



ODBORY VYJEDNALY zvýšení mezd a benefity

čtěte na str. 4

PETICE proti PROPOUŠTĚNÍ BEZ UDÁNÍ DŮVODU

čtěte na str. 5

FÓRUM BEE-OSH: Baltická a Východní Evropa v oblasti BOZP, Varšava

čtěte na str. 7

Proč mě
vyhodili?



HISTORICKÉ OKÉNKO



Velikonoční pohlednice

Svátky jara jsou přede dveřmi a mnozí z nás stojíme před stojany s gratulacemi a vybíráme barevné obrázky do obálek, abychom do nich vepsali pro své přátele a milé velikonoční přání. Tradiční pohlednice na americkém kontinentu zcela zanikly, ale v Evropě stále zůstávají v nabídce a mnohé se také objevují každoročně v našich schránkách. Prostřednictvím pošty si takto již přes 130 let lidé přejí veselé velikonoce, bohatou pomlázku a radostné prožití svátečních dnů.



Milé kolegyně, milí kolegové,

s příchodem jara je vše příjemnější. I když se může zdát, že okolní svět je plný výzev a překážek, je důležité neztratit z pohledu ty maličkosti, které nám mohou dodat sílu a energii.

V našem každodenní životě najdeme spoustu krásných okamžiků a příjemných situací, na které můžeme upřít svou pozornost. Ať už jsou to chvíle strávené s milými lidmi, každodenní radosti a potěšení nebo jenom chvíle, kdy ráno svítí sluníčko. Důležité je si uvědomit, že i v této době, jsou okamžiky, které jsou příjemné a stojí za to na ně upřít svou pozornost.

Právě jste otevřeli náš časopis, který poprvé vychází jen v elektronické podobě. Věřím, že přinese pohodlí a přiblíží naše témata více čtenářům.

Přeji všem hodně sil a radosti ze života 😊

Vaše Jindřiška

OBSAH

Odbory vyjednaly zvýšení mezd a benefity	4
Petice proti propouštění bez udání důvodu	5
FÓRUM BEE-OSH: Baltická a východní Evropa v oplasti BOZP, Varšava	7
Jednání Koordinačního výboru Jižní Morava v Mošnově	9
Konference ZO Jižní Morava - oblast Blansko	10
Co je nového v letošním roce	11
Právní KUDYKAM	21
Malá ohlédnutí	26
Odbory - proč je potřebujeme? ..	30
Členská přihláška	31
Výhody pro členy našich odborů ...	33
Kvíz	35
Jarní recepty	36
Kontakty na správní aparát OS ZPTNS	37

Odbory vyjednaly zvýšení mezd a benefity

Konsolidační balíček vlády významně ovlivnil podmínky pro vyjednávání benefitů. FKSP je pro rok 2024 o polovinu nižší, a ještě legislativa omezuje jeho využití. Polovina prostředků FKSP musí být využita na produkty na zajištění ve stáří. Po intenzivních jednáních jsme se zaměstnavatelem dohodli benefity z FKSP i z nákladů. Poštáři budou mít v prvním pololetí stále stravenku v hodnotě 100 Kč, na kterou bohužel budou doplácet 40 Kč. To přímo souvisí se sníženým přídělem do FKSP. Od července budou dostávat stravenkový paušál ve výši 80 Kč za každou odpracovanou směnu a nebudou jim strhávány žádné peníze v souvislosti se stravováním. Pro představu, pokud v červenci odpracuji 15 směn, dostanu ve výplatě za červenec 1 200 Kč čistého navíc. Stravenkový paušál se poskytuje za stejných podmínek jako stravenky, takže při směně, která trvá víc než jedenáct hodin, vzniká na něj dvojnásobný nárok. Pozitivní je, že se stravenkovým paušálem bude jednodušší agenda.

... „Tarifní mzdy vzrostou v průměru o 10 % to je cca o 3 000 Kč.“

Z FKSP budou nadále poskytovány bezúročné půjčky, sociální výpomoci, příspěvek na rekreaci nebo dětský tábor ve výši 2 000 Kč, dar za pracovní výročí, dar při odchodu do důchodu, kdy zaměstnanec musí být minimálně 10 let zaměstnancem České pošty a zároveň ukončí pracovní poměr. Zaměstnavatel bude poskytovat příspěvek na penzijní pojištění pro všechny ve výši 500 Kč nebo na životní pojištění ve výši 300 Kč měsíčně.

Od konce roku probíhala jednání o navýšení mezd. Jednání byla dost náročná, Česká pošta stále hospodaří se ztrátou. Mzdy pošťáků jsou nízké a neodpovídají jejich náročné a odpovědné práci. Po několika kolech vyjednávání jsme se dohodli na navýšení mezd v průměru o 10 % od 1. 9. 2024 a na mimořádné odměně v průměrné výši 4 500 Kč splatné se mzdou za únor. Odměna je příznána za odpracované hodiny v prosinci a v lednu. Pro přiznání odměny je zohledněna absence v důsledku pracovního úrazu.

Tarifní mzdy vzrostou v průměru o 10 % to je cca o 3 000 Kč. Nejvíce dostanou přidáno listovní doručovatelé (14 %), přepážky (10,5 %), služby (10 %), balíkové doručovatelé (9,5 %). Ostatní profesní skupiny z provozu budou mít růst 9 %. Provozní zaměstnanci budou mít zvýšenou mzdu automaticky v návaznosti na výši stávající mzdy – zaměstnanci s vyšší a nižší mzdou v rámci rozpětí. Management, team lídři, IT a podpory dostanou 7–9 %. Zvýšení mzdy bude individuální s ohledem na výkon, specifika profese a úroveň mzdy ve srovnání s obdobnou pozicí v rámci pracovního trhu. Se zaměstnavatelem jsme dohodli v případě dobrých výsledků hospodaření další mimořádnou odměnu v prvním pololetí.

Česká pošta má ztrátové hospodaření od roku 2018, vyjednávání nebyla jednoduchá. Desetiprocentní nárůst je velmi důležitý pro další období. Věřím, že se konečně blíží důstojnější mzdové podmínky pro všechny pošťáky.

- Jindřiška Budweiserová -



**Proč mě
vyhodili?**

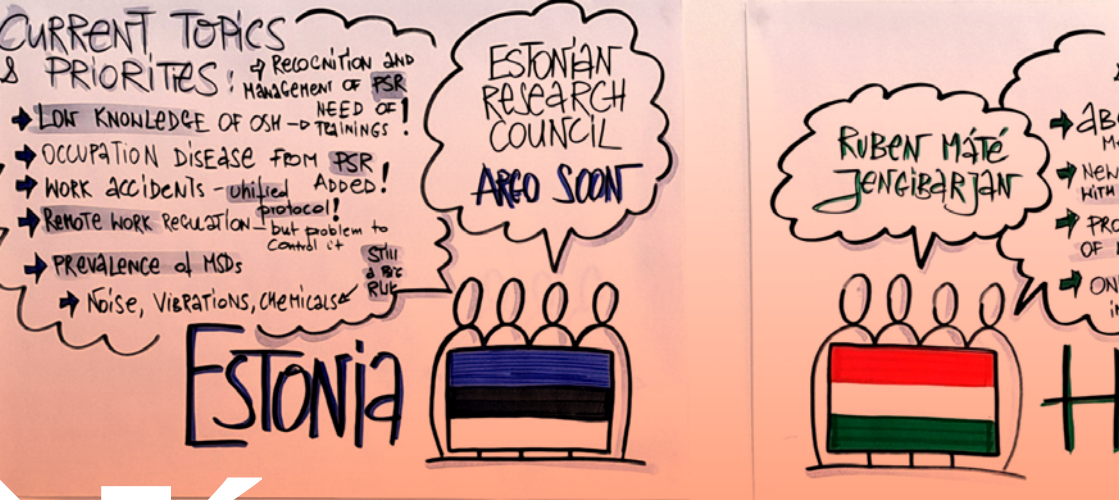
PETICE proti propouštění bez udání důvodu

Nesouhlasíme s návrhem na přijetí právní úpravy, která umožní zaměstnavatelům propouštět zaměstnance bez udání důvodu. Tento návrh se objevil v lednu 2024 v doporučeních Národní ekonomické rady vlády. Propouštění bez udání důvodu otevírá dveře např. k posílení diskriminace na trhu práce, vyhazování z politických či dalších důvodů a celkově nepřijatelně ohrožuje postavení zaměstnanců a zvyšuje jejich nejistotu. V současné době zákoník práce umožňuje propustit zaměstnance, který špatně vykonává svoji práci nebo porušuje pracovní kázeň. Lze také propustit zaměstnance v důsledku opodstatněného zrušení pracovního místa. Poctivý zaměstnavatel nepotřebuje další úpravy zákoníku práce. Potřebuje je zaměstnavatel, který chce lidi vyhazovat z osobních důvodů – kvůli antipatiím, odlišným politickým názorům, sexuální orientaci, etnicitě nebo třeba kvůli plánovanému založení rodiny.

ČMKOS připravila petici, potřebujeme získat co nejvíce podpisů, oslovte své kolegy, rodinu i známé. Je to hodně důležité.

Pokud jste ještě petici nepodepsali, udělejte to co nejdříve, nejpозději do 14. dubna 2024.

Všechny informace jsou na petice.cmkos.cz a petici lze podepsat i elektronicky. »



Fórum BEE-OSH:

Baltická a Východní Evropa v oblasti BOZP, Varšava

Ve dnech 7 až 8 března 2024 proběhlo ve Varšavě setkání zástupců pro oblast BOZP ze států střední a východní Evropy pod záštitou ETUI. Setkání se zúčastnili zástupci Polska, Estonska, Maďarska, Litvy a Ukrajiny.

Setkání mělo za cíl stanovit nový formát pro setkávání zástupců jednotlivých odborových svazů v oblasti BOZP. Vývoj ukazuje, že spolupráce a předávání zkušeností jsou velmi důležité. Po setkání lze říct, že problémy zemí jsou rámcově společné. Zásadní je problém v oblasti pracovnílékařských

prohlídek, kde se ukazuje podobná situace v České republice a v Maďarsku. Vlády obou zemí projevují snahu systém povinných prohlídek odbourat a založit prohlídky pouze na dobrovolnosti. Tato úprava může negativně ovlivnit zdraví zaměstnanců, kteří mají již dnes obtížný přístup k lékařské péči a pravidelným prohlídkám.

Překvapivým faktorem je aktivita mládežnických odborových organizací v Polsku, které projevují velkou aktivitu pro nábor nových členů. V současné době v Polsku probíhá kampaň za úpravu školních

osnov a jejich doplnění o informace, které se budou věnovat odborové problematice.

Fórum se věnovalo i bezpečnosti práce v souvislosti s ukrajinskou krizí. Překvapující informace se týkala zneužívání ukrajinských dětí v Polsku k práci. Děti ve věku 14 až 15 let se snaží pomoci rodinám zlepšit sociální situace a hledají si formu zaměstnání, často jsou vystaveni zhoršeným pracovním podmínkám a nedostatečné ochraně zdraví při této nelegální práci. Dochází k šikaně ve školách a u dětí se projevuje neřešená dlouhodobá depre-

se.

Estonsko a Litvu trápí vysoký výskyt stresu a mobbingu na pracovištích, který vedl ve zdravotnických zařízeních k několika sebevraždám. Vlády obou zemí neřeší problém dostatečně. Odbory na situaci dlouhodobě upozorňují a snaží se vytvořit tlak na vlády obou zemí.

Situace odborů ve středoevropském prostoru je složitá a poznamenaná řadou negativních faktorů. Podobná setkání jsou jeden z kroků pro zlepšení současného stavu.

PRIORITIES,

- ABOLISHMENT OF MANDATORY MEDICAL EXAMINATION
- NEW LEGISLATION - NOT CONSULTATE WITH TRADE UNIONS
- PROBLEM WITH ENFORCEMENT OF LEGISLATION IN OSH
- ONLINE OSH TRAININGS IN EDUCATION SECTOR

HUNGARY

PRIORITIES!

- THIRD COUNTRY WORKERS / UKRAINIAN WORKERS - MAJORITY: IRREGULAR WORK, LABOR RIGHTS VIOLATIONS, FATAL ACCIDENTS
- VAGUE REGULATIONS AND LOW ENFORCEMENT TO PROTECT TEMPORARY WORKERS
- CONSTRUCTION INDUSTRY: HIGH LEVEL OF MENTAL HEALTH AT WORK: ACCIDENTS!!!
- SOCIAL DIALOGUE ON OSH: BURNOVI NEH VARS OF WORK AND PSR

POLAND

SOLIDARNOSC
ALICJA SKONTRON
PAULINA BARANKA
OPZZ
RENATA GORNA
MACEJ ZASORNA

CMKOS Radek Brabek

CURRENT TOPICS PRIORITIES:

- Social campaigns to raise awareness
- PSYCHOSOCIAL RISKS: medication addiction, low access to psychological help;
- PHYSICAL RISKS: heavy loads carry
- INSUFFICIENT WORK ASSESSMENT
- NO KNOWLEDGE AND TRAINING ON OSH
- NEED FOR CHANGES TO LABOUR CODE!
- CANCELLATION OF MEDICAL EXAMINATION AND INSPECTION AT WORK
- LUMBAR SPINE RECOGNISED AS OCCUPATIONAL DISEASE

CZECH REPUBLIC



JEDNÁNÍ Koordinačního výboru Jižní Morava v Mošnově

Dne 21.2.2024 se konalo výjezdní zasedání Koordinačního výboru Jižní Morava, tentokrát v třídícím centru v Mošnově. Na jednání přijala pozvání i předsedkyně PKOV Jindřiška Budweiserová a pověřený ředitel Regionu Morava Mgr. Radomír Magera. Ten se však následně z pracovních důvodů omluvil.

Po zahájení jednání, vylisování zpráva Revizní komise a odsouhlasení rozpočtu na rok 2024 jsme přešli k aktuálním tématům. Diskutovali jsme stav členské základny a potřebu jejího rozšíření především v Balíkovně, kde považujeme za nezbytné zajistit zaměstnancům ochranu s dostatečně silným mandátem. V bloku informací z regionů jsme probírali problematiku v jednotlivých částech regionu i témata, která plošně trápí zaměstnance nejen na Moravě, ale celou Českou poštu.

Další část patřila informacím o celkovém dění v odborech i v České poště, se kterými nás seznámila Jindřiška Budweiserová. Jednalo se především o dopady konsolidačního balíčku vlády, důchodové reformě, o boji odborů za navýšení minimální mzdy apod. Připomněli jsme si petici proti změnám v Zákoníku práce a pro energetickou udržitelnost, připravovaný Manifestační mítink v Praze a další kroky ČMKOS. Blok informací z České pošty patřil především probíhající transformaci a připravovanému rozdělení logistiky na Balíkovnu a Kontaktní síť. Vyzdvíženo bylo i úspěšné vyjednání navýšení

mezd a mimořádná odměna pro všechny kategorie zaměstnanců, stejně jako zachování alespoň některých benefitů po výrazném finančním zásahu konsolidačního balíčku do tvorby FKSP.

Závěr jednání patřil prohlídce třídícího centra a jeho zázemí. Průvodkyní nám byla Ing. Radana Olivková, vedoucí provozu v logistice. Její zaslíbený výklad a fundované odpovědi na naše všetečné dotazy, jen posilovaly naše přesvědčení, že po převzetí třídícího stroje Českou poštou a zajištění dostatečného množství materiálu, se toto DSPU stane nejvýznamnějším třídícím uzlem České pošty/Balíkovny. Chceme věřit, že podobný kvalitativní skok, jaký byl vidět v Mošnově, bude v brzké době vidět i na našich ostatních provozovnách a že transformace podniku umožní modernizovat nejen služby České pošty, ale i zlepšit pracovní a finanční podmínky jejich zaměstnanců.



KONFERENCE ZO Jižní Morava - oblast Blansko

Dne 23. 2. 2024 se uskutečnila každoroční konference Základní odborové organizace Jižní Morava - obvod Blansko. Pozvání na toto jednání přijali nejenom naši aktivní členové, ale i bývalí kolegové na zaslouženém odpočinku a odborově neorganizovaní zaměstnanci, kterým však není lhostejné, co se ve firmě děje.

Konference probíhala standardním způsobem dle programu. Kromě běžné odborové agendy a schválení změn v Zásadách hospodaření ZO a odsouhlasení rozpočtu na rok 2024, jsme se věnovali především transformaci České pošty, jejím dopadům a předpokládaným záměrům pro další období. Přítomní si mimo jiné vyslechli Zprávu o činnosti odborové organizace za rok 2023, která obsahovala především výčet jednání s vedením, řešenou problematiku a konkrétní dopady a výsledky, kterých se podařilo dosáhnout. Především pro hosty - neodboráře bylo překvapením, jak velký rozsah činností odborová organizace zajišťuje, jak široké spektrum problematiky řeší a že výsledky, které považovali za rozhodnutí České pošty, byly ve skutečnosti iniciovány a dojednávány právě odbory. Několik z nich se ještě v rámci konference stalo našimi novými odborovými kolegy, za což velmi děkujeme. Lidé, kteří se nechtějí jen vézt, ale mají zájem se také podílet na společném úsilí o zlepšování pracovních a mzdových podmínek jsou v našich řadách vždy vítáni.

Na závěr konference drtivá většina účastníků podepsala Petici proti propouštění bez udání důvodu.



MĚSTO
BLANSKO

Co je nového v letošním roce

V roce 2024 nastalo mnoho změn v souvislosti s konsolidačním balíčkem vlády. Přehled podmínek a dávek v rámci sociálního zabezpečení, nemocenského pojištění, zabezpečení v době nezaměstnanosti a změny v daňovém systému. Podrobnější informace jsou v INFO OS ZPTNS, které najdete na našich webových stránkách.

DÁVKY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY:

Přídavek na dítě

Přídavek na dítě je poskytován rodinám s dětmi, které mají čistý příjem do 3,4násobku životního minima. Přídavek na dítě je poskytován ve třech výších podle věku dítěte. Do 6 let 830 Kč, od 6 do 15 let 970 Kč a od 15 do 26 let 1080 Kč. Pokud alespoň jeden z rodičů pracuje, zvyšuje se přídavek o 500 korun měsíčně – tedy na 1330, 1470 a 1580 korun měsíčně podle věku dítěte. Kromě zaměstnání či podnikání se počítají i případná podpora v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci, dávky nemocenského či důchodového pojištění, příspěvku na péči o osobu do 18 let nebo rodičovský příspěvek.

Období pro posuzování příjmu zohledňuje momentální situaci, takzvaným rozhodným obdobím u přídavků je vždy předchozí kalendářní čtvrtletí. Tedy například při žádosti podané v lednu nebo únoru 2024 se počítají příjmy za říjen až prosinec 2023. U příjmu ze samostatné výdělečné činnosti

se bude postupovat podle posledního daňového přiznání, ale pokud jde o takzvanou hlavní činnost, započítá se vždy alespoň 50 procent průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství.

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

<https://www.uradprace.cz/web/cz/pridavek-na-dite>

Rodičovský příspěvek

- ▶ Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 300 000 Kč, nejdéle do 4 let věku dítěte u dětí narozených do 31. 12. 2023. V případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou 2 a více dětí narozených současně, má rodič nárok až na vyčerpání celkové částky 450 000 Kč.
- ▶ Pro děti narozené od 1. 1. 2024 (včetně) platí, že dávku Úřad práce ČR vyplácí až **do 3 let** věku dítěte, nebo do vyčerpání celkové částky

Náhradní výživné

Náhradní výživné je sociální dávka, která je poskytována nezaopatřenému dítěti, kterému není povinnou osobou hrazeno stanovené výživné nebo je hrazeno částečně.

Náhradní výživné je poskytováno po zákonem stanovenou dobu, max. však 48 výplat nejdéle ovšem do skončení nezaopatřenosti dítěte, tedy do 26 let věku.

Náhradní výživné je poskytováno ve výši rozdílu měsíční dávky výživného určeného rozsudkem soudu nebo soudem schválené dohody o výživném a částečného plnění výživného v příslušném měsíci. Maximální výše náhradního výživného je však 3 000 Kč měsíčně.

Náhradní výživné se vyplácí měsíčně, vždy po měsíci, za který náleží.

Příjmy rodiče nejsou u této dávky sledovány.
<https://www.uradprace.cz/web/cz/nahradni-vyzivne>

Porodné

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

Pohřebné

Pohřebné ve výši 5 000 Kč přísluší pouze v případě úmrtí nezaopatřeného dítěte, úmrtí rodiče nezaopatřeného dítěte nebo plodu po potratu nebo po umělém přerušení těhotenství ze zdravotních důvodů, a to osobě, která pohřeb vypravila. Nárok na

výplatu dávky vzniká dnem podání žádosti a zaniká uplynutím 1 roku od vzniku nároku na dávku.
<https://www.uradprace.cz/web/cz/pohrebne>

Příspěvek na bydlení

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

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

Rodičovský příspěvek, příspěvek na dítě a příspěvek na bydlení vyřídíte bez návštěvy úřadu v klientské zóně MPSV Jenda
[\(https://jenda.mpsv.cz/\)](https://jenda.mpsv.cz/)

Životní minimum

je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb (částka v Kč za měsíc, resp. součet všech částek životního minima jednotlivých členů domácnosti):

4 860 Kč	jednotlivec
4 470 Kč	první dospělá osoba v domácnosti
4 040 Kč	druhá a další dospělá osoba v domácnosti
2 480 Kč	nezaopatřené dítě do 6ti let věku
3 050 Kč	nezaopatřené dítě 6 - 15 let
3 490 Kč	nezaopatřené dítě 15 - 26 let

Existenční minimum

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

3 130 Kč za měsíc

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

POMOC V HMOTNÉ NOUZI

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

DÁVKY PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

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

Výše příspěvku na péči

Výše příspěvku na péči pro osoby do 18 let věku činí za kalendářní měsíc.

3 300 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost)

6 600 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost)

13 900 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost)

19 200 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost)

Výše příspěvku na péči pro osoby starší 18 let činí za kalendářní měsíc.

880 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost)

4 400 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost)

12 800 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost)

19 200 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost).

Příspěvek na péči může být zvýšen o 2 000 Kč měsíčně při splnění zákonem stanovených podmínek. O dávkách rozhodují a vyplácejí je příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR.

Přesné podmínky pro poskytování dávek jsou uvedeny na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí.

<https://www.uradprace.cz/web/cz/davky-pro-ozp>

<https://www.uradprace.cz/web/cz/prispevek-na-peci>

DOČASNÁ PRACOVNÍ NESCHOPNOST:

Náhrada mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti

se poskytuje prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti (karantény), náleží pouze za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny (dle rozvrhu směn) a za svátky, za které zaměstnanci jinak přísluší náhrada mzdy.

Vyměřovací základ se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance za předchozí kalendářní čtvrtletí po redukci dle násl. redukčních hranic:

1. redukční hranice 256,55 Kč (z ní 90 %)
2. redukční hranice 384,83 Kč (60 % z částky mezi 1. a 2. redukční hranicí)
3. redukční hranice 769,48 Kč (30 % z částky mezi 2. a 3. redukční hranicí)

k částce nad 3. redukční hranicí se nepřihlíží – součtem těchto částek vzniká průměrný redukovaný hodinový výdělek

Zaměstnanec dostane náhradu mzdy ve výši 60 % z průměrného redukovaného hodinového výdělku (maximálně z částky 423,27 Kč).

DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

Nemocenské

náleží od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti, maximálně však 380 kalendářních dnů, jeho výše se stanoví z denního vyměřovacího základu stanoveného za předchozích 12 kalendářních měsíců.

Redukční hranice:

1. redukční hranice 1 466 Kč (z ní 90 %)
2. redukční hranice 2 199 Kč (60 % z částky mezi 1. a 2. redukční hranicí)
3. redukční hranice 4 397 Kč (30 % z částky mezi 2. a 3. redukční hranicí)

k částce nad 3. redukční hranicí se nepřihlíží – součtem těchto částek vzniká denní vyměřovací základ

zaměstnanci přísluší z denního vyměřovacího základu (maximálně z částky 2 419 Kč)
60 % od 15. do 30. kalendářního dne
66 % od 31. do 60. kalendářního dne
72 % od 61. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Ochranná lhůta v případě uplatňování nároku na nemocenské činí 7 kalendářních dnů ode dne skončení zaměstnání, které zakládalo účast na nemocenském pojištění.

Ošetřovné

se poskytuje od prvního dne potřeby ošetřování (péče o) člena domácnosti. Ošetřovné je možné přiznat při splnění stanovených podmínek při jedné potřebě ošetřování (péče) postupně dvěma osobám, poskytuje se prvních 9 kalendářních dnů, popř. 16 dnů u osamělého zaměstnance, který má v péči dítě do skončení povinné školní docházky, zaměstnanci přísluší 60 % denního vyměřovacího základu (maximálně z částky 2 419 Kč) za kalendářní den.

Dlouhodobé ošetřovné

Lidé, kteří se musí postarat o své blízké s vážnou nemocí či po těžkém úrazu, mohou žádat o placené ošetřovatelské volno. U dlouhodobého ošetřovného jsou stanoveny podmínky jednak pro ošetřovanou osobu a jednak pro osobu ošetřující.

U ošetřované osoby muselo dojít k závažnému zhoršení zdravotního stavu, který vyžadoval alespoň 7denní hospitalizaci v nemocnici a v den propuštění bude potvrzeno, že potřeba celodenní péče bude trvat nejméně dalších 30 dnů. Ošetřovaná osoba musí dát písemný souhlas k ošetřování konkrétní osobě. Není podmínka hospitalizace pro poskytnutí dlouhodobého ošetřovného v případě péče o osobu v nevyléčitelném stavu.

Ošetřující osoba může být manželem (manželkou) ošetřované osoby nebo registrovaným partnerem (registrovanou partnerkou) ošetřované osoby, příbuzným v linii přímé s ošetřovanou osobou nebo je její sourozenec, tchyně, tchán, snacha, zeť, neteř, synovec, teta nebo strýc. U těchto příbuzných se nevyžaduje podmínka společné domácnosti. Dále se může jednat o manžela (manželku), registrovaného partnera (registrovanou partnerku) nebo druha (družku) fyzické osoby výše uvedené, nebo druha (družku) ošetřované osoby nebo jinou fyzickou osobou žijící s ošetřovanou osobou v domácnosti. Tyto osoby musí mít shodné místo trvalého pobytu.

U ošetřujících osoby se vyžaduje čekací doba; nemocenské pojištění muselo u zaměstnance trvat v posledních 4 měsících alespoň 90 dnů, OSVČ musela být nemocensky pojištěna v posledních 3 měsících. Ošetřující osoba nesmí po dobu ošetřování vykonávat žádnou výdělečnou činnost, ani nepojištěnou. V průběhu 90 dnů se mohou ošetřující osoby libovolně střídát v ošetřování osoby vyžadující dlouhodobou péči po celých dnech. Při střídání a opakovaném poskytování péče se dávka nevypočítává znovu. Výplata dávky nenáleží po dobu, kdy byla ošetřovaná osoba znovu hospitalizována. Nárok na další dlouhodobé ošetřování vznikne ošetřující osobě nejdříve po uplynutí 12 měsíců od skončení předchozí dlouhodobé péče.

Podpůrčí doba (doba výplaty dávky) činí maximálně 90 kalendářních dnů. Doba těchto 90 dnů se neprodlužuje ani z důvodu hospitalizace ošetřované osoby v průběhu podpůrčí doby.

Zaměstnavatel nemá povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče pouze v případě, brání-li tomu vážné provozní důvody, které musí sdělit zaměstnanci písemně.

Výše dávky je stanovena shodně jako u ošetřovaného, 60 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

Peněžitá pomoc v mateřství

Výpočet peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je výhodnější než u nemocenského. Denní vyměřovací základ se u peněžité pomoci v mateřství zjistí tak, že se započitatelný příjem zúčtováný v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou) dělí počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem podléhá redukcí, která se provede tak, že částka do první redukční hranice se počítá 100 %, z částky nad první redukční hranici

do druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží. Procentní sazba, kterou se stanovuje z redukováného denního vyměřovacího základu denní výše peněžité pomoci v mateřství, činí 70 % (maximálně z částky 2 566 Kč).

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má za stanovených podmínek pojištěnka (pojištěnec), pokud v den, od něhož je tato dávka přiznávána, trvá nemocensky pojištěné zaměstnání (popř. účast na nemocenském pojištění osoby samostatně výdělečně činné) nebo ochranná lhůta a jestliže v posledních dvou letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství trvala jejich účast na nemocenském pojištění alespoň kalendářních 270 dnů. U OSVČ je další podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství účast na nemocenském pojištění jako OSVČ po dobu aspoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby.

U žen, jejichž pojištěné zaměstnání skončilo v době těhotenství, činí ochranná lhůta pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství tolik kalendářních dnů, kolik činilo toto jejich poslední zaměstnání, maximálně však 180 kalendářních dnů.

Nástup na peněžitou pomoc v mateřství nastává dnem, který nemocensky pojištěná žena určí v období od počátku 8. do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Podpůrčí doba činí 196 kalendářních dnů (pokud porodila zároveň dvě nebo více dětí, činí podpůrčí doba 259 kalendářních dnů).

Dávka otcovské poporodní péče (otcovská)

Nárok na dávku má otec dítěte, který o dítě pečuje a osoba (muž nebo žena), která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Za otce dítěte je pro účely této dávky považován ten, kdo je v matrice (knize narození) zapsán jako otec.

Otcovská náleží, jen nastal-li nástup na otcovskou v období 6 týdnů ode dne narození dítěte, anebo ode dne převzetí dítěte do péče, jestliže takové dítě nedosáhlo 7 let věku. Otcovská náleží jen jednou, a to i v případech, kdy pojištěnec pečuje o více dětí narozených současně nebo o více dětí převzatých současně do péče.

Nárok na otcovskou nevznikne, jestliže k nástupu na otcovskou dojde po zániku pojištění, to znamená, že u otcovské neplatí ochranná lhůta.

Podpůrčí doba (tj. doba výplaty dávky) činí u otcovské maximálně 14 kalendářních dnů bez možnosti přerušování a začíná dnem nástupu na otcovskou. Pro volno v zaměstnání využijí otcové rodičovskou dovolenou.

Výše otcovské činí 70 % denního vyměřovacího základu stanoveného obdobně jako pro výpočet peněžité pomoci v mateřství.

Kalkulačka pro výpočet uvedených dávek v roce 2024

<https://www.mpsv.cz/web/cz/kalkulacka-pro-vypocet-davek-v-roce-2024>

PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI

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

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

Výše podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Délka podpůrčí doby je stanovena u osob do 50 let na 5 měsíců, od 50 do 55 let na 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců. Procentní sazba při rekvalifikaci činí 60 % průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu a vyplácí se po celou dobu rekvalifikace. Maximální možná výše podpory přiznané v roce 2024 je 24 608 Kč, při rekvalifikaci 27 578 Kč.

Podpora a odstupné

Od ledna 2024 se pro výplatu podpory k odstupnému nepřihlíží a její výplata se již neposouvá.

Podpora při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance bez vážného důvodu

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

Vážný důvod dle zákona o zaměstnanosti § 5 písm. c) spočívá v nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let, nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby

ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou, docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte, místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera, zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, nebo jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodů hodných zvláštního zřetele.

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

Když podporu není z čeho vypočítat

Když o podporu v nezaměstnanosti požádáte po období, kdy vám běžela některá z náhradních dob zaměstnání, například jste byli na rodičovské dovolené, nepočítá se podpora z vašeho předchozího výdělků, ale z průměrné mzdy v národním hospodářství v prvním až třetím čtvrtletí předešlého roku, letos tedy z částky 42 427 Kč.

První dva měsíce je to její 0,15násobek (6 365 Kč), další dva měsíce její 0,12násobek (5 092 Kč) a pak až do konce podpůrní doby její 0,11násobek (4 667 Kč).

Podpora v nezaměstnanosti a možnost přivýdělků, tzv. nekolidující zaměstnání

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

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

Neolidující zaměstnání je pracovní nebo služební poměr, kdy měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy (v tomto roce se jedná o 9 450 Kč hrubé mzdy) a dohoda o pracovní činnosti, kdy měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Odměny z přivýdělků se sčítají a součet nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy.

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

Zpřísnění podmínek

Od 1. 1. 2024 dochází ke zpřísnění podmínek přiznání podpory při opakovaných evidencích uchazeče o zaměstnání. Bude se rozlišovat uchazeč o zaměstnání s nevyčerpanou podpůrní dobou a vyčerpanou podpůrní dobou.

Pokud uchazeč o zaměstnání bude čerpat podporu v nezaměstnanosti, tak na další podporu s celou podpůrní dobou získá nárok až po odpracování minimálně 5 měsíců v novém zaměstnání, a to v případech, kdy předchozí podpora nebyla vyčerpaná celá. Pokud ale uchazeč o zaměstnání odpracuje kratší dobu než 5 měsíců vznikne nárok na podporu pouze ve zbývajících nevyčerpané podpůrní době. Pokud podpora v nezaměstnanosti byla vyčerpaná celá, tak na výplatu další podpory vznikne nárok až po odpracování nejméně 9 měsíců v novém zaměstnání. Přitom stále pro výplatu podpory v nezaměstnanosti platí podmínka, že je třeba mít odpracováno (pojištěná doba) minimálně 12 měsíců za poslední dva roky.

ZVÝŠENÍ DŮCHODŮ

Od 1. 1. 2024 se zvýší všechny důchody z českého důchodového systému, důchody starobní řádné i předčasné, důchody pro invaliditu prvního, druhého i třetího stupně, vdovské, vdovecké a sirotčí důchody. Základní výměra důchodu, která je společná pro všechny druhy důchodů, se zvýší z 4 040 Kč měsíčně na 4 400 Kč (o 360 Kč). Procentní výměra důchodu zůstává beze změny. Důchodcům starším 85 let je od roku 2019 zvýšena procentní výměra důchodu ještě o částku 1 000 Kč. Od roku 2023 je zvýšena procentní výměra starobního důchodu o 500 Kč za každé vychované dítě. Nárok na výchovné má vždy jen jeden z rodičů, který o dítě pečoval v největším rozsahu.

DAŇOVÝ SYSTÉM

Sleva na dani na poplatníka

Sleva na poplatníka bude i v roce 2024 ve výši 2 570 Kč měsíčně (30 840 Kč ročně). Jedná se o základní daňovou slevu, kterou může využít zaměstnanec nebo OSVČ.

Sleva na dani, resp. daňový bonus na děti.

Daňový poplatník může daňové zvýhodnění uplatnit na dítě vlastní, osvojenec, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů, dítě druhého z manželů (resp. dítě partnera dle zákona o registrovaném partnerství) a také na vlastního vnuka nebo vnuka druhého z manželů, pokud jeho rodiče nemají dostatečné příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit (podrobně upraveno v § 35c odst. 6 zákona o daních z příjmů).



Daňové zvýhodnění činí:

na jedno dítě 1 267 Kč měsíčně (15 204 Kč ročně),
na druhé dítě 1 860 Kč měsíčně (22 320 Kč
ročně), na třetí a každé další dítě 2 320 Kč mě-
síčně (27 840 Kč ročně).

Daňové zvýhodnění na děti zdravotně těžce posti-
žené je poskytováno ve dvojnásobné výši.

V souvislosti se zvýšením minimální mzdy pro rok
2024 – dochází ke zvýšení hranice minimálního pří-
jmu pro výplatu měsíčního daňového bonusu na
částku 9 450 Kč (polovina minimální mzdy).

OMEZENÍ – Sleva na manželku/ manžela

Sleva na manželku/manžela činí 24 840 Kč a lze ji
uplatnit na manželku/manžela (případně na regis-
trovaného partnera) žijící s poplatníkem ve společ-
né domácnosti. K uplatnění slevy nesmí mít pro-
tějších poplatníka příjmy vyšší než 68 000 korun za
rok. Za příjem se například považují hrubá mzda,
hrubé příjmy z podnikání (ne příjmy minus výdaje,
ale pouze příjmy neboli tržby), příjmy z pronájmu,
důchody ze sociálního zabezpečení (starobní, inva-
lidní), nemocenské dávky, peněžitá podpora v ma-
teřství a dávky v nezaměstnanosti.

Od roku 2024 půjde tuto slevu uplatnit výhradně
na manžela/manželku pečující o dítě pouze do 3
let věku.

ZRUŠENO – Sleva na studenta

Sleva na studenta, která činí 4020 Kč a kterou může
uplatnit poplatník, který se soustavně připravuje
na budoucí povolání studiem nebo předepsaným
výcvikem, a to až do dovršení věku 26 let, případ-
ně do 28 let věku u prezenční formy doktorského
studia na vysoké škole, se od roku 2024 ruší. Napo-
sledy tedy půjde uplatnit v příznání k dani z příjmů
za rok 2023.

ZRUŠENO – Sleva na dani „za umístění dítěte“ (tzv. školkovně),

je možno uplatnit u zaměstnavatele v rámci roční-
ho zúčtování záloh, nebo u správce daně v rámci
daňového přiznání naposledy za rok 2023.

ZRUŠENO – Odborové příspěvky

Možnost od základu daně odečíst členské příspěv-
ky zaplacené ve zdaňovacím období členem odbor-
ové organizace odborové organizaci, která podle
svých stanov obhájí hospodářské a sociální zá-
jmy zaměstnanců v rozsahu vymezeném zvláštním
právním předpisem. Taktéž lze odečíst částku do
výše 1,5 % zdanitelných příjmů, s výjimkou příjmů
zdaněných srážkou podle zvláštní sazby daně, ma-
ximálně však do výše 3 000 Kč za zdaňovací obdo-
bí. Naposledy půjde uplatnit v příznání k dani z pří-
jmů za rok 2023.

ZRUŠENO – Odpočty na zvyšování kvalifikace

– dále již nebude možné ze základu daně odečíst
ani náklady na zkoušky ověřující výsledky dalšího
vzdělávání.

Právní KUDYKAM

ABECEDA PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

– DRUH PRÁCE

Jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy je v souladu s ust. § 34 zákoníku práce je druh práce.

Druh práce, který je uveden v pracovní smlouvě, má zásadní význam pro pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Druh práce vymezuje, jakou práci je zaměstnanec povinen vykonávat. Pokud by chtěl zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práce jiného druhu, zaměstnanec není povinen tyto práce pro zaměstnavatele. Vymezení druhu práce v pracovní smlouvě má rozhodující vliv na dispoziční právo zaměstnavatele při určování pracovních úkolů zaměstnanci. Jestliže by zaměstnavatel druh práce v pracovní smlouvě vymezil tak široce, že by umožňoval zaměstnavateli přidělovat zaměstnanci jakoukoli práci, pak by pracovní smlouva nebyla platně uzavřena. V pracovní smlouvě by nebyla ujednána podstatná náležitost. Druh práce může být v pracovní smlouvě sjednán i tak, že je v pracovní smlouvě alternativně uvedeno více druhů práce.

Zaměstnavatelé v praxi často blíže specifikují obsah druhu práce v tzv. pracovní náplni. Z takovéto bližší

specifikace lze dovodit míru práv a povinností zaměstnance ve vztahu ke sjednanému druhu práce. Pracovní náplň je možné považovat za informativní dokument, kterým zaměstnavatel zaměstnanci blíže vymezuje obsah sjednaného druhu práce. Pracovní náplň, vzhledem k tomu, že jde o informativní dokument může zaměstnavatel jednostranně měnit. Zaměstnanec se změnou obsahu nemusí souhlasit. Zaměstnavatel se však vždy musí pohybovat v rámci smluvně sjednaného druhu práce. Pokud by pracovní náplň byla součástí pracovní smlouvy, pak by se takováto specifikace druhu práce stala smluvně závaznou a bylo by ji možno měnit pouze dohodou smluvních stran. To znamená, dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Pokud by zaměstnavatel obsah druhu práce zúžil oproti dříve vymezenému rozsahu druhu práce, nejednalo by se o organizační změnu dle příslušných ustanovení zákoníku práce. Upozorňuji však na to, že každou změnu v pracovněprávních vztazích je nutné posuzovat samostatně a dle listin, které se k dané situaci vážou. Pokud si nebudete jisti postupem zaměstnavatele vůči vám, doporučuji se obrátit na právní servis, který vám v dané situaci pomůže a poradí, jak dál postupovat.

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



DOTAZ

V současné době u zaměstnavatele probíhají organizační změny. Dvě moje kolegyně již obdržely výpověď z pracovního poměru z organizačních důvodů. Mně zatím zaměstnavatel sdělil, že se mi má změnit v rámci šířeji vymezeného místa výkonu práce pravidelné pracoviště. Zaměstnavatel mi předložil listinu nazvanou „Informace pro zaměstnance“. Na této listině je jako místo výkonu uvedeno odlišně specifikované místo výkonu práce, než mám sjednáno v pracovní smlouvě. Je možné změnit místo výkonu práce bez souhlasu zaměstnance? Je možné považovat změnu místa výkonu práce za organizační změnu?

Místo výkonu práce je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy a není možné místo výkonu práce, bez souhlasu jedné ze smluvních stran, jednostranně změnit. Pokud zaměstnavatel chce změnit zaměstnanci místo výkonu práce, musí se se zaměstnancem dohodnout a písemně tuto změnu potvrdit, nejlépe dodatkem k uzavřené pracovní smlouvě. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne na změně pracovní smlouvy, bude se zjevně jednat o organizační změnu a zaměstnanci vznikne nárok, při ukončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn, na odstupné dle zákoníku práce a případně dle uzavřené kolektivní smlouvy či vnitřních předpisů.

Podotýkám, že probíhají-li u zaměstnavatele organizační změny má zaměstnavatel povinnost organizační změny dopředu projednat s odborovou organizací.

Pokud Vám, jak píšete ve svém dotazu, zaměstnavatel předložil Informaci pro zaměstnance, ve které je místo výkonu práce specifikováno odlišně od specifikace místa výkonu práce v uzavřené pracovní smlouvě, je toto sdělení neúčinné. Informace pro

zaměstnance slouží pro informování zaměstnance, pokud nejsou zákonem uvedené informace uvedeny přímo v pracovní smlouvě. Takováto informace je jednostranný jednáním zaměstnavatele, zaměstnanci se oznamuje. Zaměstnanec tuto informaci tzv. bere na vědomí a může potvrdit, že se s ní seznámil. Není možné, aby listina označená jako Informace pro zaměstnance změnila specifikaci sjednaného místa výkonu práce v pracovní smlouvě. Takový postup zaměstnavatele není správný. Doporučuji zaměstnavatele oslovit a vyjasnit si vzájemné vztahy. Zaměstnavatel by měl zaměstnanci sdělit, co je podstatou organizační změny a jakým způsobem se ho dotýká. V případě, že zaměstnanec nesouhlasí s navrženou změnou místa výkonu práce, jedná se o organizační změnu a zaměstnavatel má povinnost postupovat vůči zaměstnanci v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce.

Dále ve svém dotazu uvádíte, že zaměstnavatel Vám předkládá návrh na změnu pravidelného pracoviště. Pojem pravidelné pracoviště je upraven v ust. § 34a zákoníku práce, ve kterém je stanoveno, že není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno šířeji než jedna obec. Sjednané pravidelné pracoviště v pracovní smlouvě je možné měnit opět pouze na základě dohody smluvních stran. Pokud s navrženou změnou nebudete souhlasit, zaměstnavatel musí respektovat to, co máte sjednáno v současné pracovní smlouvě.

Pro úplnost uvádím, že ustanovení § 34a zákoníku práce navazuje na ustanovení § 34 zákoníku práce. Podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je mimo

jiné dohoda smluvních stran o místě nebo místech, ve kterých má být práce konána. Zaměstnanec je povinen konat práci v jiném než sjednaném místě výkonu práce pouze v případě pracovní cesty.

S ohledem na povahu závislé práce nelze spravedlivě požadovat po zaměstnanci, aby nesl zvýšené výdaje, které mu v souvislosti s pracovní cestou vzniknou. Náklady pracovní cesty jsou jízdní výdaje, jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny, výdaje za ubytování, zvýšené stravovací výdaje a nutné vedlejší výdaje.

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

Pojem pravidelného pracoviště je výhradně vymezen pro účely poskytování cestovních náhrad. Přesnou definici zakotvenou v zákoníku práce nenajdeme. Tímto pojmem se rozumí určitý prostor, kde zaměstnanec má zpravidla vykonávat

přidělenou práci. Může se jednat o dílnu, kancelář, staveniště apod. Je-li v pracovní smlouvě dohodnuto místo výkonu práce šířeji, než odpovídá pojmu pravidelné pracoviště, může zaměstnavatel stanovit povinnost zaměstnanci vykonávat práci i mimo pravidelné pracoviště. Musí to však být v mezích sjednaného místa výkonu práce. Právě pro tyto případy se mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem písemně sjednává pravidelné pracoviště.

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

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



NEZABAVITELNÉ ČÁSTKY

– NEZABAVITELNÉ MINIMUM PŘI EXEKUČNÍCH A JINÝCH SRÁŽKÁCH ZE MZDY PRO ROK 2024

Srážky ze mzdy upravuje občanský soudní řád ve svém ustanovení § 276 a následujících. Tato ustanovení zákona řeší základní princip, jak se srážky ze mzdy provádí. Přesné hodnoty nezabavitelných částek stanoví vláda svými nařízeními. Dokumenty, kterými se řídí výpočet nezabavitelných částek jsou tyto - nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o nezabavitelných částkách, které stanoví způsob výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí; zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimem jednotlivce (ust. § 2); zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (ust. § 26).

Nezabavitelná částka se skládá z životního minima jednotlivce a normativních nákladů na bydlení. Životní minimum jednotlivce pro rok 2024 činí částku ve výši 4.860 Kč. Životní minimum jednotlivce je definováno jako minimální hranici peněžních příjmů fyzických osob k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb a existenční minimum jako minimální hranici příjmů osob, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití.

Výše normativních nákladů na bydlení pro rok 2024 činí částku 14.197 Kč.

Výpočet nezabavitelné částky na osobu povinného je následující:

Jedná se o sumu ve výši 2/3 součtu životního minima jednotlivce a normativních nákladů na bydlení, to znamená 2/3 ze součtu částek 4.860 Kč + 14.197 Kč, což je částka 12.705 Kč

Základní nezabavitelná částka na osobu povinného pro rok 2024 činí 12.705 Kč.

Výpočet nezabavitelné částky na vyživovanou osobu je následující:

Jedná se o sumu ve výši 1/4 z nezabavitelné částky na osobu povinného, to znamená 1/4 z částky 12.705 Kč, což je částka ve výši 3.176 Kč

Nezabavitelná částka na vyživovanou osobu je 3.176 Kč.

Výpočet plně zabavitelné částky

Plně zabavitelná částka se rovná 1,5 násobku součtu částky životního minima jednotlivce a normativních nákladů na bydlení, to znamená tento výpočet:

$$1,5 \times (4.860 \text{ Kč} + 14.197 \text{ Kč}) = 28.585,50 \text{ Kč}$$

Plně zabavitelná částka neboli částka, nad kterou se zbytek čistě mzdy sráží bez omezení je 28.585,50 Kč.

Příklady nezabavitelných částek od roku 2024

- ▶ svobodný bezdětný zaměstnanec, nezabavitelná částka ve výši **12.705 Kč**
- ▶ ženatý bezdětný zaměstnanec, nezabavitelná částka ve výši **15.881 Kč** (12.705 + 3.176),
- ▶ ženatý zaměstnanec s 1 dítětem, nezabavitelná částka ve výši **19.057 Kč** [12.705 + (2 × 3.176)],
- ▶ ženatý zaměstnanec s 2 dětmi, nezabavitelná částka ve výši **22.233 Kč** [12.705 + (3 × 3.176)].

Z čistě mzdy, která zbývá po odečtení nezabavitelné částky a která se zaokrouhlí směrem dolů na



částku dělitelnou třemi a vyjádřenou v celých korunách, lze srazit k vydobytí pohledávky oprávněného jen jednu třetinu. Pro přednostní pohledávky se srážejí dvě třetiny. Přednostní pohledávky se uspokojují nejprve z druhé třetiny a teprve, nestačí-li tato třetina k jejich úhradě, uspokojují se spolu s ostatními pohledávkami z první třetiny. Přednostními pohledávkami jsou:

- ▶ pohledávky výživného,
- ▶ pohledávky náhrady újmy způsobené poškozenému ublížením na zdraví,
- ▶ pohledávky náhrady újmy způsobené úmyslnými trestnými činy,
- ▶ pohledávky daní, poplatků a jiných obdobných peněžitých plnění,
- ▶ pohledávky náhrady přeplatků na dávkách nemocenského pojištění a důchodového pojištění,
- ▶ pohledávky pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pohledávky pojistného na veřejné zdravotní pojištění,
- ▶ pohledávky náhrady přeplatků na podpoře v nezaměstnanosti a podpoře při rekvalifikaci,
- ▶ pohledávky náhrady přeplatků na dávkách státní sociální podpory,
- ▶ pohledávky regresní náhrady podle zákona o nemocenském pojištění,
- ▶ pohledávky náhrady mzdy, platu nebo odměny a sníženého platu nebo snížené odměny, poskytované v období prvních 14 kalendářních dnů a od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény,
- ▶ pohledávky za náhradní výživné podle jiného zákona.

Malá ohlédnutí

27. listopadu 2023

Česká pošta – jednání P KOV-ČP

31. 10. 2023 proběhlo v Poslanecké sněmovně ČR jednání u Kulatého stolu pořádané ministrem vnitra Vítem Rakušanem k transformaci České pošty. Ten v závěru jednání oznámil, že bude vypsáno výběrové řízení na nového generálního ředitele ČP. Implementační plán transformace ČP představil pověřený zástupce generálního ředitele ČP Miroslav Štěpán, k Pobočková síti pošty se vyjádřila Martina Ivanová, k Balíkovně Lukáš Rampas, Ondřej Škorpil představil postupy ve financování a majetku ČP

Setkání 30. 11. 2023 v hotelu Olšanka pro 300 zástupců středního managementu s vedením firmy, aby získali informace o transformaci pošty a mohli je dále předávat svým podřízeným.

Konečná zpráva Úřadu práce k hromadnému propouštění k 1. 1. 2024 - zrušení míst techniků IT, obchodníků a referentů, automechaniků, údržbářů a řídicích pozic středního managementu.

Zaměstnavatel zaslal čerpání FKSP za období 1–10/2023. K tomu se váže diskuse k benefitům pro příští rok vzhledem k legislativním dopadům vládního konsolidačního balíčku na tvorbu FKSP – příděl bude snížen na polovinu finančních prostředků a 50 % těchto prostředků musí být vynaloženo na zajištění ve stáří. Po diskusi vznikl návrh na zachování sociálních výpomocí a půjček, příspěvků

na rekreaci zaměstnanců a příspěvku na dětské tábory. Prioritou by mělo rozhodně být zachování darů za pracovní výročí, je to jedna z mála forem ocenění zaměstnancům, kteří dlouhodobě pracují u České pošty. Vzhledem k omezenému rozpočtu musí dojít ke snížení příspěvku na stravenky.

Den protestů za lepší budoucnost ČR – Protestní akce ČMKOS a výstražné stávky. Demonstrace na Palachově náměstí s pochodem na Malostranské náměstí.

Připravují se parametry poštovní licence pro vyhlášení výběrového řízení ČTÚ na pětileté období od roku 2025.

Česká pošta se v rámci transformačního procesu k 1. 1. 2025 rozdělí na dvě samostatné firmy. Výsledkem transformace má být státní podnik Česká pošta, která bude poskytovat základní služby dle poštovní licence (včetně doručování listovních zásilek) – pobočková a kontaktní síť, a také komerční a finanční služby. Logistická část „Balíkovna“ se bude transformovat na akciovou společnost poskytující logistické a balíkové služby.

Součástí transformace ČP bude rozšíření agendy o některé služby pro stát. Pošta by měla být kontaktním místem a zprostředkovávat digitální komunikaci se státem a jeho institucemi pro občany, kterým není digitální komunikace dostupná. Jednání o spolupráci se vedou s MPSV a dalšími ministerstvy, zdravotními pojišťovnami apod.

Společné jednání odborů se zaměstnavatelem se uskuteční dne 6. prosince 2023, kde bude hlavním tématem FKSP a mzdy pro rok 2024.

Projednávání organizačních změn není dostatečné. Chybí podrobné vysvětlení změny organizace práce, bývá předložen pouze seznam zrušených typových pozic. Je třeba ze strany zaměstnavatele přistupovat k projednávání s dostatečným respektem k závažnosti situace, dotčeným zaměstnancům a k sociálním partnerům.

V regionech je nadále problém s listovními doručovateli, jsou nedostatečně nastaveny personální kapacity, a ještě je mnoho neobsazených míst. Listovní zásilky oproti předpokladům nemají pokles, zátěže listovních doručovatelů jsou extrémní, což dokládá velký nárůst práce přesčas. Nízké mzdy a velké zátěže jsou důvodem odchodu dlouholetých zaměstnanců a nové je za těchto podmínek těžké získat. Bylo by na místě dát zaměstnancům mimořádnou odměnu za vánoční provoz

Nárůst přesčasové práce, náročné zátěže, nedostatečný počet pracovníků – odbory stále upozorňují zaměstnavatele na problematiku normování spotřeby práce a stanovení adekvátních personálních kapacit pro veškeré poskytované služby.

18. prosince 2023 **Česká pošta – jednání P KOV-ČP**

Poděkování za podporu dne protestů proti konsolidačnímu balíčku, který se uskutečnil 27. 11. 2023. Do protestů se zapojilo více jak 1 milion lidí. Stále přicházejí podpisové archy, fotografie a videa.

Navýšení minimální mzdy o 1 600,-Kč na 18 900,-Kč. Návrh odborů byl navýšení o 2 200,-Kč.

Vyjednávání o mzdách a FKSP. Od ledna do června se se zvýší platba zaměstnance o 20,-Kč za jednu stravenku, to je dopad konsolidačního balíčku vlády, Od července budou mít zaměstnanci stravenkový paušál 80,-Kč za každou odpracovanou směnu. Odbory prosadily zachování příspěvku na

rekreaci nebo dětský tábor, odměny za pracovní výročí, dar při odchodu do důchodu. Sociální výpomoci a bezúročné půjčky by měly být zachovány za stejných podmínek jako v roce 2023. Vyjednání je také příspěvek na penzijní nebo životní pojištění.

29. ledna 2024 **Česká pošta – jednání P KOV-ČP**

Na návrhy skupiny NERV se diskutují změny zákoníku práce, které jsou nepříznivé pro zaměstnance – například výpověď bez udání důvodů. Projednává se transpoziční novela zákoníku práce, kde je řešen i § 24.

Transpozice evropské směrnice k minimální mzdě. Minimální mzda se zvýšila na 18 900 Kč. České pošta zvedla i minima v tarifních stupních 1. -7. Tarifní stupně se mají zúžit na méně skupin (z 8 na 4), zaměstnavatelé odmítají institut zaručené mzdy v jednotlivých tarifních stupních.

V meziresortním připomínkovém řízení je transformiční zákon o České poště. Hlavní bude nastavení vztahů mezi Českou poštou a Balíkovnou v přechodném období a financování transformace.

Proběhlo výběrové řízení na generálního ředitele, generálním ředitelem bude jmenován pan Miroslav Štěpán.

FKSP – Zásady jsou dohodnuty, byl akceptován náš návrh k dětské rekreaci, příspěvek do 16 let a po dobu povinné školní docházky.

Během ledna proběhla identifikace činností a procesů pro listovní zásilky nebo balíkové zásilky na pracovištích logistiky ve spolupráci s vedoucími. Bude rozhodnuto o rozdělení jednotek do Kontaktní sítě a Balíkovny.

Pro jednání se zaměstnavatelem o mzdách roku 2024 mají naše odbory jasný požadavek růstu mezd o 10 % v co nejbližším termínu a poskytnutí mimořádné odměny zaměstnancům.

Díky vyjednávání zůstal zaměstnancům příspěvek na stravování z FKSP, o příspěvek na stravování přišli policisté a hasiči.

Představení postupů a hlavních směrů přípravy transformace ČP v rámci divize Logistika, rozdělení pracovišť dle převažujících činností. Přípravy pro osamostatnění Balíkovny a její fungování v roce 2025 a dalším období.

Rozdělení útvarů a organizačních jednotek dle převažujících činností (balíkové zásilky nebo listovní zásilky).

Finalizuje se testování nového třídícího stroje v DSPU Mošnov. Stroj dokáže třídít větší a těžší zásilky.

Jednání o mzdách se plánuje na 14. 2. 2024. Na jednání budou informace k transformaci.

FKSP pro rok 2024 – v prosinci byly dohodnuty principy čerpání na letošní rok.

P KOV: v listopadu proběhlo setkání pro vedoucí pracovníky k transformaci České pošty.

Seminář pro hospodáře v termínu 7. - 8. března 2024.

Na letošní rok je opět uzavřena dohoda se SON, INFO k tomuto poradenství je zveřejněno na webu.

26. února 2024

Česká pošta – jednání P KOV-ČP

Ve středu 21. 2. 2024 ČMKOS spustila Petici proti propouštění bez udání důvodů. Petice byla rozeslána na všechny základní organizace odborového svazu. Lze ji podepsat i elektronicky.

Připravuje se manifestační mítink ČMKOS.

Odborový svaz PHGN vyhlásil Petici za energeticky bezpečnou Českou republiku. Zaslání podpisyových archů do 29. 2. 2024 na sídlo svazu.

Hospodaření a ekonomická situace České pošty.

Vyjednávání o mzdách – vyjednána mimořádná odměna v průměru 4 500,-Kč, která bude vyplacena v březnu s únorovou mzdou. Od 1. 9. 2024 dojde k navýšení mezd tarifních zaměstnanců v průměru o 10 %. Řidiči dostanou přidáno 10 % od 1. 3. 2024 – jsou jediní, kterým v loňském roce mzda klesla.

Při vyjednávání o mzdovém růstu jsme vznesli požadavek ještě na jednu mimořádnou odměnu v prvním pololetí s ohledem na zvýšení mezd až od 1. 9. 2024.

P KOV bere na vědomí rozpočet a čerpání P KOV ČP k 31. 12. 2023 a projednal a schválil návrh rozpočtu P KOV ČP na rok 2024.

Informace z regionů – slučování dep v kontaktní síti, nedostatek lidí v provozu, málo střídačů, nevyčerpaná dovolená za rok 2023, problematické zástupy na okrscích při absencích.

Jednání výboru v Mošnově.

Konference v Blansku a ve Vyškově.

Dodržování předpisů – nejsou vždy vytvořeny podmínky pro předávání svěřených hodnot dle předpisů (uzávěry, balíky, hotovost, zboží) – je to velké riziko zaměstnanců s ohledem na hmotnou zodpovědnost. Zaměstnavatel musí vytvořit podmínky a časovou rezervu. Předpisy nejsou naplňované. Je nutné řešit konkrétní případy.

15. 2. 2024 byl oficiálně jmenován Miroslav Štěpán generálním ředitelem.

Je připravován transformační zákon, který by měl rozdělit Českou poštu na dva subjekty. Vzniká tak zákon, který má sloužit k vydělování částí podniků ze státních podniků, na základě toho by měl 1. 1. 2025 vzniknout samostatný subjekt Balíkovna a.s.

Žádost odborů o organizační strukturu, kde budou uvedena jména řídicích pracovníků.

Nové mzdové výměry pro řidiče jsou rozeslány k vedoucím zaměstnancům.

Navýšení mezd – předložen požadavek P KOV na zaručené minimální navýšení o 1 700 Kč u kategorií management, team lídři, IT a podpory.

Odpovědi na otázky ze společného jednání například obchodní plány.

Podmínkou příspěvku na dovolenou z FKSP je, že rekreace musí trvat minimálně dva dny.
Stav členské základny k 1. 1. 2024.

Seminář pro hospodáře v termínu 7. - 8. března 2024.

Informace o pobytových balíčcích pro členy odborového svazu a jejich přátele za zvýhodněné ceny v Hotelu Olšanka.

7. - 8. března 2024 **OS ZPTNS, Seminář Hospodaření a daně základních organizací v Berouně**

Začátkem března náš odborový svaz pořádal tradiční Seminář Hospodaření a daně základních organizací s lektorkou Jindřiškou Plesníkovou, která má bohaté zkušenosti v této oblasti.

Semináře se zúčastnilo 38 zástupců výborů základních organizací. Předsedové, hospodáři nebo členové revizních komisí. Účastníci obdrželi materiály

k problematice daní a hospodaření v jejich základních organizacích.

13. března 2024 **OS ZPTNS - 6. jednání Rady OS ZPTNS**

Rada diskutovala přípravu Sněmu ČMKOS a volbu vedení ČMKOS.

Rada vzala na vědomí aktuální odborové informace. Byla seznámena s novinkami z oblasti sociálního dialogu. Vzala na vědomí informace o členské základně a základních organizacích svazu.

Rada schválila Zprávu o hospodaření a čerpání rozpočtu OS ZPTNS za rok 2023 a uložila předsedkyni OS ZPTNS předložit zprávu ke schválení Zastupitelstvu OS ZPTNS a doporučila Zastupitelstvu zprávu o hospodaření s financemi za rok 2023 schválit.

Rada projednala a schválila organizaci 4. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS dne 18. dubna 2024 v hotelu Olšanka. Navrhla hlavní body programu.

V bodě různé Rada vzala na vědomí informace o dohodě se Sdružením na ochranu nájemníků, o činnosti BOZP, o využití bytů na Černém Mostě pro naše členy.

Závěrem byla Rada seznámena s informacemi z ČMKOS.



ODBORY proč je potřebujeme?

V posledních letech občas rezonuje v médiích či v komentářích otázka, zda vůbec potřebujeme odbory. Zda mají v demokratické společnosti své místo. Odpověď je zřejmá. Samozřejmě, že odbory do demokratické moderní společnosti patří.

Odbory mají ve svém základě za úkol zastupovat a chránit zaměstnance. Především hájí jejich práva a poskytují členům poradenství. Poskytují právní pomoc a podporu svým členům v případě sporů se zaměstnavateli nebo dalšími orgány.

V rámci kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu v podnicích nad rámec zákona vyjednávají pracovní a mzdové podmínky zaměstnanců. Jednají o růstu mezd, příplatcích, odstupném, cestovních náhradách, pracovní době, dovolené, stravování, příspěvcích na penzijní pojištění a jiných benefitech a dalších mnoha otázkách spojených s pracovním životem.

Do jejich hlavní náplně patří také ochrana zdraví

a bezpečnost práce, protože bezpečné pracovní prostředí je nezbytné pro důstojnou práci.

Odbory nejen hájí zájmy zaměstnanců vůči zaměstnavatelům, ale také bojují za sociální spravedlnost a dobré životní podmínky v rámci sociálního dialogu na tripartitní úrovni s vládou a dalšími institucemi pro celou společnost. Na stejné úrovni řeší oblast pracovního trhu a pracovního práva, sociálního pojištění a také důchodový systém a mnoho dalších agend souvisejících s životními podmínkami. Připomeňme si kampaň odborů Konec levné práce, ve které jsou komunikována nejdůležitější témata nejen pro zaměstnance, ale i pro českou ekonomiku.

Odbory jsou v demokratické společnosti moc důležité a je na místě poděkovat všem, kteří se na jejich činnosti na kterékoliv úrovni podílejí a nestarají se jen sami o sebe.

To co děláme, má opravdu smysl 😊



Olšanská 2898/4g
Praha 3, 130 00
Tel.: 222 540 322
E-mail: oszptns@oszptns.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

Přijat za člena ZO OS ZPTNS dne

Razítko Výboru ZO OS ZPTNS

VÍTE, ŽE...

... BEZ ODBORŮ BYSTE NEMĚLI

- ▶ týden dovolené navíc
- ▶ zvýšené odstupné
- ▶ příspěvek na penzijní pojištění
- ▶ sociální fond
- ▶ stravování
- ▶ příspěvky na dovolenou a další

... odbory vedou soustavný sociální dialog, při kterém průběžně jednají se zaměstnavatelem, obhajují práva zaměstnanců a starají se o ně

... odbory kolektivně vyjednávají a uzavírají kolektivní smlouvy, které zaručují výrazně lepší podmínky než jsou stanovené v zákonech

... SE ODBORY STARAJÍ O

- ▶ pracovní a mzdové podmínky
- ▶ bezpečnost práce

... 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



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

VSTUPTÉ DO ODBORŮ
PŘIDEJTE SE K NÁM

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

VÝHODY PRO ČLENY NAŠICH ODBORŮ

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

Poradit se můžete v těchto oblastech:

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

- ▶ Informace k získání příspěvku či doplatku na bydlení.

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

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

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

Nezapoměňte na výhody z portálu Odboryplus.cz.

Podrobnější informace byly publikovány v INFO OS ZPTNS.



croatia:24

invia



ODBOROVÝ SVAZ ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

T-MOBILE BENEFIT

Zvýhodněné tarify pro členy OS ZPTNS
a jejich rodinné příslušníky.

Kontaktujte Vaši odborovou organizaci!

Více informací na oszptns.cmkos.cz

Neomezeně	Neomezeně XL	Neomezeně XXL	Neomezeně 5G L	Neomezeně 5G XL	Neomezeně 5G XXL
Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit	612,50 Kč	682,50 Kč	752,50 Kč	892,50 Kč	1 102,50 Kč
Volné minuty do všech sítí	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Volné SMS do všech sítí	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Volání v podnikové síti	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma
Datový limit	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Cena MMS					
Mezinárodní minuty					
Volné roamingy					
5G výhoda					
T-Mobile TV					
Plně dat			Data 4 GB Plus	Data 10 GB Plus	Data neomezeně
Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit			284,75 Kč	435,50 Kč	586,25 Kč
Volné minuty do všech sítí			150	150	150
Volné SMS do všech sítí			150	150	150
Volání v podnikové síti			zdarma	zdarma	zdarma
Datový limit			zdarma	zdarma	zdarma
Volání v zahraničí					
Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit			Internet 4 GB	Internet 10 GB	Internet neomezeně
Startovací tarify			150,75 Kč	301,50 Kč	452,25 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
Cena z Volné minuty do všech sítí v ČR					653,25 Kč
Cena z Volné SMS do všech sítí v ČR					neomezeně
Cena z Volání v podnikové síti					
Cena z Volání v zahraničí					
Cena z Datový limit					
5G v ČR					
5G v zahraničí					
Cena za minutu volání do všech sítí v ČR					
Cena SMS do všech sítí v ČR					
Cena MMS					
Start 150					Start
220,50 Kč					251,75 Kč
150					neomezeně
150					neomezeně
zdarma					zdarma
1 GB plnou rychlostí					zdarma
zdarma					1 GB plnou rychlostí
2,28 Kč					zdarma
0,98 Kč					zdarma
4,90 Kč					zdarma

KVÍZ

„Cursus publicus“

- a) rychlé poštovní spojení v Římské říši
- b) poštovní organizace za vlády císaře Augusta
- c) přednosta poštovní přestupní stanice

Thurn-Taxisové založili poselskou společnost

- a) ve 14. století
- b) v 15. století
- c) v 16. století

První průmyslově vyrobený telegraf byl roku

- a) 1830
- b) 1837
- c) 1845



Jan Kryštof Paar

- a) měl titul českého poštímistra
- b) měl titul nejvyššího dvorského a dědičného poštímistra
- c) měl titul královského poštímistra

Výroba známek v rakouské monarchii začala

- a) 1842
- b) 1850
- c) 1865

Odpovědi posílejte do 30. 4. 2024 na e-mail: oszptns@oszptns.cz označené KVÍZ.



Jarní bylinková polévka

Bylinky jsou chutné, zdravé a povzbuzující. Máte jich přebytek? Vyzkoušejte hřejivou polévku!

INGREDIENCE PRO: 4 PORCE

- 2 lžice másla
- 2 lžice hladké mouky
- 80 g čerstvých bylinek
- 1 špetka muškátového oříšku
- 1 lžička soli
- 3 lžice smetany
- 1 hrst housky
- 1 l hovězího vývaru

Postup

Z másla a mouky připravíme světlou jíšku, zalijeme ji vývarem a 20 minut povaříme. Přidáme větší část nadrobno nakrájených bylinek (petrželka; pažitka; nať jarní cibulky; lístky popence; kerblíku; kopřivy; řebříčku..) a krátce povaříme.

Polévku ochutíme muškátovým květem, osolíme, zjemníme smetanou, přidáme zbylé nadrobno nakrájené bylinky a už nevaříme. Podáváme s opečenými kostičkami žemle.



Lehký jarní salát z brambor a medvědího česneku

Se začátkem jara jeden odlehčený recept. Voňavý bramborový salát s vynikající jarní surovinou – medvědí česnekem.

INGREDIENCE PRO: 4 PORCE

SALÁT

- 1 kg brambor
- 2 hrsti medvědího česneku
- 200 g čerstvého hrášku
- 200 g ředkviček
- 1 ks červené cibule
- 1 lžička soli
- 1 lžička čerstvě mletého pepře

DRESINK

- 2 lžice bílého vinného octa
- 2 lžice extra panenského olivového oleje
- 2 lžičky dijonské hořčice

Postup

Brambory uvařte ve slupce v osolené vodě doměkka. Nechte je vychladnout, nakrájejte na kostky nebo na tlustší plátky a přendejte do mísy.

Během vaření si připravte dresink smícháním vinného octa, olivového oleje a dijonské hořčice.

Do mísy k pokrájeným bramborám přidejte na plátky pokrájené ředkvičky, hrášek, dresink, sůl a pepř. Promíchejte. Na závěr přidejte nasekaný medvědí česnek. Opět promíchejte a můžete ihned servírovat.

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 Mistopředseda 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, DÍŠ BOZP		brabec.radek@cmkos.cz	601 347 484
Vlasta TRÁGEROVÁ Administrativně - organizační servis	222 540 322	tragerova.vlasta@oszptns.cz	725 039 066
Jana KOUKOLOVÁ Administrativně - organizační servis	222 540 322	koukolova.jana@oszptns.cz	739 228 578
Karolína MAŘÍKOVÁ Ekonomicko - hospodářský servis		marikova.karolina@cmkos.cz	603 715 116

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

Stanislav KAČER	stanislav.kacer@cmail.cz	724 774 632
Michaela JAČMENKOVÁ	misa.jacmenkova@seznam.cz	606 289 834
Ing. Jiří TRUPL	jiri.trupl@cetin.cz	724 009 029

Naše adresa

OS ZPTNS, Olšanská 2898/4g, schránka 154, 130 00 Praha 3

PODEPSAT MŮŽEŠ, ČÍST MUSÍŠ!

Před podpisem všech dokumentů si buď naprosto jist,
že rozumíš všemu, co podepisuješ.

Jinak to nedělej!

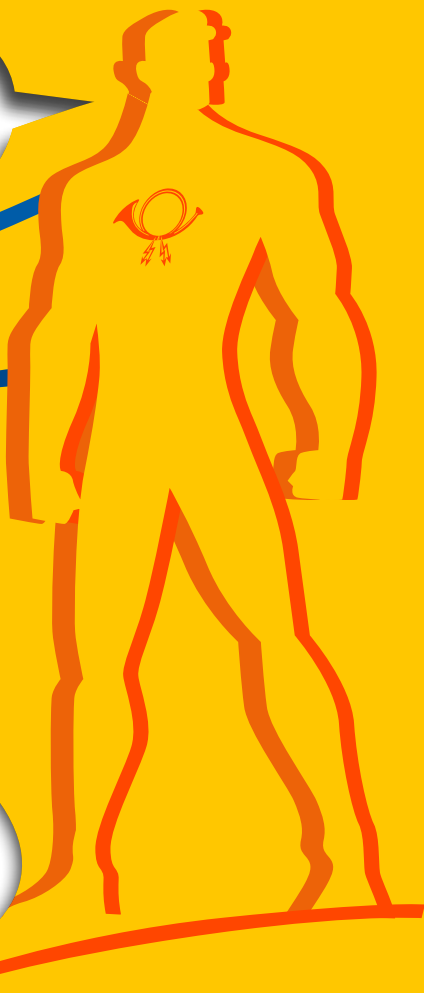
PORAĎ SE!

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

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

BUĎ ČLEMEM ODBORŮ!

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



**HÁJÍME VÁS
A POMÁHÁME VÁM**

Web: <http://oszptns.cmkos.cz>
E-mail: oszptns@oszptns.cz
Tel.: 222 540 322

