčená osoba studium úspěšně ukončila a v den nástupu na PPM již byla nemocensky pojištěna (případně je v ochranné lhůtě).

Den nástupu na mateřskou

Den nástupu na mateřskou si určuje žena v rozmezí 6–8 týdnů před očekávaným dnem porodu, který stanoví lékař. Pokud si den nástupu neurčí, je jím počátek šestého týdne před očekávaným dnem porodu.

Dojde-li k porodu předčasně, tj. před datem určeným podle předchozího odstavce, dnem nástupu na dávku je den porodu.

Pokud žena čerpá před porodem nemocenské (např. u rizikového těhotenství), lékař ji ukončí neschopenku dnem předcházejícím dni nástupu na mateřskou dovolenou. Pokud žena nárok na peněžitou pomoc v mateřství nemá, může čerpat nemocenské až do konce šestého týdne po porodu.



Jestliže chce nastávající maminka pracovat až do dne porodu, den nástupu na mateřskou dovolenou se neposouvá. Za tyto dny (kdy pracuje) není dávka vyplácena (neboť má finanční příjem zajištěn ze zaměstnání).

Žádost o mateřskou

Žádost o peněžitou pomoc v mateřství (PPM) vystavuje výhradně ošetřující lékař (gynekolog). Zaměstnankyně předloží tuto žádost svému zaměstnavateli a ten příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

Podnikatelky předloží lékařem vyplněnou žádost přímo příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

Pokud žije žadatel/ka o dávku v zahraničí, vyplní tiskopis Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při bydlišti/pobytu v zahraničí a přiloží naskenovaný originál potvrzení zahraničního ošetřujícího lékaře s předpokládaným dnem porodu.

Pokud na PPM nastupuje otec dítěte nebo manžel maminky dítěte (či pojištěnec přebírající péči o dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu), vyplní tiskopis Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče, ke kterému přiloží jeden z těchto dokladů: úřední rozhodnutí o péči, úmrtní list matky dítěte, v případě nemoci matky tiskopis Potvrzení o zdravotním stavu matky dítěte a nároku pojištěnce na peněžitou pomoc v mateřství anebo písemnou dohodu s matkou dítěte. Dohoda musí obsahovat souhlas matky dítěte, den porodu, den, od kterého bude otec dítěte / manžel matky o dítě pečovat (nelze žádat zpětně), úředně nebo okresní správou sociálního zabezpečení ověřený podpis matky dítěte a podpis otce dítěte nebo manžela, který ověřený být nemusí.

Lhůta pro vyřízení dávky je (ze zákona) 1 měsíc od data, kdy okresní správě sociálního zabezpečení obdrží kompletně a správně vyplněné doklady. Za zaměstnankyni doklady odevzdává na okresní správě sociálního zabezpečení její zaměstnavatel elektronickou cestou.

Pokud osoba pečující o dvojčata nebo trojčata požaduje prodloužení PPM na 37 týdnů, musí podat po uplynutí 28 týdnů na OSSZ čestné prohlášení o tom, že o děti nadále pečuje.

Výše a výplata mateřské

PPM se vypočítává z hrubé mzdy za rozhodné období 12 kalendářních měsíců předcházejících dni nástupu na mateřskou dovolenou. Z této částky se spočítá redukováný denní vyměřovací základ. Výše mateřské je 70 % redukováného vyměřovacího základu

za kalendářní den, výpočet najdete na webu MPSV.

Pokud je v rozhodném období žena nemocná nebo má jinou překážku v práci, období pro výpočet PPM se nemění, pouze tyto dny (nemocenské nebo překážky) neovlivní výši dávky.

Pokud žena otěhotní podruhé, je zaměstnaná u stejného zaměstnavatele, nastoupí na PPM do 4 let věku předchozího dítěte a v době od pobírání dávky nepracovala nebo pracovala za nižší peníze, výše další PPM se vypočítává z vyměřovacího základu jako u předchozí PPM, je-li to výhodnější. Dojde pouze k přepočtu podle redukčních hranic stanovených pro aktuální rok.

Dávka PPM se poukazuje na bankovní účet příjemce dávky nebo poštovní poukázkou na adresu uvedenou v žádosti (náklady na platbu poštovní poukázkou jsou z vyplacené dávky odečteny). Dávka je vyplácena vždy zpětně, tzn. na počátku měsíce za měsíc předcházející.

Podruhé těhotná

Pokud žena pobírá rodičovský příspěvek na první dítě, požádá ke dni předcházejícímu dni nástupu na další peněžitou pomoc v mateřství (PPM) o jeho doplacení.

Pokud ženě během mateřské/rodičovské dovolené skončila smlouva na dobu určitou i ochranná lhůta a nesplní podmínky nároku na další PPM, může ke dni narození dítěte požádat o rodičovský příspěvek (vyplácený Úřadem práce).

Mateřská a práce

Zaměstnankyně i podnikatelky mohou za určitých podmínek pracovat.

Zaměstnankyně mohou pracovat, ale nikoliv v tom zaměstnání, ze kterého jim dávka náleží.

Podnikatelky (OSVČ) nemusí svou činnost ukončit ani přerušit, jen ji nesmí vykonávat osobně, ale pouze prostřednictvím svých zaměstnanců nebo spolupracujících osob. Během doby mateřské podnikatelky neplatí zálohy na důchodové ani sociální pojištění, protože mateřská a následná péče o dítě až do 4 let se započítává do doby potřebné pro nárok na starobní důchod. Pokud ovšem otěhotní podruhé, ale nesplní podmínky pro mateřskou ke dni nástupu na další mateřskou, a tudíž nezískají nárok na mateřskou, mohou požádat ke dni narození dalšího dítěte o rodičovský příspěvek.

Pokud žena nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné a dlouhodobé onemocnění, pro které byla

lékařem uznána dočasně práce neschopnou, může o PPM místo ženy žádat manžel nebo otec dítěte, a v tomto případě i v období šestinedělí.

Pokud ženě na mateřské onemocní druhé dítě (na které nepobírá PPM), nevzniká jí nárok na ošetřovné (neboť má finanční příjem zajištěn z mateřské). O ošetřovné však může v případě potřeby žádat např. její manžel nebo otec dítěte, je-li nemocensky pojištěný.

Po ukončení pobírání PPM má žena nárok na proplacení dovolené ze zaměstnání, která jí za tu dobu vznikla, případně i dovolené nevybrané před nástupem na PPM.

Po ukončení pobírání PPM může zažádat Úřad práce o navazující dávku státní sociální podpory, tzv. rodičovský příspěvek.

Péče o dítě je pro účely splnění podmínky potřebné doby pojištění pro nárok na důchod hodnocena až do 4 let věku dítěte, tzn. že „mateřská“ je náhradní dobou pojištění. Pro výpočet důchodu je tato doba tzv. vyloučenou dobou, což znamená, že nemá negativní vliv na výši důchodu.

Zvýšení rodičovského příspěvku

Rodičovský příspěvek se rodičům dětí narozených od 1. ledna 2024 navýší o 50 tisíc korun, tedy z dnešních 300 tisíc na 350 tisíc. Zároveň bude jeho čerpání zkráceno ze čtyř let na tři roky.

Rodičovský příspěvek se zpravidla začíná čerpat po peněžitě pomoci v mateřství. Většinou se jedná o šestý měsíc věku dítěte. Nezáleží na příjmu domácnosti ani na tom, jestli příspěvek čerpá matka nebo otec dítěte. Měsíční výši příspěvku si volí rodič sám, její maximum závisí na předchozích příjmech. Rodič, který předtím nedosáhl na peněžitou pomoc v mateřství nebo měl malé příjmy (typicky podnikatelky, studentky nebo nezaměstnané), může čerpat maximálně 13 tisíc korun měsíčně. Ostatní mohou zvolit měsíční výši příspěvku libovolně.

Žádost o rodičovský příspěvek je od srpna 2023 dostupná plně on-line v Klientské zóně JENDA na webu Ministerstva práce a sociálních věcí (<https://jenda.mpsv.cz/>), kde je možné si podat novou žádost nebo každé tři měsíce změnit výši pobíraného rodičovského příspěvku.

*Jindřiška Budweiserová
Zdroj: MPSV, ČSSZ*



Právní kudykam



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

přeji vám klidné vánoční svátky a do nového roku hodně zdraví a spokojenosti. Věřte, že odbory jsou stále na vaší straně, máte se kde poradit a za sebou silného partnera. Buďte bdělí a braňte svá práva.

Váš právní servis

Abeceda pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce



Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce

Níže uvedené informace se týkají zaměstnanců, kteří jsou odměňováni mzdou a nikoli platem. Platem jsou odměňováni zaměstnanci státu, územně samosprávných celků, příspěvkových organizací, státního fondu, školské právnické osoby a regionální rady regionu soudržnosti.

Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak, náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce, a to v rozsahu a za podmínek stanovených zákoníkem práce

Cestovní výdaje

Cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou zaměstnanci při (i)) pracovní cestě; (ii) cestě mimo pravidelné pracoviště; (iii) mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště; (iv) přeložení; (v) dočasném přidělení; (vi) přijetí do zaměstnání v pracovním poměru; (vii) výkonu práce v zahraničí.

Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel; přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance.

Jestliže jsou vzhledem k okolnostem práva zaměstnance na cestovní náhrady a jejich výši nezpochybnitelné, předchází písemná forma určení podmínek se nevyžaduje, netrvá-li na ní zaměstnanec.

Zahraniční pracovní cestou se rozumí cesta konaná mimo území České republiky. Dobou rozhodnou pro vznik práva zaměstnance na náhradu cestovních výdajů v cizí zemi je doba přechodu státní hranice České republiky, kterou oznámí zaměstnanec zaměstnavateli, nebo doba odletu z České republiky a přiletu do České republiky při letecké přepravě.

Cestovní náhrady je možné zaměstnanci, který koná pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, poskytnout pouze v případě, že bylo sjednáno toto právo, jakož i místo pravidelného pracoviště zaměstnance.

Má-li zaměstnanec podle dohody o provedení práce vykonat pracovní úkol v místě mimo obec bydliště, má právo na cestovní náhrady, bylo-li jejich poskytnutí sjednáno, i když není sjednáno místo pravidelného pracoviště.

Cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci při pracovní cestě náhradu (i) jízdních výdajů; (ii) jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny; (iii) výdajů za ubytování; (iv) zvýšených stravovacích výdajů (dále jen "stravné"); (v) nutných vedlejších výdajů. Pro účely poskytování cestovních náhrad se za pracovní cestu považuje i cesta mimo pravidelné pracoviště a mimořádná cesta v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště

Náhrada jízdních výdajů

Náhrada jízdních výdajů za použití určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy a taxislužby přísluší zaměstnanci v prokázané výši. Použije-li zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele místo určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy jiný dopravní prostředek, včetně silničního motorového vozidla, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu náhrada jízdních výdajů ve výši odpovídající ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek.

Použije-li zaměstnanec na žádost zaměstnavatele silniční motorové vozidlo, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu za každý 1 km jízdy základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu.

Sazba základní náhrady za 1 km jízdy se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem.

Náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu určí zaměstnavatel násobkem ceny pohonné hmoty a množství spotřebované pohonné hmoty.

Cenu pohonné hmoty prokazuje zaměstnanec dokladem o nákupu, ze kterého je patrná souvislost s pracovní cestou. Prokazuje-li zaměstnanec cenu pohonné hmoty více doklady o jejím nákupu, ze kterých je patrná souvislost s pracovní cestou, vypočítá se cena pohonné hmoty pro určení výše náhrady aritmetickým průměrem zaměstnancem prokázaných cen. Jestliže zaměstnanec hodnověrným způsobem cenu pohonné hmoty zaměstnavateli neprokáže, použije zaměstnavatel pro určení výše náhrady průměrnou cenu příslušné pohonné hmoty stanovenou prováděcím právním předpisem. Spotřebu pohonné hmoty silničního motorového vozidla vypočítá zaměstnavatel z údajů o spotřebě uvedených v technickém průkazu použitého vozidla, které je zaměstnanec povinen zaměstnavateli předložit. Jestliže technický průkaz vozidla tyto údaje neobsahuje, přísluší zaměstnanci náhrada výdajů za pohonné hmoty, jen pokud spotřebu pohonné hmoty prokáže technickým průkazem vozidla shodného typu se shodným objemem válců. Při určení spotřeby pohonné hmoty použije zaměstnavatel údaj o spotřebě pro kombinovaný provoz podle norem Evropské unie. Není-li tento údaj v technickém průkazu uveden, vypočítá zaměstnavatel spotřebu pohonné hmoty vozidla aritmetickým průměrem z údajů v technickém průkazu uvedených. Pro rok 2023 se použije vyhlášky č. 467/2022 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2023.

Náhrada jízdních výdajů za použití místní hromadné dopravy v souladu s určenými podmínkami pracovní cesty přísluší zaměstnanci v prokázané výši.

Při poskytnutí náhrady jízdních výdajů za použití místní hromadné dopravy při pracovních cestách v obci, ve které má zaměstnanec sjednáno místo výkonu práce, zaměstnavatel poskytne tuto náhradu ve výši odpovídající ceně jízdného platné v době konání pracovní cesty, aniž by zaměstnanec musel jízdní výdaje prokazovat. Náhrada jízdních výdajů zaměstnanci nepřísluší, pokud zaměstnavatel zajistí zaměstnanci použití místní

hromadné dopravy způsobem, na který zaměstnanec finančně nepřispívá.

Za použití dopravního prostředku po ukončení předem dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance, po kterém již nenásleduje výkon práce, je povinen zaměstnavatel uhradit zaměstnanci náhradu jízdních výdajů pouze do výše, která by náležela zaměstnanci v případě, že by k přerušení pracovní cesty nedošlo. Obdobně se postupuje při předem dohodnutém přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance před výkonem práce.

Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

Trvá-li pracovní cesta déle než 7 kalendářních dnů, přísluší zaměstnanci náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště nebo do jiného předem dohodnutého místa pobytu člena rodiny a zpět s tím, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu jízdních výdajů nejvýše v částce odpovídající jízdním výdajům do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště anebo bydliště na území České republiky. Za limitující se přitom považuje částka, která je pro zaměstnance nejvýhodnější.

Při použití letecké přepravy hradí zaměstnavatel zaměstnanci jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny pouze ve výši odpovídající ceně jízdného silničního nebo železničního dopravního prostředku dálkové přepravy, který určí zaměstnavatel.

Náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny poskytne zaměstnavatel nejdéle v průběhu čtvrtého týdne od počátku pracovní cesty nebo od minulé návštěvy člena rodiny, pokud se se zaměstnancem nedohodne na době kratší.

Náhrada výdajů za ubytování

Zaměstnanci přísluší náhrada výdajů za ubytování, které vynaložil v souladu s podmínkami pracovní cesty, a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže. Po dobu návštěvy člena rodiny hradí zaměstnavatel zaměstnanci prokázané výdaje za ubytování pouze v případě, že si je musel zaměstnanec vzhledem k podmínkám pracovní cesty nebo ubytovacích služeb zachovat.

Po dobu předem dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance není zaměstnavatel povinen zaměstnanci náhradu výdajů za ubytování poskytnout, i když musel po tuto dobu zaměstnanec s ohledem na podmínky pracovní cesty nebo ubytovací služby výdaje za ubytování uhradit.

Stravné

Výše stravného se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem. Stravné bývá zpravidla



sjednáno v kolektivní smlouvě nebo je stanoveno vnitřním předpisem, který zaměstnavatel vydává.

Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá (dále jen „bezplatné jídlo“), přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo až o hodnotu 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin, o 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, o 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Náhrada nutných vedlejších výdajů

Zaměstnanci přísluší náhrada nutných vedlejších výdajů, které mu vzniknou v přímé souvislosti s pracovní cestou, a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže. Nemůže-li zaměstnanec výši výdajů prokázat, přísluší mu náhrada odpovídající ceně věcí a služeb obvyklé v době a místě konání pracovní cesty.

Náhrady při přeložení a dočasném přidělení

Je-li zaměstnanec přeložen nebo dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, které je současně odlišné od bydliště zaměstnance, přísluší zaměstnanci náhrada jízdních výdajů. Jestliže se zaměstnanec denně vrací do bydliště, doba strávená v tomto místě se nezapočítává do doby rozhodné pro poskytování stravného.

Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě

Zaměstnavatel je povinen za podmínek dále stanovených poskytnout zaměstnanci stravné, náhradu jízdních výdajů, náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny, výdajů za ubytování, náhradu stravovacích výdajů v cizí měně a náhradu nutných vedlejších výdajů. Zaměstnavatel může při zahraniční pracovní cestě poskytnout zaměstnanci i další cestovní náhrady.

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 sjednaných 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

- a) názvu a sídla zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b) bližším označení druhu a místa výkonu práce,
- c) výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,
- d) době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,
- e) postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a o běhu a délce výpovědní doby,
- f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,
- g) stanovené týdenní pracovní době, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas,

- h) 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,
- i) mzdy nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místa a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- j) kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,
- k) 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 i) 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
- a) státu, v němž má být práce vykonávána,
 - b) předpokládané době tohoto vyslání,
 - c) měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat,
 - 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 vyslán do jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, je zaměstnavatel dále povinen předem písemně informovat zaměstnance 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 plnění 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 pracovní činnosti ustanovení o pracovním poměru s výjimkou (1) převedení na jinou práci a přeložení;

(ii) dočasného přidělení; (iii) odstupného; (iv) skončení pracovního poměru; (v) odměňování; (vi) cestovních náhrad a náhrady nákladů při výkonu práce na dálku

(3) Zaměstnanci pracujícímu na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti 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 pracovní činnosti 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 pracovní činnosti, je možné ho zrušit

a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
b) 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

c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti 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 pracovní činnosti 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 a) zákoným způsobem domáhal

1. práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti podle § 77a nebo při vysílání zaměstnance na území jiného státu podle § 77b,

2. práva na rozvržení pracovní doby předem podle § 74 odst. 2, nebo

3. práva na odborný rozvoj podle § 227 až 230, nebo

b) 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 pracovní činnosti 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 zaměstnance informovat a za § 77 vkládá § 77a a § 77b, které zní:

§ 77a

(1) Neobsahuje-li tyto údaje dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o

a) názvu a sídle zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,

b) bližším označení sjednané práce a místa výkonu práce,

c) výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,

d) době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,

e) postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, a o délce a běhu výpovědní doby,

f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,

g) předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období podle § 76 odst. 3,

h) 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,

i) odměně z dohody, o podmínkách jejího poskytování, o splatnosti a termínu výplaty odměny z dohody a o místu a způsobu vyplácení odměny z dohody,

j) kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a o označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,

k) orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovněprávním vztahem zaměstnance, a to nejpozději ve lhůtě 7 dnů ode dne započítání 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) méně, ve které mu bude vyplácena odměna z dohody, d) peněžitým nebo věcným plněním poskytovaným 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 plnění 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. Níže 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 nepřisluší.

(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 desetitháleře 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 zaměstnanci 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 nařídít jen v případě, 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 nařídít, nebo sdělit, že nemá k dispozici žádné místo způsobilé k výkonu práce na dálku.

(4) Dohodne-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 nepřisluší 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

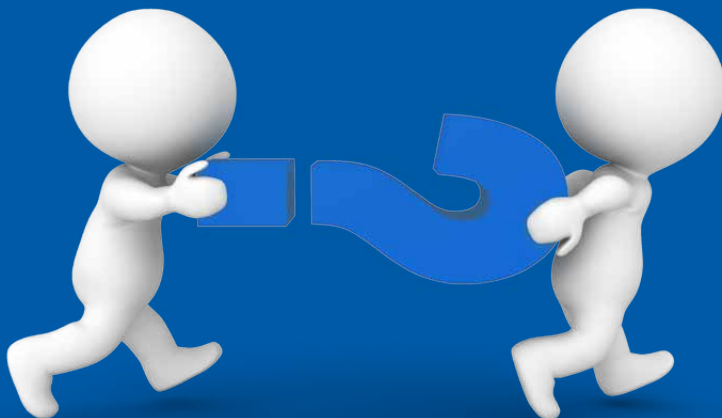
Novela zákoníku práce se také dotkla úpravy rodičovské dovolené a úpravy paragrafů týkajících se sladení pracovního a rodinného života zaměstnanců a zaměstnankyň. Upozorňuji, že zaměstnanec nebo zaměstnankyně, která požádá o rodičovskou dovolenou, má povinnost uvést dobu trvání rodičovské dovolené. Ust. § 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 otcí 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 práci přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídít 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 písemností 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 písemností zaměstnavatelem

(1) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou

a) jejím předáním na pracovišti zaměstnavatele,



b) jejím předáním, kdekoliv bude zaměstnanec zastižen,

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 uzavřené 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 doručenou 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 nezneprístupní 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 doručenou 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 zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná.

(6) Zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky, pokud si ji zaměstnavatel nezneprístupní 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.

Vydání potvrzení o zaměstnání

Dotaz: Ke dni 31. 8. 2023 jsem ukončil pracovní poměr a zaměstnavatel mi odmítl vydat potvrzení o zaměstnání, tzv. zápočtový list. Má zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci při ukončení pracovního poměru zápočtový list a může zaměstnavatel podmiňovat jeho vydání splněním nějakých podmínek?

Z Vašeho dotazu není zcela patrné, čím zaměstnavatel podmiňuje vydání zápočtového listu, tzv. potvrzení o zaměstnání. Zaměstnavatel nesmí vydání potvrzení o zaměstnání ničím podmiňovat. V souladu se zákoníkem práce má zaměstnavatel povinnost zaměstnanci při ukončení pracovního poměru toto potvrzení vydat. Takovýmto jednáním Vám zaměstnavatel může způsobit i škodu. Tato škoda bude spočívat v tom, že Vás nezaměstná jiný zaměstnavatel, a to právě s ohledem na nepředložení potvrzení o zaměstnání. Škodu by v tomto případě představoval ušlý výdělek, kterého byste dosahoval u nového zaměstnavatele.

V § 313 zákoníku práce je uvedeno, že při skončení pracovního poměru nebo právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění podle jiného právního předpisu anebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání. Potvrzení o zaměstnání obsahuje údaje o zaměstnání, zda

se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání, druh konaných prací, dosaženou kvalifikaci, odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby, zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, který orgán srážky nařídil, v či prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky a údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance zvlášť hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

Doporučuji se obrátit na odborovou organizaci, která Vám pomůže v jednáních se zaměstnavatelem, aby Vám bylo řádně vydáno potvrzení o zaměstnání.

Termín podpisu pracovní smlouvy

Dotaz: V měsíci červnu 2023 jsem nastoupil do práce a zaměstnavatel mi nepředložil k podpisu pracovní smlouvu. Smlouvu jsme podepsali až po uplynutí šesti týdnů od nástupu do práce. Pracovní smlouva obsahuje ujednání, že je sjednaná zkušební doba. Je postup zaměstnavatele správný?

Je-li pracovní smlouva uzavřena jen ústně a ze strany zaměstnance byla započata podle této ústní smlouvy práce, tzn., zaměstnanec začal vykonávat smluvěný druh práce na smluvěném místě výkonu práce, je takto uzavřená pracovní smlouva platná. Zákoník práce obsahuje ustanovení, že nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

Ačkoli se pro uzavření pracovní smlouvy vždy vyžaduje písemná forma, nedodržení písemné formy nemůže jít k tíži zaměstnance. Pokud pracovní smlouva nemá písemnou

podobu, je toto jednání zaměstnavatele posouzeno jako přestupek nebo správní delikt podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění. V takovém případě může oblastní inspektorát práce uložit zaměstnavateli pokutu, která může být až do výše 10 000 000 Kč.

Ve svém dotazu zmiňujete, že s Vámi zaměstnavatel sjednal při podpisu pracovní smlouvy zkušební dobu. Zkušební dobu je nutné sjednat vždy písemně, a to nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Zkušební doba nesmí být dodatečně prodloužována. S ohledem na skutečnost, že zaměstnavatel s Vámi sjednal pracovní smlouvu ústně, byť jste následně podepsali písemné vyhotovení pracovní smlouvy, nemohla být ve Vašem případě platně sjednána zkušební doba. Upozorňuji, že zkušební doba může být sjednána nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce a nesmí být dodatečně prodloužována.

*Klára Holubová
právní servis OS ZPTNS*

Malá ohlédnutí

13. a 14. září 2023 – OS ZPTNS, 4. jednání Rady OS ZPTNS

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí přednesené aktuální odborové informace, informace o základních organizacích OS ZPTNS a informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání přednesené Jindřiškou Budweiserovou, Lubomírem Vinduškou, Stanislavem Kačerem a Tomášem Veverou.

Rada byla seznámena s výsledkem hospodaření a čerpání rozpočtu OS ZPTNS za I. pololetí 2023.

Rada OS ZPTNS obdržela informace z oblasti BOZP a o využití bytů na Černém Mostě našimi členy.

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informace z ČMKOS (Informace o vývoji nemocnosti za rok 2022, Informace o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni v roce 2023, Výúčtování finančních prostředků státní dotace na činnosti BOZP za leden-květen 2023).

9. října 2023 – Česká pošta, jednání P-KOV ČP formou on-line

Transformační plán ČP, ekonomická situace České pošty, ztrátové hospodaření, úsporná opatření, prodej nepotřebného majetku, problémy s cash flow, protože stále chybějí finance.

Organizační změny k 1. 1. 2024 a zpráva ÚP o záměru hromadného propouštění v České poště. Projednávání odborů se zaměstnavatelem o připravovaných organizačních změnách probíhá často v časovém tlaku a bez dostatečných informací.

Organizační změny v Logistice a DSPS, rušení sobotních hodin pro veřejnost, řešení personálních kapacit poboček dle jejich vyřízení, zrušení řídících dep, obnovení dodejny v Aši, odměna pro listovní doručovatele za záři. Otázka fungování organizační karty pošty a nastavování pracovních procesů na základě průběžného hodnocení dostupných dat a postup v případě, když není vyvolávací systém.

Informace z regionů: odměňování doručovatelů ostatních služeb a postup při doručování balíků je ve většině regionů realizováno jako mimořádná odměna či odměna za zástup. Rušení a slučování oblastních pošt v regionech generuje problémy pro zaměstnance. Snižování počtu zaměstnanců v IT (PKU) přinese velké problémy pro provoz, zhoršení dostupnosti pro údržbu a opravy koncových IT zařízení, velké dojezdové vzdálenosti. Problémy v provozu, neobsazená pracovní místa, neboť je takřka nemožné najít nové zaměstnance. Letití zaměstnanci dávají výpovědi, ukončují pracovní poměr u ČP z důvodu vyčerpanosti a extrémních

zátěží a např. v obchodních řetězcích získají za svou novou práci více peněz a bez stresu. Přibývá mnoho neomluvených absencí na pracovištích, je nárůst krádeží. Problémy se zajišťováním služebních automobilů k výkonu práce, ztížila se jejich dostupnost, čeká se na jejich přidělení až 24 hodin.

PRACUJ podle pravidel je jediná cesta pro pošťáky, nic takto vůči zaměstnavateli neporušují a chrání tak své zdraví, ale i peníze.

Pracovní skupiny odborů a zaměstnavatele pro provozní problémy (DL a DSPS) na úrovni regionů stále ještě neprobíhá ve všech regionech. Je důležité, aby tyto schůzky probíhaly za přítomnosti PS a Logistiky současně, protože hodně problémů vzniká právě na rozhraní mezi těmito divizemi.

25. října 2023 – Česká pošta, Společné jednání P-KOV ČP s dalšími odborovými subjekty a se zaměstnavatelem

Na společném jednání P-KOV ČP a dalších odborových organizací se zaměstnavatelem byly předmětem jednání ekonomické výsledky ČP za záři a III. Q 2023, personální ukazatele, transformace. K transformaci ČP se vyjádřil především generální ředitel ČP ing. M. Štěpán. Byly sděleny ekonomické výsledky a personální ukazatele a zaměstnavatel odpovídal na otázky zástupců odborových organizací. Byl projednán návrh zaměstnavatele na vyplacení mimořádné odměny provozním zaměstnancům a byly odsouhlaseny podmínky její výplaty.

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

Odborové otázky: informace o vládním konsolidačním balíčku a postoj ČMKOS. Náš svaz se připojí k protestům proti vládním opatřením formou dopisů do Senátu Parlamentu České republiky jako vyjádření nesouhlasu s konsolidačním balíčkem. Probíhá připomínkové řízení k minimální mzdě. ČMKOS požaduje 50 % z průměrné mzdy, zaměstnavatelé pouze 45 %, proto je nutné zakotvit valorizační mechanismus, aby se minimální mzda každý rok automaticky upravovala.

Tzv. vládní ozdravný balíček se dotkne České pošty i v oblasti FKSP, kdy bude snížen příděl o polovinu, z 2 % na 1 % z objemu nákladů zúčtovaných na platy/mzdy, a navíc má být polovina této částky určena na produkty spojení na stáří. To pochopitelně ovlivní benefity po zaměstnání, ohrožen je např. příspěvek na dětský tábor, rekreace a další a otázkou je výše příspěvku na stravování.

Transpoziční novela zákoníku práce včetně § 24. Účinnost novely má být od 1. 7. 2024, proto se musíme



zaměřit na přípravu kolektivní smlouvy. Od roku 2019 není uzavřena KS, platí dohoda se zaměstnavatelem o stejných benefitech pro zaměstnance ČP zapsaných ve vnitřních předpisech.

Snižování počtu zaměstnanců v IT (PKU) k 1. 1. 2024 – bude problémem pro provoz. Je to zhoršení dostupnosti pro údržbu a opravy koncových IT zařízení, velké dojezdové vzdálenosti, ale i prodloužení doby oprav z kapacitních důvodů.

Časopis PTN ECHO v roce 2024 bude vydáván pouze v elektronické podobě z důvodu vysokých pořizovacích nákladů.

Informace z regionů: vysoký nárůst přesčasové práce, extrémní zátěže, řeší se stále situace listovních doručovatelů, kdy počet zásilek narůstá, ale je málo zaměstnanců, stávající zaměstnanci díky nízkým mzdám a pracovním podmínkám raději odcházejí. Nadále je třeba připomínat, že manuál pro zaměstnance PRACUJ podle pravidel je jediná

cesta pro pošťáky, aby si neničili zdraví, a přitom dodržováním těchto pravidel neporušují nic vůči zaměstnavateli.

Informace od zaměstnavatele – Rafael Ferenc: zaměstnavatel zaslal reporty za oblast odměňování za období 01-09/2023, kde je uvedena průměrná mzda vyplacená zaměstnancům ČP a výše benefitů. Transformační plán České pošty byl předložen Vládě ČR. Byla sdělena informace o změnách k 1. 11. 2023 v rámci lidských zdrojů.

Pošta má problémy v provozu, obtížně řeší neobsazená pracovní místa a bohužel zaměstnanci, kteří nastoupí, rychle odcházejí od firmy ještě ve zkušební době.

P-KOV zaměstnavateli zmínil, že projednávání organizačních změn v centrálně řízených útvech probíhá pod časovým tlakem, nejsou dostatečně vysvětleny ke změně organizace práce, je předložen pouze seznam zrušených typových pozic. Je slušností

přístupovat k projednávání s dostatečným respektem k vážnosti situace, dotčeným zaměstnancům a k sociálním partnerům.

Odbyry požadují řešení situace v listovním doručování, protože byla zrušena pracovní místa z důvodu očekávaného snížení objemu listovních zásilek. S ohledem na situaci srovnatelného počtu listovních zásilek jako v dubnu je potřebné navýšení personálních kapacit listovních doručovatelů.

Vyplacení mimořádné odměny pracovníkům provozu ve výši 3 000 Kč se mzdou za říjen, dotazy na způsob rozdělení mimořádné odměny pro tyto zaměstnance, žádáme o přehled TP, které mají na odměnu nárok.

Jednání pracovních skupin odborů a zaměstnavatele pro provozní problémy (DL a DSPS) na úrovni regionů zatím většinou neprobíhají. P-KOV doporučuje, aby pracovní skupiny fungovaly společně za účasti zástupců z logistiky i pobočkové sítě, protože mnoho problémů vzniká na rozhraní mezi těmito divizemi.

Portál **plný výhod**
odbyryplus.cz

Iniciativa na společné jednání musí vzejít od ředitelů regionů a manažerů interních sítí. P-KOV rovněž žádá zaměstnavatele o přehled, z něhož bude patrné, kde a kdy se jednání uskuteční.

8. listopadu 2023 – OS ZPTNS, 5. jednání Rady OS ZPTNS

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informaci o plnění usnesení z minulého jednání Rady a aktuální odborové informace o základních organizacích našeho svazu. Otázky sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání přednesli Jindřiška Budweiserová, Lubomír Vinduška a Tomáš Vevera.

Rada OS ZPTNS schválila návrh rozpočtu OS ZPTNS pro rok 2024 včetně rozdělení 35 % inkasa členských příspěvků.

Rada uložila předsedkyni OS ZPTNS předložit projednaný rozpočet ke schválení Zastupitelstvu OS ZPTNS na jeho jednání dne 23. 11. 2023, včetně doporučení Zastupitelstvu tento rozpočet schválit. Rada též projednala a schválila organizaci 3. jednání Zastupitelstva a navrhla program jednání.

Rada schválila Harmonogram jednání Rady a Zastupitelstva OS ZPTNS v roce 2024, byla seznámena s činností BOZP, informacemi o vyplacených jednorázových podporách členům

a přehledem o rekreacích našich členů na Černém Mostě.

Rada vzala na vědomí zaslané informace z ČMKOS (Vývoj míry inflace v ČR v roce 2023 a její prognóza na rok 2024 a Informace o stavu členské základny OS sdružených v ČMKOS).

V rámci tohoto jednání Rada OS ZPTNS diskutovala o Prohlášení ke Dni protestů ČMKOS a následně Rada OS ZPTNS schválila podporu akce „Den protestů ZA LEPŠÍ BUDOUCNOST ČR“ stejně tak jako prohlášení „NESOUHLASÍME S KROKY VLÁDY!“ Neboť odbyry jako jediné hájí pracovní podmínky zaměstnanců i životní podmínky všech lidí!

20. listopadu 2023 – OS ZPTNS, Redakční rada časopisu PTN ECHO

Příprava 4. čísla časopisu PTN ECHO roku 2023, které bude posledním tištěným vydáním.

23. listopadu 2023 – OS ZPTNS, 3. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS

Zastupitelstvo OS ZPTNS vyslechlo zprávu o činnosti od 2. jednání Zastupitelstva, informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání.

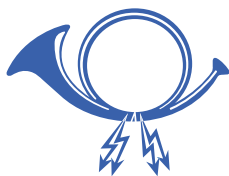
Zastupitelstvo OS ZPTNS schválilo rozpočet OS ZPTNS na rok 2024 a vzalo na vědomí stanovisko Revizní komise OS ZPTNS.

Zastupitelstvo projednalo a schválilo Harmonogram jednání a hlavní projednávanou problematiku Rady OS ZPTNS a Zastupitelstva OS ZPTNS v roce 2024.

Zastupitelstvo OS ZPTNS vzalo na vědomí informace o činnosti BOZP za uplynulé období, informace o využití bytů na Černém Mostě.

Zastupitelstvo podpořilo Den protestů za lepší budoucnost ČR.





OS ZPTNS

OS ZPTNS

Olšanská 2898/4g

130 00 Praha 3

tel.: 222 540 322

e-mail: oszptns@cmkos.cz

Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb

Základní organizace

ČLENSKÁ PŘIHLÁŠKA

Jméno a příjmení

Datum narození

Pracoviště (útvár)

Bydliště (adresa)

Telefon

E-mail

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

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

V dne

.....
podpis

Přijat za člena ZO OS ZPTNS dne:

.....

.....
Razítko Výboru ZO OS ZPTNS

VÍTE, ŽE BEZ ODBORŮ BYSTE NEMĚLI

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

VÍTE, ŽE SE ODBORY STARAJÍ O

- ✓ PRACOVNÍ A MZDOVÉ PODMÍNKY
- ✓ BEZPEČNOST PRÁCE

VÍTE, ŽE ODBORY POSKYTUJÍ SVÝM ČLENŮM

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

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

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

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

**VSTUPTE DO ODBORŮ
PŘIDEJTE SE K NÁM**

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



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

Vzpomínky na léto

V průběhu měsíce září 2023 jsme se společně jako každý rok v září vydali na výlet. Tentokrát padla volba na jih Evropy. Navštívili jsme mnoho pěkných a zajímavých míst, např. Barcelonu, klášter Montserrat, malý stát Andorru a po dlouhých a náročných dnech jsme se i vykoukali v moři.

Výlet byl náročný a i přes to jsme skvěle tmelili kolektiv. Navíc byl s námi i malý talisman - pošťák Kolbaba. Všichni budeme mít na co vzpomínat a tyto zážitky nám již nikdo nevezme.

Všem moc děkuji a přeji krásný zbytek roku.

Petra Tůmová



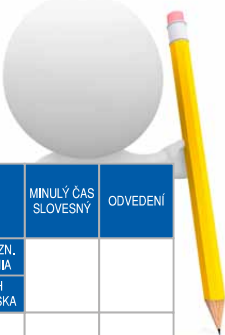
Digitální podoba časopisu ECHO

Vážení čtenáři,
právě jste dočetli poslední číslo letošního jubilejního 30. ročníku našeho časopisu.

V příštím roce si PTN ECHO přečtete v digitální podobě ve stejném standardu. Ekonomika je neúprosná i pro nás a finanční náklady na tisk jsou opravdu moc vysoké.

Jindřiška Budweiserová





Křížovka o ceny

POMŮCKA: ORR, PRETERITUM, SUB, UAZ	OTRHAT	UMĚLÁ VODNÍ NÁDRŽ	SJEDNAT	VÉZENÍ HOVOR.	JMÉNO TENISTKY KURNIKO- VOVÉ		PŘESTATÍ STÁT	VYDRŽET NÁPOR	LATINSKÁ PŘEDPONA		MINULÝ ČAS SLOVESNÝ	ODVEDENÍ
NÝRSKÝ PODNIK						NOUZOVÉ VOLÁNÍ				CHEM. ZN. POLONIA		
										DRUH PAPOUŠKA		
SPRÁVNÍ JEDNOTKA						MUŽSKÉ JMÉNO 18. 3. VRCH U TŘE- BECHOVIC						
1. DÍL TAJENKY												
SPOJKA A ANGLICKY				SÍŤ ČERPA- CÍCH STANIC INIC. HER. CHADIMOVÉ					A SICE INICIÁLY FYZIKA TESLY			
BOJOVÉ VOZIDLO					UHLOVODIK SE DVĚMA UHLIKY					IN. PĚVKYNĚ DESTINNOVÉ LÉKAŘ. OP- TIC. PŘÍSTR.		
	MAGISTRÁT HL. M. PRAHY ZKR.	POVZDECH VOJENSKÁ JIDELNÍ NÁDOBA			HOŘKÝ APERITIV							LOTERIE
PRUDKÝ HOD				Tajenka z minulého čísla: Podpora odborů je důležitá					AFRICKÝ VELETOK			
INICIÁLY SPISO- VATELKY ŠMAHELOVÉ			VÝKRM ZVÍŘAT NA MASO						ZKRATKA PRO TOTÉŽ			
CHLAP									VEN ANGLICKY			
PÍSMENO RECKÉ ABECEDY				STARÉ VZTAŽNÉ JÁZMENOVÉ	INICIÁLY SKLADA- TELKY OSVALDOVÉ	ZAHAJOVACÍ		SYMBOL SMRTI	SVAZ MĚST A OBCÍ ČR INIC. SPIS. ROLLANDA			
	TUJE BOTAN.	POKRM Z MASA NATŘENÝ NA ŽLUTO					SRKNUTÍ ÚDOBÍ				TÁŽACÍ ZÁJMENO	ČÁSTI TRAS
INICIÁLY HERCE ŽÁKA			2. DÍL TAJENKY BANKROT									
PÍSMENKA L					BÝV. KANAD. HOKEJISTA ZN. RUS. AUTA				VÝMĚŠEK TELÁ ARTUR DOMÁCKY			
DRAMA KARLA ČAPKA				NEBOJSA MINISTER. OBRANY ZKR.						IN. MODER. ANDELA ZN. NANO- AMPERU		
KOZÁČKÝ NAČELNÍK							KRKONOŠ. NÁRODNÍ PARK ZKR.					
ZAČÁTEČNÍ							ÚTOKY					

Tajenku z tohoto čísla posilejte do 15. 1. 2024

Sudoku

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

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

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

Linecké cukroví



Ingredience

210 g hladké mouky

170 g másla

70 g moučkového cukru

1 vanilkový cukr

2 žloutky

kůra z jednoho BIO citronu

marmeláda (na slepení)

Plech vyložíme pečicím papírem. Na vál nasypeme mouku, na ni nastrouháme máslo, přidáme cukr, žloutky, nastrouhanou citronovou kůru a vanilkový cukr.

Vše dobře promícháme a vypracujeme hladké těsto. Hotové těsto necháme uležet v chladu do druhého dne.

Z těsta vyválíme plát silný 3 mm a vykrajujeme libovolné tvary, které klademe na plech. Pečeme v předem vyhřáté troubě na 180-190 °C dorůžova.

Po vychladnutí k sobě slepujeme upečené kousky marmeládou.

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 JACMENKOVÁ	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 zabrání 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

