



PTN ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

**Novinky z oblasti daní
z příjmů fyzických osob**

čtěte na str. 10

**Závěrečná konference
o Rozvoji kvalitních
poštovních služeb**

čtěte na str. 25





Milé kolegyně, milí kolegové,

čas leti jako splašený a z letošního roku nám už ukousl celé čtvrtletí. Je to rok ve znamení změn ve všech našich firmách. Změn, které dopadají na zaměstnance a přinášejí mnoho nejistoty a stresu. O to je naše práce v odborech významnější a také těžší. Kolegové se často na odbory zlobí a vyčítají nám, že jsme změny nezastavili. Všichni víme, že jsme o všech změnách se zaměstnavateli jednali a snažili jsme se, aby negativní dopady na zaměstnance byly co nejmenší. Podniky neřídíme a při jednáních máme k dispozici pouze dovednost vyjednávání. Argumentujeme složitou provozní situací, upozorňujeme na přetěžování zaměstnanců, na nedostatečnou organizaci práce, na neuspokojivé technické zázemí a na stále častější používání dohod konaných mimo pracovní poměr. V rámci jednání apelujeme na dodržování zákoníku práce a kolektivních smluv, snažíme se vyřešit všechny stížnosti našich členů a kolegů.

Popisují zde to, co všichni dobře víte, mnozí z vás se těchto jednání přímo zúčastňují. Je to nekonečný proces, ale naše práce přináší dobré výsledky. Bohužel nejsme všemocní, a tak některé věci můžeme opravdu jen těžko změnit.

Nepropadejme pocitu marnosti, nenechme se otrávit lidmi, kteří nedokážou naší práci ocenit, ani těmi, kteří ji přímo kazí. Představte si, jak by vypadaly pracovní a sociální podmínky zaměstnanců bez uzavřených kolektivních smluv. Opravdu máme být na co hrdí, a to, že výsledky naší práce všichni berou za samozřejmost, nás nesmí odradit.

Chci Vám všem moc poděkovat za Vaši činnost v odborech a přeji Vám všem hodně sil a úspěchů v práci, pevně zdraví a spokojenost. Těším se na naši další spolupráci.

Jindřiška Petříčková
předsedkyně OS ZPTNS

OBSAH

Rok 2014 začal, a jaký bude?	4-6
Jak jsou zabezpečeni lidé bez zaměstnání v letošním roce?	7-9
Dočasná pracovní neschopnost v roce 2014	9-10
Novinky z oblasti daní z příjmů fyzických osob	10-11
Informace ze sociální oblasti	12
Právní kudykam	15-22
Příhláška do odborů	23
Zpráva z jednání Závěrečné konference o Rozvoji kvalitních poštovních služeb	25-26
Malá ohlédnutí	26-27
XX. Národní zimní sportovní hry zaměstnanců České pošty, s.p.	28-29
Setkání důchodců v Karlových Varech	30
Jak pracují naše odbory v Jižních Čechách	31
Veřejné jednání na Jižním Plzeňsku	31
Setkání bývalých zaměstnanců	32
Jak se odpočívá v Západních Čechách	32
Zábava	33-34
Kontakty na správní aparát OS ZPTNS	35

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



Rok 2014 začal, a jaký bude?



Začátek roku 2014 patří z pohledu na současnou situaci naší vlasti určitě k těm zajímavějším. Máme novou vládu a nikdo zatím nedokáže posoudit, co můžeme od jejího působení očekávat. Její program je pro občany určitě zajímavější než program té předchozí, ale vše je zatím pouze v poloze slibů. Nástup některých ministrů je stejný jako těch předchozích a to znamená napřed výměnu lidí na řídicích postech a teprve následně se bude řešit smysl těchto rozhodnutí. Je také pravdou, že na jednotlivcích ve státním systému příliš mnoho nezáleží, je to spíše práce a výstupy kolektivů, které za změny nesou odpovědnost. Nastanou změny ve školství, zdravotnictví, kultuře, změní se principy v obchodních činnostech a součástí změn bude zcela jistě i nový pohled na práci a systém národního poštovního operátora. Již první prohlášení nového ministra vnitra nebyla k systému řízení České pošty a jejímu dalšímu začlenění v našem hospodářství nijak přívětivá. Zcela jistě k tomu přispěl i zásah bezpečnostních orgánů za účelem zajištění důkazů o zneužívání veřejných zakázek k vlastnímu obohacování. Následně oznámení, že se jedná o cca 200 000 Kč (možná za rok, možná za 4 roky), už nemohlo nic pozitivního přinést. Navíc žádné další informace nejsou, a proto je vše zahaleno tajemstvím. Zajímavě naopak vyznělo oznámení, že by Česká pošta měla být i nadále státním podnikem. V případě nutnosti by ji pak měl stát pomoci s hospodařením. Tedy v přímé vazbě na požadavek zachování stávající sítě poboček i za cenu jejich ztrátového hospodaření. To je logický důsledek očekávaných letošních regionálních voleb, kde bude zcela jistě zachování pošty dobrým volebním tématem pro kandidáty na volitelná místa.

Pro všechny zaměstnance prohlášení určitě pozitivní, neboť zcela jistě slibuje zachování více pracovních příležitostí. Tedy práce především tam, kde žádna není. Související otázkou ovšem je vlastní obsah poskytovaných služeb při významném poklesu tradičních poštovních zásilek. A jsme zase na začátku, neboť plně konkurenční zůstává stále rostoucí trh balíkových zásilek především z internetových obchodů, roznos letáků a hlavně finanční služby. A u finančních služeb pak především tolik neoblíbené produkty aliančních partnerů a prodej zboží. Nic není platné konstatování, že tyto produkty tvoří již dnes 10 procent výnosové stránky České pošty. Neplatí ani to, že si lidé tyto služby oblíbili natolik, že na ně stojí fronty u přepážek a sami oslovují doručovatele s žádostmi o jejich zprostředkování. Způsob nabídky těchto služeb je naopak řadou obcí a měst považován za podomní obchod. A to vyžaduje urychlenou nápravu, neboť tento pohled na svoji práci si naši kolegové zcela jistě nezaslouží. Nezaslouží, neboť především v podání doručovatelů jde o velice fyzicky náročnou práci ve všech možných klimatických podmínkách. U přepážek pak jde zase o vystavení obrovskému stresu z komunikace o službách, o které není ze strany klientů příliš velký zájem a které vzbuzují spíše negativní



vnímání. O prodeji zboží toho bylo řečeno již mnoho. Jedno si ale musíme připustit všichni. Jde o snahu něco vydělat a doplnit chybějící výnosy. Co však prodávat, aby zákazníci nad úrovní a cenou prodáváného zboží jákali, to nikdo neví a ani vědět nemůže. Možná vše vyřeší další nabídky služeb především občanům v obcích bez možnosti nákupů, ale to ukáže budoucnost.

Problémy v zajištění výnosové stránky však nemá pouze Česká pošta. Je to trvalý problém většiny poštovních podniků v Evropě a asi i na světě. Je jen velice málo vysoce prosperujících poštovních podniků.

Prosperují především podniky, kterým se podařilo zajistit si vysoký podíl z finančních operací. A to buď formou přímé akciové účasti na bankách nebo jejich vlastnictvím, prodejem vlastní banky a smlouvou o poskytování služeb v její prospěch nebo vysokým podílem finančních operací na vlastní činnosti. Odhad v současné době říká, že je třeba mít více než 30 procent celkových výnosů z finančních činností, aby poštovní operátor prosperoval. Platí pravidlo, že čím větší je procento výnosů, tím více podnik prosperuje. Další možností je vysoký příjem z činnosti vlastního podniku v zahraničí. To je případ Německé pošty, kde příjem ze zahraničí tvoří 55 procent z celkového ročního zisku. Možná jsou ještě další varianty, ale mnoho jich není. Český národní operátor není ani v jedné z výše uvedených variant a nedá se očekávat nějaká změna během letošního roku. Je zde však i druhá strana této mince a tou je skutečnost, že v budoucnu to bez tohoto podílu prostě nepůjde. A jsme u hlavního problému, který v důsledku poklesu tradičních služeb nastává. Pokud není kde brát, obrací se pozornost na osobní náklady. To znamená výdělkovou úroveň zaměstnanců, jejich sociální výhody a následně neustálé snižování pracovních úvazků a zakládání systému práce na dohody, případně agenturní zaměstnávání a snižování pracovních míst obecně. Dle rozborů osvědčených odborníků naše vlast výrazně zaostává za evropským průměrem v oblasti zkrácených pracovních úvazků. To je tedy skutečně demagogie. Namísto velební práce na hlavní pracovní poměr v odpovídající plně hodnotné úrovni nastává období jeho kritiky a doporučení, aby lidé pracovali nejméně na dvou místech za účelem solidní výdělkové úrovně. Evropská komise neváhá kritizovat poštovní sektor v Evropě pro jeho nedostatečnou otevřenost i přes nesmyslnou Směrnici o plné liberalizaci, která ekonomicky vůbec nic nepřinesla a dokonce nevytvořila ani žádná další pracovní místa, jak se všeobecně deklarovalo. Jediný důsledek tohoto kroku je naprosto zřejmý a jasný a tím je snížení kvality poskytovaných služeb a ztráta

pracovních příležitostí. Jde o legalizaci takzvaného vyzobávání rozinek, tedy systému, kde konkurence bere národním operátorům práci formou podbízení a nedodržování základních pravidel v oblasti pracovních a sociálních standardů zaměstnanců. A k tomu všemu platí v naší republice zcela ojedinělý jev, že zaměstnanci konkurence jsou při tomto popsaném systému na lepší výdělkové úrovni než naši zaměstnanci. Jde však o nesrovnatelné sociální a pracovní systémy. Žádný konkurenční podnik nemá v naší zemi kolektivní smlouvu a ani mít nechce. Kolektivní smlouva by totiž znamenala srovnání podmínek a jasný propad výnosů těchto společností. A jsme zase doma v České poště. Samotná existence Podnikové kolektivní smlouvy a výhod z ní plynoucích plus vlastní výdělek znamená v jednoduchém součtu vyšší výdělkovou úroveň, než má konkurence. A tady platí dvojnásob, že každý, kdo měl tu čest pro nějaký konkurenční podnik v poštovním sektoru nebo jinde pracovat, je tím nejvíce objektivním hodnotitelem. A to hodnocení je pro nás ve většině případů velice kladné a dobré.

Co můžeme tedy v roce letošním očekávat? Co bude i nadále prioritou při jednání zástupců našeho odborového orgánu se zaměstnavatelem? Určitě další trvání vzájemných dobrých vztahů smluvních stran kolektivní smlouvy a tím i záruka dodržování nastavených pravidel. Předávání dostatečného množství informací o situaci v podniku a následné podávání informací zaměstnancům prostřednictvím odborů. Dodržování principů politiky zaměstnanosti, udržení hlavních pracovních poměrů a následné udržení co nejvyšší zaměstnanosti. Dodržování standardních pracovních smluv a poměrů. Zachování stávající úrovně pracovní doby. Pravidelné a předem dobře plánované čerpání dovolené. Důsledná kontrola proplácení práce přesčas, nadúvazkových hodin a jejich přesná evidence. Zajištění odpovídající mzdové úrovně včetně finanční pobídky k pokrytí očekávané inflace v letošním roce. Sledování a vyhodnocování stanoveného množství a tempa práce. V případě zjištění nedodržování principů a zásad jejich včasné odstranění. Zachování minimálně stávající úrovně sociálních výhod našich zaměstnanců. Trvalá snaha o zlepšení pracovních podmínek především tam, kde jsou problémy avizovány. Trvale kontrolovat úroveň BOZP a podílet se na ročních prověrkách včetně zajištění odstranění zjištěných závad. Zachovat všechny formy výdělkové úrovně ve formě vyšších než zákonných příplatků. Velice důležité je dodržování Pracovního řádu. Poslední oblastí je pak zachování odpovídající úrovně v oblasti podmínek pro činnost zástupců zaměstnanců, tedy odborů.

Na začátku roku si proto nemohu odpustit ani následující konstatování. Většina kladných a dobrých

věcí v pracovní a sociální oblasti u České pošty byla dosažena kolektivním vyjednáváním. Při většině sporůných případů je nezávislými odborníky konstatováno, že naše Podniková kolektivní smlouva má nadstandardní úroveň. Obsah PKS je záležitostí důsledné práce desítek let. Desítek let prospěšné a užitečné práce našich odborů ve prospěch všech zaměstnanců. Všech zaměstnanců, tedy i těch, kteří nejsou našimi členy, tedy i těch, kteří naši práci znehodnocují, tedy i těch, kteří hledají pod záštitou jiných odborových organizací působících u našeho podniku jenom chyby a nedostatky. Tedy i těch, kteří u podniku nepůsobí vůbec a vedou jakousi partyzánskou válku. Válku petic a prohlášení, které vnášejí neklid a zajišťují trvalý záporný pohled na práci celého podniku. Můžete mi věřit, že naše snaha není vedena ani osobním prospěchem, ani vysokým hodnocením a uznáním naší práce. Naši odboroví funkcionáři odvádějí velice kvalitní a dobrou práci, práci pro vás všechny. Buďte nám nápomocni a místo kritiky pomozte. Je nutné si uvědomit, že bez kolektivní smlouvy není možné dosáhnout na žádné vyšší než zákonné výhody. A kolektivní smlouva, to je dílo, jehož existence není bez odborů možná.

I při vstupu do roku 2014 přeji všem svým odborovým kolegům, všem funkcionářům našeho svazu a všem zaměstnancům České pošty co nejvíce osobní i rodinné spokojenosti, úspěchů, štěstí a pevného zdraví. Práci za solidních podmínek bez stresu a obavy o budoucnost a solidní výdělek. Naše odborové organizace jsou tu pro vás a s vámi.

Děkuji za vaši podporu
a uznání naší práce.

Karel Koukal



www.odboryceskeposty.cz

Jak jsou zabezpečeni lidé bez zaměstnání v letošním roce?

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 vykonávané 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 pracovníprávní 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.

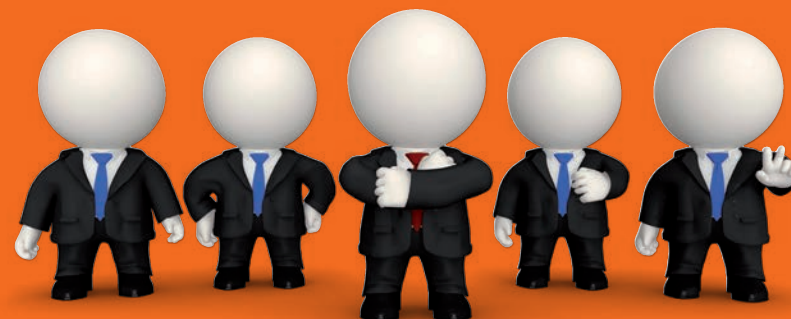
Výše podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Délka podpůrčí doby je stanovena u osob do 50 let na 5 měsíců, od 50 do 55 let na 8 měsíců a nad 55 let na 11 měsíců. Maximální možná výše podpory přiznané v roce 2014 je 14 281 Kč, při rekvalifikaci 16 005 Kč.

Podpora a odstupné

Pokud uchazeči o zaměstnání vznikl při skončení pracovního poměru nárok na odstupné, pak mu nenáleží podpora v nezaměstnanosti po dobu, která bude



odpovídat výši odstupného podle § 67 zákoníku práce. Když tedy například dostane jako odstupné dvě měsíční průměrné mzdy, nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti po dva měsíce. Pokud uchazeč o zaměstnání ve stejné situaci dostal odstupné ve výši čtyřnásobku měsíční průměrné mzdy (např. je odstupné navýšeno dle kolektivní smlouvy), opět nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti po dobu dvou měsíců. V § 67 zákoníku práce je stanoveno odstupné v závislosti na délce trvání pracovního poměru ve výši jedno, dvou a trojnásobku (resp. dvanáctinásobku) průměrné měsíční mzdy. Uchazeč o zaměstnání bude bez podpory jeden, dva, tři nebo dvanáct měsíců. Podpora se mu za tuto dobu nezruší, ale o odpovídající počet měsíců se posune její výplata, nárok na podporu po uplynutí této doby je v plném rozsahu. V případě, kdy má zaměstnanec ze



zákonu nárok na vyplacení odstupného a zaměstnavatel mu však fakticky žádné nevyplatí (např. při insolvenci zaměstnavatele), vyplatí uchazeči o zaměstnání kompenzaci ve výši 65 procent zákonného odstupného Úřad práce a poté ji bude vymáhat na zaměstnavateli.

Podpora při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance bez vážného důvodu

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

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

nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání. Vážným důvodem jsou také jiné vážné osobní důvody, například etické, mravní či náboženské, nebo důvody hodné zvláštního zřetele. Za vážný důvod je také považováno 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).

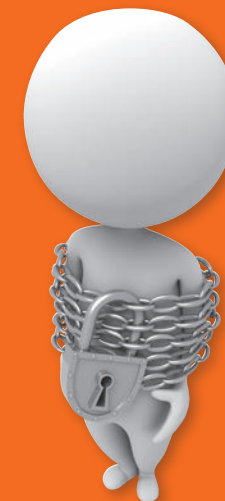
Podpora v nezaměstnanosti a možnost přivýdělků, tzv. nekolidující zaměstnání

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

Uchazeči o zaměstnání si mohou touto formou přivýdělat, ale v tomto případě už nemají nárok na výplatu

podpory. Tento přivýdělek je reálný po uplynutí podpůrčí doby nebo je vhodný pro absolventy a další uchazeče o zaměstnání, kteří nemají nárok na podporu.

Nekolidující zaměstnání, které zaručuje, že uchazeč o zaměstnání nebude vyřazen z evidence, je pracovní nebo služební poměr, kdy měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy (v současnosti se jedná o 4 250 Kč hrubé mzdy), nebo dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, kdy měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Odměny z přivýdělků se sčítají. Další možností je krátkodobé zaměstnání - po dohodě s úřadem práce, a to maximálně na 3 měsíce. Odměna v tomto případě není sledována.



Dočasná pracovní neschopnost v roce 2014

Náhrada mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti je poskytována zaměstnavatelem prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti (karantény) a 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 redukcí dle těchto redukčních hranic:

1. redukční hranice 151,33 Kč (z ní 90 %)
2. redukční hranice 227,15 Kč (60 % z částky mezi 1. a 2. redukční hranicí)
3. redukční hranice 454,13 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.

Náhrada mzdy je poskytována od 4. pracovního dne. Stále se uplatňuje takzvaná karenční doba, kdy za 1. - 3. pracovní den, resp. směny (nejvýše za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn) náhrada mzdy zaměstnanci nepřisluší. V případě karantény se karenční doba neuplatňuje a náhrada mzdy přísluší od prvního dne.

4. - 14. den (jen za pracovní dny, resp. směny) přísluší zaměstnanci 60 % z průměrného redukovaného hodinového výdělku (tedy maximálně z částky 249,78 Kč).

Nemocenské, které vyplácí Správa sociálního zabezpečení, náleží od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti, jeho výše se stanoví z denního vyměřovacího základu stanoveného za předchozích 12 kalendářních měsíců. Pro výpočet nemocenské jsou také stanoveny redukční hranice:

1. redukční hranice 865 Kč (z ní 90 %)
2. redukční hranice 1 298 Kč (60 % z částky mezi 1. a 2. redukční hranicí)
3. redukční hranice 2 595 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 60 % z denního vyměřovacího základu (tedy maximálně z částky 1 427 Kč) po celou dobu dočasné pracovní neschopnosti.

Dalšími dávkami poskytovanými státem je ošetřovné a peněžitá pomoc v mateřství.

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 prvích 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 1 427 Kč) za kalendářní den.

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 zúčtovaný 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 1. redukční hranici do 2. redukční hranice se počítá 60 %, z částky nad 2. redukční hranici do 3. redukční hranice se počítá 30 % a k částce nad 3. redukční hranici se nepřihlíží.

Procentní sazba, kterou se stanovuje z redukováného denního vyměřovacího základu denní výše peněžité pomoci v mateřství, činí 70 % (tedy maximálně z částky 1 514 Kč).



Novinky z oblasti daní z příjmů fyzických osob

Srážková daň

U příjmů z dohody o provedení práce, jejichž úhrnná výše u jednoho plátce nepřesáhne za kalendářní měsíc 10 000 Kč (v roce 2013 to bylo 5 000 Kč), se uplatní konečná srážková daň (tedy nikoliv zálohy na daň). Samostatným základem daně pro daň vybíranou srážkou zvláštní sazbou jsou příjmy, které nepodléhají veřejným pojistným. Od 1. 1. 2014 je možné zahrnout do daňového přiznání i příjmy zdaněné daní srážkovou a takto zaplacená daň se započte do celkového odvodu daně.

Dědická daň

Veškeré příjmy fyzických a právnických osob z nabytí dědictví nebo odkazu jsou osvobozeny od daně z příjmů (platí pro všechny skupiny).

Darovací daň

Darovací daň je změněna na daň z bezúplatných příjmů. Bezúplatné příjmy (nový pojem pro dary) by měly být obecně zdaněny sazbou daně z příjmu, pro fyzické osoby tedy ve výši 15 % (nikoliv progresivní sazbou daně 7 % - 40 % jako v letech předešlých).

Pokud jsou bezúplatné příjmy obdrženy od příbuzného v linii přímé a v linii vedlejší (tj. od sourozence, strýce, tety, synovce nebo neteře, manžela, manžela dítěte, dítěte manžela, rodičů manžela) či se jedná o osobu, se kterou poplatník žil nejméně po dobu jednoho roku ve společné hospodářské domácnosti, jsou tyto příjmy od daně osvobozeny.

Osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob jsou rovněž bezúplatné příjmy nabyté příležitostně, pokud jejich hodnota nepřevyší částku 15 000 Kč.

Daň z příležitostných příjmů

Hranice osvobození u příjmů z příležitostných činností nebo z příležitostného pronájmu movitých věcí včetně příjmů ze zemědělské výroby, která není provozována podnikatelem (samostatně hospodařícím rolníkem), je 30 000 Kč.

Příjmy praktikantů

Příjmy za práci žáků a studentů z praktického vyučování a praktické přípravy jsou osvobozeny od daně z příjmů.

Odborové příspěvky

Nadále je možné od základu daně odečíst členské příspěvky zaplacené ve zdaňovacím období členem odborové organizace odborové organizaci, která podle svých stanov obhájí hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců v rozsahu vymezeném zvláštním právním předpisem. Takto lze odečíst částku do výše 1,5 % zdanitelných příjmů podle § 6 ZDP s výjimkou příjmů podle § 6 zdaněných srážkou podle zvláštní sazby daně, maximálně však do výše 3 000 Kč za zdaňovací období.

Daň z nabytí nemovitých věcí (dříve daň z převodu nemovitostí)

Sazba daně je 4 % a poplatníkem daně z nabytí nemovitých věcí je prodávající. Je možné smluvně dohodnout, že poplatníkem bude nabyvatel (kupující). Mění se způsob stanovení základu daně, který vychází z takzvané nabývací hodnoty. U převážné většiny kupních či směnných smluv se nabývací hodnota stanoví porovnáním sjednané (kupní) ceny a srovnávací daňové hodnoty. Vyšší z nich je nabývací hodnotou, ze které se vypočítává daň. Od základu daně si budeme moci odečíst náklady na pořízení znaleckého posudku. Ten však nebude povinný vždy, například u převodu staveb určených pro bydlení a rekreaci se základ pro daň stanoví jako tři čtvrtiny ceny, která je v daném místě obvyklá.



Informace ze sociální oblasti

Odškodňování pracovních úrazů

Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo zdravotnictví vzhledem k nové legislativě přijaly společné stanovisko k postupu při odškodňování pracovních úrazů v roce 2014. Nadále se postupuje podle vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění.

Rekvalifikace v roce 2013

Během loňského roku se 41 438 uchazečů o zaměstnání zúčastnilo některého z široké nabídky rekvalifikačních kurzů, na kterých se plně nebo zčásti finančně podílel Úřad práce. Celkem 39 775 lidí kurz v tomto období také ukončilo. Za dvanáct měsíců poskytl Úřad práce zájemcům o prohloubení vzdělání či změnu profese podle předběžných údajů celkem 301 385 000 Kč (včetně prostředků z Evropského sociálního fondu). Cílem rekvalifikačních kurzů je především odstranění bariér, které omezují určitou skupinu lidí ve vstupu na volný trh práce. Je tedy snahou umožnit lidem, kterým hrozí, že přijdou o práci nebo už jsou nezaměstnaní, získání nové kvalifikace a tím pádem zvýšení jejich šance na trhu práce.

Odborná praxe pro mladé do 30 let

Celkem 3 812 zaměstnavatelů v celé ČR projevilo ke konci minulého roku zájem o vstup do projektu „Odborná praxe pro mladé do 30 let“. V jeho rámci nabídlo absolventům a mladým lidem do 30 let 5 180 pracovních míst. Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání do 30 let věku, kteří jsou evidováni na úřadech práce. Do projektu budou zařazeni především ti, kteří jsou v evidenci déle než 4 měsíce a mají minimální pracovní zkušenosti (od ukončení studia odpracované maximálně dva roky v součtu). Účastníkům projektu jsou nabídnuty individuální nebo skupinové poradenské aktivity, rekvalifikace a odborné praxe. Odborné praxe probíhají u zaměstnavatelů, se kterými úřad práce uzavře Dohodu o vyhrazení společensky účelného pracovního místa s měsíčním finančním příspěvkem až ve výši 24 000 Kč na celkové mzdové náklady. Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (85 %) a státním rozpočtem České republiky (15 %).

Pracovní neschopnosti v roce 2013

Přes 1,3 milionu ukončených dočasných pracovních neschopností evidovala od ledna do konce roku 2013 Česká správa sociálního zabezpečení. Počet případů dočasné pracovní neschopnosti se v roce 2013 zvýšil v porovnání s předchozím rokem o více než 9 %. Naopak průměrná doba trvání jednoho případu dočasné pracovní neschopnosti se zkrátila o více než 2 dny na průměrných 43 dnů.

Během loňského roku provedli pracovníci okresních správ sociálního zabezpečení (OSSZ) 146 tisíc kontrol dodržování režimu dočasně práceneschopných. Krácení nebo odnětí nemocenského se týkalo 2 609 osob. Nejčastějšími důvody bylo nedodržení lékařem stanovené doby vycházek, neoznačení zvonku a bytu jmenovkou, nepřítomnost v místě pobytu z důvodu zdržování se na jiné adrese, práce související s údržbou bytu nebo zahrady.

Jindřiška Petříčková
zdroj MPSV, ČSSZ, MF



inzerce



**Už máte kartu,
se kterou můžete platit
i na poště?**

Pořídte si kartu Era nebo ČSOB a můžete s nimi na každé poště vybrat či vložit hotovost, zadat příkaz k úhradě a také zaplatit dobírky a balíky.



www.erasvet.cz
800 210 210

Poštovní spořitelna je obchodní značka Československé obchodní banky a. s.

POMÁHÁME VÁM VYPUSTIT STAROSTI O PONIČENOU DOMÁCNOST

*Přehled specializovaných přepážek České pojišťovny na České poště naleznete na www.cpost.cz v části Služby České pošty, sekce Allianz | partneri - Česká pojišťovna.

Informujte se na přepážkách
České pojišťovny na České poště*

POJIŠTĚNÍ DOMOVA

- Nabízíme široký rozsah pojištění od základních variant až po nadstandardní ochranu.
- Při nehodě zajistíme náhradní bydlení a nonstop pomoc řemeslníka.
- Garantujeme vám rychlou výplatu peněz – při jednoduché škodě peníze odešleme do 2 dnů
- Výhodné slevy pro zaměstnance České pošty a jejich příbuzné.



Pojišťovna
deseti let

Pojišťovna
roku
2011

Pojišťovna
roku
2012



ČESKÁ
POJIŠŤOVNA

Pomáháme vám jít dál

Právní kudykam



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

ze všech stran se na nás hrnou informace ohledně novinek, které přinesl Nový občanský zákoník. Změn je opravdu mnoho. Některé změny jsem vám již přiblížila v minulých číslech našeho časopisu, a i nadále vás

budu v prostoru mi daném seznamovat s novotami nebo změnami, které Nový občanský zákoník přinesl a přináší. Jen život ukáže, co všechno jeho přijetím bylo, je a bude v našem každodenním životě dotčeno. Přijetím Nového občanského zákoníku musel být také upraven zákoník práce a můj první článek se bude týkat právě těchto změn.

Jelikož opakování je matka moudrosti, tak jsem pro vás připravila pod názvem „Abeceda pracovně-právních vztahů podle zákoníku práce“ krátké souhrny z jednotlivých paragrafů zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že náš časopis vychází čtyřikrát do roka, tak další informace uvedené pod názvem „Abeceda pracovně-právních vztahů podle zákoníku práce“ naleznete v zabezpečené části na našem webu.

Opět všem připomínám - nikdo vás nemůže nutit cokoli podepsat. Pokud tomu, co je vám předkládáno k podpisu, ať už se to týká pracovních věcí nebo čehokoli jiného nerozumíte, poraďte se. Vy, kdo jste v odborech, se máte na koho obrátit. Buďte ostražití, neb právo přejí bdělým.

Přeji všem krásné jaro, když se ta zima letos tak trochu nedostavila.

Váš právní servis

Abeceda pracovně-právních vztahů podle zákoníku práce

Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Pracovní smlouva musí vždy obsahovat (i) druh práce, (ii) místo výkonu práce, (iii) den nástupu do práce.

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně a každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení.

Zaměstnavatel může od uzavřené pracovní smlouvy odstoupit v případech, že zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci nebo se zaměstnavatel do týdne o této překážce nedoví. Odstoupení od pracovní smlouvy musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží - to znamená, jako by nebylo.

Pracovní poměr vzniká dnem, který je sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce.

Pracovní smlouva má obsahovat údaje o právech a povinnostech, které vyplývají z pracovního poměru. Pokud tyto informace nejsou součástí textu pracovní smlouvy, musí zaměstnavatel nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru zaměstnanci sdělit tyto informace:

- jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance, název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- blíže označení druhu a místa výkonu práce,



c) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,

d) údaj o výpovědních dobách,

e) údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,

f) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místa a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,

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

Pokud pracovní poměr trvá méně než jeden měsíc, tak povinnost informovat zaměstnance nevzniká.

Informaci jako je (i) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené, (ii) údaj o výpovědních dobách, (iii) údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení lze nahradit odkazem na uzavřenou kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.

Zaměstnanec při nástupu do práce musí být seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy, které se vztahují k bezpečnosti práce a které musí při práci dodržovat. Dále musí být zaměstnanec seznámen s kolektivní smlouvou, je-li uzavřena, a s vnitřními předpisy.

Zkušební doba

Při uzavírání pracovní smlouvy může být písemně sjednána zkušební doba. Její délka nesmí být delší než tři měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru. Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. U vedoucích zaměstnanců může být sjednána zkušební doba v délce šesti měsíců po sobě jdoucích.

Zkušební dobu lze sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce a nesmí být dodatečně prodlužována.

V případě, že zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, tak se zkušební doba prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci a o dobu dovolené.

Příklad: Pracovní poměr je uzavřen od 1. 3. a zkušební doba je sjednána v délce tří měsíců. Zkušební doba uplyne dnem 31. 5. V době od 24. 5. do 27. 5. má zaměstnanec dovolenou. Po dobu čerpání dovolené (4 dny) zaměstnanec nekoná práci. Zkušební doba se prodlouží o čtyři dny a skončí 4. 6.



Rozsudek Nejvyššího soudu ČR - nezbytnou náležitostí lékařského posudku musí být příčina zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR se zabýval problematikou náležitostí lékařského posudku jakožto podkladem pro výpověď. Jedná se o rozsudek sp. zn. 21 Cdo 224/2013 ze dne 16. 12. 2013.

Jedním z výpovědních důvodů daných zákoníkem práce je možnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z důvodu dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. Podkladem pro dání výpovědi vždy musí být lékařský posudek, který splňuje náležitosti vyhlášky o zdravotnické dokumentaci a o pracovnělékařských službách a zákona o specifických zdravotních službách. Jak ukázal rozsudek Nejvyššího soudu, dodržení všech náležitostí podle uvedené právní úpravy nezaručuje, že lékařský posudek bude způsobilým podkladem pro výpověď.

Zákoník práce v paragrafu 52 vymezuje dva výpovědní důvody z důvodu ztráty dlouhodobé zdravotní způsobilosti.

Výpovědní důvod uvedený pod písmenem d) *nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.*

Výpovědní důvod uvedený pod písmenem e) *pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost.*

Pokud je se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr z důvodu uvedeným pod písmenem d), vzniká zaměstnanci nárok na odstupné ve výši 12násobku průměrného výdělku.

Proto je důležité, aby lékařský posudek přesně určil, z jakého důvodu vznikla dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti.

Popis situace

Lékař zařízení závodní preventivní péče (dnes poskytovatel pracovnělékařských služeb) vydal dne 24. 8. 2010



lékařský posudek, podle kterého zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu své práce. Tento posudek následně dne 7. 9. 2010 doplnil o odborné stanovisko, podle kterého bylo důvodem ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance obecné onemocnění.

Na základě tohoto lékařského posudku byla zaměstnanci dne 23. 6. 2011 poručena výpověď z pracovního poměru podle paragrafu 52, písm. e). Zaměstnanec se proti podané výpovědi bránil žalobou u soudu. Na svou obranu zaměstnanec uvedl, že lékařský posudek neobsahoval důvod ztráty jeho zdravotní způsobilosti. Ani následně doplnění posudku nemohlo tento nedostatek napravit. Zaměstnanec dále uvedl, že pravým důvodem ztráty jeho zdravotní způsobilosti k práci je nemoc z povolání, která u něj byla zjištěna k 1. 12. 2010.

Soud prvního stupně a odvolací soud

Soud prvního stupně žalobu zamítl. Konstatoval však, že lékařský posudek je platný, neboť obsahuje všechny náležitosti stanovené právními předpisy. Z předpisů neplatí povinnost uvádět v lékařském posudku důvod dlouhodobé nezpůsobilosti k výkonu práce.

Odvolací soud rozhodnutí soudu prvního stupně změnil a naopak žalobě zaměstnance vyhověl. Soud došel k závěru, že lékařský posudek musí výslovně obsahovat příčinu, pro kterou zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce. Existují dva výpovědní důvody spočívající ve zdravotních důvodech na straně zaměstnance, tudíž z lékařského posudku musí být jednoznačné, zda

je výpovědním důvodem pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí nebo je jiná příčina.

Dovolání zaměstnavatele k Nejvyššímu soudu ČR

Zaměstnavatel podal dovolání k Nejvyššímu soudu, neboť s uvedeným závěrem odvolacího soudu nesouhlasil. Nejvyšší soud se přiklonil k názoru odvolacího soudu. V argumentaci uvedl, že každý výpovědní důvod musí být vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit za jiný. Proto musí být výslovně v lékařském posudku uvedeno, co bylo příčinou pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci. Pokud příčina pozbytí zdravotní

způsobilosti není v lékařském posudku výslovně uvedena, nemůže zaměstnavatel dát zaměstnanci platnou výpověď.

Nejvyšší soud dovolání zaměstnavatele zamítl právě s ohledem na fakt, že v posuzovaném případě nebyla příčina vzniku zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance v lékařském posudku výslovně vyjádřena, ani z něj nebyla zřejmá.



Změny v zákoníku práce od 1. 1. 2014

Přijetím Nového občanského zákoníku (dále jen „NOZ“) došlo ke změnám v zákoníku práce, jehož novela také nabyla účinnosti od 1. 1. 2014. NOZ je základním právním předpisem soukromého práva a má přímý vliv na pracovní právo, které je součástí soukromého práva. Právě s ohledem na fakt, že NOZ přináší mnoho novot, byly v této souvislosti přijaty změny zákoníku práce. Na některé novoty v textu zákoníku práce vás chci upozornit v tomto článku.

- Novelou zákoníku práce byl přeformulován paragraf 1a, který vymezoval základní zásady pracovního práva. Nově jsou základní zásady vyjádřeny takto: *Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména (i) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, (ii) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, (iii) spravedlivé odměňování zaměstnance, (iv) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, (v) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.* Co je míněno pojmem veřejný pořádek? Veřejný pořádek je neurčitý právní pojem, který označuje souhrn pravidel nebo zásad chování na veřejnosti, určité zásady, na kterých celá společnost trvá. Tak je tento pojem definován v Právníkém slovníku (zdroj: D. Hendrych a spol., Právníký slovník. Praha: C. H. Beck, 2009, heslo Veřejný pořádek). Pojem

veřejný pořádek má sloužit jako vodítko pro posouzení, zdali právní jednání je relativně nebo absolutně neplatné.

Každé právní jednání v pracovně právních vztazích bude nutné posuzovat, zdali je v souladu se zde uvedenými zásadami pracovního práva.



NOZ je k zákoníku práce v postavení subsidiarity. Slovo subsidiarita vychází z latinského slova subsidarius - pomocný, podpůrný. To znamená, že na pracovně právní vztahy se vždy použije zákoník práce a pokud zákoník práce některou situaci neupravuje, použije se právě NOZ. Jeho použití musí být opět v souladu se základními zásadami, které jsou uvedeny v textu výše.

- Novelizací byl také upraven paragraf 4a, který stanovil pravidlo tzv. minimaxu. Pravidlo zní následovně a vysvětlení naleznete v uvedeném příkladu. *Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.* K odchýlení od zákona může dojít smlouvou nebo vnitřním předpisem. K úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Příklad: V kolektivní smlouvě bude dohodnuté, že při ukončení pracovního poměru z důvodů organizačních změn dostane zaměstnanec nad zákonné odstupné (max. trojnásobek průměrného výdělku) ještě dvojnásobek výdělku. Celkem tedy při ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů dostane zaměstnanec pět výdělků. Pokud by bylo dohodnuto, že při ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů nenáleží zaměstnanci odstupné žádné nebo v jiné, menší výši než určí zákon, k takovému ujednání by se nepřihlíželo. Zaměstnanec nemůže být krácen na svých právech, které mu plynou ze zákoníku práce.

- Že se k něčemu „nepřihlíží“, je opět pojem NOZ. Právě tento pojem „nepřihlíží se“ je novelou vtělen do textu zákoníku práce. Pokud je v textu zákona řečeno, že se k něčemu „nepřihlíží“, tak takové jednání neexistuje. Jedním z paragrafů, kam byl tento pojem vtělen, je paragraf 50, odst. 1 a zní takto: *Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.* Vysvětlím na příkladu: Pokud zaměstnanec nedostane od zaměstnavatele písemnou výpověď a je mu pouze zaměstnavatelem sděleno ústně stylem „Franto, zítra už nechod“, tak takové sdělení nemá pro zaměstnance žádné důsledky. Zítra musí přijít opět do práce.

Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, tak k takovému jednání se nepřihlíží.

Příklad: Zaměstnanec se se zaměstnavatelem domluví, že mu nebudou hrazeny cestovní náklady při pracovních cestách. Taková dohoda není možná.

- Nově je do zákoníku práce vložena možnost zákonného zástupce okamžitě zrušit pracovní poměr nebo dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance. Ustanovení se vztahuje na nezletilé, kteří nedosáhli věku 16 let, a pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví, tak může do jejich uzavřeného pracovního poměru nebo dohody zasáhnout jejich zákonný zástupce. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance se vyžaduje přivolení soudu. Zákonný zástupce je dále povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

Myslím si, že toto nové ustanovení nebude v praxi mnoho používáno. Pracovní poměr může uzavřít nezletilý, který dovršil patnácti let věku a ukončil povinnou školní docházku (paragraf 35 NOZ).

- V zákoníku práce je dána povinnost uzavřít pracovní smlouvu písemně. Pokud nebyla pracovní smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřena v písemné podobě a zaměstnanec začal vykonávat práci, je takováto smlouva platná. Nemůže být na újmu zaměstnance, že pracovní smlouva nebyla v písemné podobě.
- Pracovně-právní náhrady škody na zdraví (pracovní úraz) se nadále budou odškodňovat podle vyhlášky 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Nadále budou pracovní úrazy odškodňovány na základě bodového ohodnocení lékařem, kdy hodnota bodu je 120 Kč.
- Do textu zákoníku práce přibyl nový paragraf 144a, který obsahuje následující zákazy:
 - zakazuje se postoupit právo na mzdu, odměnu z dohody nebo jejich náhradu,
 - zakazuje se použít právo na mzdu, odměnu z dohody nebo jejich část anebo jejich náhradu k zajištění dluhu. Tento zákaz neplatí, pokud je uzavřena dohoda o srážkách ze mzdy. V případě, že smluvní strany poruší výše uvedené zákazy, k jejich jednání se nepřihlíží. Jako by jejich jednání nebylo.
- Započtení proti pohledávce na mzdu, odměnu z dohody a náhradu mzdy může být provedeno jen za podmínek, které jsou stanoveny pro výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy. Tyto podmínky jsou konkrétně uvedeny v občanském soudním řádu. Součástí těchto podmínek je to, že zaměstnanci vždy musí zůstat nezabavitelná část mzdy.
- Účinností NOZ se rozlišuje běh „dob“ a „lhůt“. Doby jsou v pracovním právu počítány podle paragrafu 333 zákoníku práce a lhůty jsou počítány podle první úpravy v NOZ. Příklad: Doba jednoho roku běží od 1. 1. do 31. 12. téhož roku. Lhůta jednoho roku běží od 1. 1. do 1. 1. roku následujícího.
- Nové ustanovení paragrafu 346d vložené novelou vymezuje použití některých ustanovení o závazcích z NOZ.
 - Zástavním právem není možné zajistit dluh ze základního pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanec vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu. Zástavní právo není možné zřídit k věci,

k níž zaměstnanec vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu.

- Zaměstnavatel ani zaměstnanec nesmějí zadržet movitou věc druhé smluvní strany k zajištění dluhu vzniklého ze základního pracovněprávního vztahu.
- Zaměstnanec ani zaměstnavatele není možné zavázat k uzavření smlouvy se třetí osobou, mají-li být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele.
- Pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, není možné postoupit na jiného. Pracovní smlouvu ani dohodu o práci konané mimo pracovní poměr není možné postoupit.
- Dluh, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, nesmí převzít jiná osoba.
- Zaměstnanci se nemohou zavázat k plnění povinností společně a nerozdílně.
- Smluvní pokuta smí být ujednána, jen stanoví-li to tento zákon.
- Pokud by se smluvní strany od uvedených pravidel odchýlily, opět by se k takovému jednání nepřihlíželo.
- Vzhledem k tomu, že NOZ neobsahuje definici pojmu „domácnost“, je do textu zákoníku práce tato definice vložena, a zní takto:
Pro účely tohoto zákona se domácností rozumí společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby (paragraf 347, odst. 5 zákoníku práce).



Vaše dotazy

Dotaz: Pracuji jako poštovní doručovatelka a jsem těhotná. Od lékaře jsem dostala potvrzení, že stávající práci nesmím vykonávat. Co mám dělat? Musí mi zaměstnavatel dát jinou práci?

Odpověď na Vaše dotazy je následující. Pokud máte od lékaře potvrzení, že nesmíte nadále vykonávat práci, kterou jste doposud dělala, tak o této skutečnosti ze všeho nejdříve informujte svého zaměstnavatele. Tedy svého přímého nadřízeného.

Zákoník práce takovou situaci řeší takto. Jestliže má těhotná zaměstnankyně od lékaře potvrzení, že nemůže vykonávat práci, kterou dosud konala, je zaměstnavatel povinen ji v souladu s paragrafem 41, odst. 1, písm. c) zákoníku práce převést na jinou práci. Mělo by se jednat o práci pro zaměstnankyni vhodnou, a to s ohledem na její zdravotní stav, schopnosti a kvalifikaci. O dočasném převezení na jinou práci z důvodu těhotenství musí mezi zaměstnankyní a zaměstnavatelem dojít písemnou dohodou. Pokud z důvodu převezení na jinou vhodnou práci bude zaměstnankyně bez svého zavinění mít nižší výdělek, vzniká jí nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Za převezení na jinou práci se také považuje úprava pracovních podmínek, které spočívají např. ve snížení normovaného výkonu práce, zproštění výkonu některých pracovních činností zakázaných těhotným ženám nebo zproštění výkonu noční práce.

V případě, že by zaměstnavatel zaměstnankyni nenabídl jinou vhodnou práci, bylo by nepřídělování práce zapříčiněno důvody na straně zaměstnavatele. V tomto případě by se jednalo o překážku na straně zaměstnavatele (ust. § 208 zákoníku práce) a zaměstnankyni by příslušela náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství je dávkou nemocenského pojištění, kterou vyplácí příslušná Okresní správa sociálního zabezpečení. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství mohou dostat pouze ženy, které jsou účastny nemocenského pojištění.

Nárok na příspěvek má těhotná zaměstnankyně, která je převezena na jinou práci, protože práce, kterou předtím vykonávala, je zakázána těhotným ženám nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její těhotenství.

Příspěvek se poskytuje za kalendářní dny, v nichž trvalo převezení na jinou práci, s výjimkou dnů, po které trvala pracovní neschopnost, karanténa, ošetřování člena rodiny, omluvená či neomluvená nepřítomnost v práci. U těhotné zaměstnankyně se příspěvek vyplácí nejdéle do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu.

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se stanoví jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převezení zaměstnankyně na jinou práci a průměrem jejich započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převezení. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se vyplácí od vzniku sociální události.

Při žádosti o příspěvek je nutné předložit:

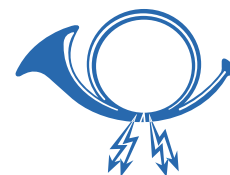
- potvrzení zaměstnavatele na předepsaném tiskopise o tom, že pojišťovna byla převezena na jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je v době těhotenství zakázána,
- rozhodnutí ošetřujícího lékaře na předepsaném tiskopise o potřebě převezení pojištěnky na jinou práci z důvodu, že práce, kterou předtím konala, ohrožuje její těhotenství, zdraví, mateřství nebo schopnost kojení,
- tiskopis, v němž je uveden den, kdy došlo k převezení pojištěnky na jinou práci, dosavadní práce a práce, na kterou byla pojišťovna převezena, důvod převezení a den, kdy bylo převezení ukončeno,
- potvrzení zaměstnavatele o výši započitatelného příjmu a počet dnů.

Klára Holubová
právní servis OS ZPTNS





*Potřebuju někoho, kdo se vyzná uvnitř
téhle finanční džungle.*



OS ZPTNS

OS ZPTNS

nám. W. Churchilla 2
130 00 Praha 3
tel.: 222 540 322, fax: 222 540 981
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.

V dne
..... podpis

Přijat za člena ZO OS ZPTNS dne:

.....

.....
Razítko Výboru ZO OS ZPTNS

VÍTE, ŽE BEZ ODBORŮ BYSTE NEMĚLI

- ✓ ZKRÁCENOU TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBU
- ✓ TÝDEN DOVOLENÉ NAVÍC
- ✓ ZVÝŠENÉ ODSUPNÉ
- ✓ PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ POJIŠTĚNÍ
- ✓ SOCIÁLNÍ FOND A TŘEBA I STRAVOVÁNÍ

VÍTE, ŽE SE ODBORY STARAJÍ O

- ✓ PRACOVNÍ A MZDOVÉ PODMÍNKY
- ✓ BEZPEČNOST PRÁCE

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

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

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

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**

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

Zpráva z jednání Závěrečné konference o Rozvoji kvalitních poštovních služeb v digitálním věku v rámci Výboru pro sociální dialog v poštovním sektoru Evropské unie konané dne 7. února 2014 v Bruselu

Těto Konference se zúčastnilo 61 zástupců zaměstnavatelů, odborů a Evropské komise z 23 zemí EU. Závěrečná konference navázala na dvě předchozí jednání o Vývoji v sektoru. Šlo o společný projekt, jehož smyslem bylo vyjasnění současné i budoucí problematiky sektoru. V průběhu jednání byly uskutečněny odborné přednášky a kulaté stoly na téma Poučení z probíhajících změn a Budoucnost poštovního sektoru.

V první části konference bylo konstatováno, že v průběhu posledních let došlo k modernizaci, optimalizaci, změnám v oblasti zaměstnanosti, změnám v oblasti pracovní doby, restrukturalizaci a diverzifikaci. Na příkladech některých zemí EU bylo upozorněno na následující jevy. V některých zemích je již dnes více poboček typu Partner než vlastních pošt, dochází k celkové změně vzhledu poboček a orientaci na nové služby. Je vnímána nutnost většího kontaktu se zákazníky, opět se rozdělují poštovní přepážky na listovní, balíkové a finanční služby včetně nabídek v těchto oblastech. To znamená, že cesta k některé z těchto přepážek vede přes nabídku služeb poskytovaných v této činnosti. Za zásadní je považována vysoká kvalita při menším počtu zaměstnanců a menším počtu odpracovaných hodin. Na poštách jsou v určitou dobu stále fronty, a to je nežádoucí. Situace je však neřešitelná, neboť úprava pracovní doby pouze do těchto částí dne je pro zaměstnance velice nevhodná. Jde o dělené směny, jde o zkrácené pracovní úvazky, jde o práci na dohody apod. Bylo konstatováno, že v průběhu provádění změn v posledních letech nedošlo k žádným zásadním sociálním nepokojům, situace je však v každé členské zemi jiná. Pro budoucnost bude platit, že se zaměstnanci musejí přizpůsobit potřebám zákazníků, nikoliv opačně. V oblasti přepravy se snižuje ve většině zemí počet zpracovatelských center. Je to důsledek nutné úspory nákladů a také zaměstnanců. V Německu se dnes zpracovává 92 % veškerých zásilek automaticky a všechna třídící centra jsou stejná. To přináší snadnou orientaci. Stále však chybí sociální pravidla pro konkurenci, a pokud nebudou, situace se nezlepší. Budou nerovné pracovní podmínky. Do poštovního sektoru jsou zařazovány stále nové produkty: mobilní operátoři, boxy na balíky, elektronické služby nové

generace a další. Do doručovací služby jsou dodávány stále nové technické prvky, které mají usnadnit práci doručovatelů. Velká otázka je rovněž věk doručovatelů a jejich fyzické možnosti. V Německu je průměrný věk 46 let a jinde to nebude jiné. Podstatné je, že se v pohledu na současnost a budoucnost názory Evropské komise a odborů značně rozcházejí.

Ve druhé části konference byla představena studie dánského institutu CIFS o budoucnosti služeb a obdobná studie institutu IPC. Bylo konstatováno, že se situace v podnicích neustále mění. Platí, že jen asi 7 % podniků poskytujících nějaké služby nebo něco vyrábějících se udrží na trhu více než 20 let. Budoucnost poštovního sektoru je v akceptování potřeb zákazníků a přizpůsobení se jejich požadavkům, včasné zapojení do digitalizace služeb, uplatnění v elektronickém obchodu a dalších formách obchodování, udržení reklamních zásilek a dalších obdobných služeb. Bylo shledáno, že kritizovaná liberalizace se uskutečnila v převážně většině odborů lidské činnosti a nepřinesla zásadní zhoršení nebo něco jinak záporného. To je však pohled převážně ze strany Evropské komise, národních operátorů a části zaměstnavatelů. Odbory a většina zaměstnavatelů v poštovním sektoru mají zcela odlišné zkušenosti. Je také možné konstatovat, že poštovní sektor a především oblast balíků se daleko více rozvíjí na ostatních



kontinentech než v Evropě. Nejvíce je to v ročním srovnání v Asii a v Pacifiku. Jde především o objemy z internetového obchodu. A to se v Evropě denně doručuje cca 800 000 000 zásilek. Jednou z cest pro budoucnost je uzavírání sociálních smluv na mezinárodní úrovni, neboť podniky zajišťující poštovní a logistický provoz jsou dnes všude. Pro budoucí vnímání poštovního sektoru je nutné vnímat dopady restrukturalizace (změny, přizpůsobování a zlepšování kvality struktury služeb a podobně) a diverzifikace (přidávání, začleňování a rozšiřování různých činností a podobně).

Závěrem můžeme konstatovat, že situace v poštovním sektoru Evropy není sice kritická, ale v celé řadě činností je na hraně únosnosti. Jde především o nestandardní pracovní poměry, jednostranné vytěžování zaměstnanců,

nedostatečná právní a sociální ochrana, složité uplatnění starších zaměstnanců při současném tempu práce, nutném fyzickém nasazení a další. Podmínky jednotlivých států jsou diametrálně odlišné především ve mzdové oblasti. Rekvalifikace je pro převážnou část zaměstnanců nepoužitelná vzhledem k věku a schopnosti vstřebávání nových technologií. Případné jednání o další podobě evropské Direktivy pro poštovní sektor může přinést další zhoršení především v oblasti univerzálních služeb a povinnosti doručovat nejméně pět dní v roce všude. Dále jde o zavádění větších objemů práce v nočních hodinách, případně o sobotách a další změny.

Karel Koukal



Malá ohlédnutí

26. listopadu 2013

Telefónica - Proběhlo jednání zástupců odborů a divize Lidské zdroje. Tématem byly výsledky aukce kmitočtů pro LTE, plánované změny po nástupu nového vlastníka, dopady nového BP, konzultace ke KS. Dále byly konzultovány změny v benefičním systému.

27. listopadu 2013

Telefónica - Proběhlo jednání zástupců odborů a TGT. Seznámení s variantami možného začlenění TGT zpět k firmě po převzetí novým vlastníkem, připravované organizační změny v TGT, snižování počtu zaměstnanců, KS.

28. - 29. listopadu 2013

Telefónica - jednání EWC v Mnichově za účasti ředitelky Telefónica Europa, uzavření nové smlouvy o EWC. Odstoupení stávajícího předsedy EWC pana Stevena Robertse z funkce.

3. prosince 2013

Česká pošta - uskutečnil se Aktiv předsedů ZO OS ZPTNS v působnosti České pošty, s.p., členů Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s.p., a hospodářského vedení České pošty, s.p. Hlavními tématy společného jednání byla liberalizace poštovního trhu, poštovní zákon, dále veškeré odborové otázky, systém odměňování a mzdová úroveň v ČR, zhodnocení

roku 2013, a to nejen v ČR, ale v celé společnosti, kolektivní vyjednávání pro rok 2014. Generální ředitel ČR Ing. Petr Zatloukal seznámil přítomné s ekonomickou situací České pošty, se strategií firmy pro rok 2014, s organizačními změnami v DPL, účinnými od 1. 1. 2014 atd. Prostor byl dán i vrchním ředitelům jednotlivých sekcí v ČR, s.p.

10. prosince 2013

Telefónica - Proběhlo jednání zástupců odborů a divize Lidské zdroje. Hlavním tématem bylo vyjednávání o KS, dopady nového BP na zaměstnance. Seznámení s návrhem změn Směrnice o odměňování.

11. prosince 2013

Telefónica - Proběhlo jednání zástupců odborů s generálním ředitelem. Hlavním tématem byla informace o směřování firmy, probírala se i problematika kolektivního vyjednávání a KS. Proběhla komunikace i o snižování počtu zaměstnanců a BP na rok 2014.

13. prosince 2013

Telefónica - Proběhlo jednání zástupců P-KOV. Předány informace z jednání se zástupcem PPF, z jednání s GR, o vyjednávání KS. Dále byly předány informace o změnách ve firmě. Byla připomínkována Směrnice o odměňování.

16. prosince 2013

Česká pošta, s.p. - Konalo se 25. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty. Proběhlo vyhodnocení aktivu pořádaného dne 3. 12. 2013 za účasti 123 zástupců ZO v působnosti ČR, což svědčí o zájmu členů o dění v České poště. Předmětem 25. jednání byly zejména organizační změny účinné k 1. 1. 2014, zrušení regionu StřČ, oddělení podací a dodací sítě. Návrhy na řešení úhrady škod vzniklé na kioscích v případě krádeže zboží, problematika stejnojmenných, hospodaření s FKSP a další odborové otázky.

19. prosince 2013

Huawei Technology - Bylo ukončeno kolektivní vyjednávání o pracovních a sociálních podmínkách zaměstnanců a podepsána kolektivní smlouva na léta 2014 až 2016, která obsahuje mnoho výhod nad rámec zákona.

7. ledna 2014

Telefónica - Proběhlo jednání zástupců odborů a divize Lidské zdroje. Hlavním tématem jednání bylo kolektivní vyjednávání. Dále proběhlo informování o redukci počtu zaměstnanců, výsledcích Reflectu a CSI.

22. ledna 2014

Telefónica - Proběhlo jednání zástupců odborů a divize Lidské zdroje. Tématem byla opět KS. Dohoda na výši SF a pracovní doby, v dalších bodech nebyla shoda nalezena. Zároveň byly prezentovány změny v programu F&F.

29. - 30. ledna 2014

Jednání EWC v Londýně. Volba nového předsedy EWC. Ukončení činnosti české části delegátů v EWC z důvodu převzetí Telefónica Czech Republic a.s. novým většinovým vlastníkem.

3. února 2014

Česká pošta - Konalo se 26. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty. Aktuální problematika (členská základna, odvody na OS apod.), řešení nové směrnice ČR a jejích dodatky, FKSP za rok 2013 a rozdělení fondu pro rok 2014. V rámci bodu informace z regionů zazněly problémy vzniklé v souvislosti s oddělením podací a dodací pošty, problémy s elektronickým způsobem objednávání v RZ ve vlastnictví ČR. P-KOV upozornil na případy pracovních úrazů, kdy nebyly splněny zákonné povinnosti náhrady za ztrátu výdělků. Prodejní kiosky a jak řešit ztráty za zcizené zboží. Informace o průběhu ZSH zaměstnanců ČR v Harrachově. Možnost výplaty mimořádné odměny.

11. února 2014

Telefónica - Proběhlo jednání zástupců odborů a divize Lidské zdroje. Tématem kromě KS byly organizační změny ve firmě.

18. února 2014

Telefónica - Proběhlo jednání zástupců odborů a divize Lidské zdroje. Plánované změny v DR, příslib nového výboru při DR - Výbor pro sociální dialog, další jednání o KS - bez posunu.

19. února 2014

Telefónica - Proběhlo jednání zástupců odborů a divize Lidské zdroje a člena představenstva firmy pana Vlčka. Tématem byla KS. Obě strany přednesly své argumenty a rozešly se bez dohody.

24. února 2014

Česká pošta - Konalo se 27. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty. Byly diskutovány odborové otázky a aktuální problematika, na programu byly informace z regionů, problémy, které nastaly rozdělením PS a DÚS, problematika stejnojmenných a nevyřešená problematika pracovní obuvi, dělené směny, pošty „50“. HV za leden 2014. Byla podána informace o společném jednání hospodářského vedení ČR a zástupců odborů a o uzavření V. Dodatku PKS pro rok 2014, jehož součástí je vyplacení mimořádné odměny na pokrytí dopadů inflace v roce 2014.

24. února 2014

Telefónica - Proběhlo jednání zástupců odborů a divize Lidské zdroje. Při jednání o KS došlo k posunu a přiblížili jsme se konečné dohodě.



XX. Národní zimní sportovní hry zaměstnanců České pošty, s.p.



Ve dnech 25. - 28. ledna 2014 se uskutečnil v Harrachově jubilejní XX. ročník Národních zimních sportovních her zaměstnanců České pošty, s.p. Letošní hry se již po čtrnácté pořádaly v Harrachově, v jednom z nejkrásnějších center zimních sportů České republiky. Organizací her byl tradičně pověřen Region Východní Čechy a jeho odborová organizace ve spolupráci s cestovní agenturou CTB a JPK Sport Harrachov. Významný podíl na přípravě a doprovodném programu patří každoročně členům organizačního výboru. Za velkého zájmu účastníků ze všech regionů a Centrály se soutěžilo ve slalomu, obřím slalomu, běhu jednotlivců a štafetovém běhu.

XX. ročník byl poznamenán netradičním počasím celé letošní zimy, bojovali jsme s nedostatkem sněhu, velkými mrazy i silným větrem. Ale to vše čas od času k horám patří. Atmosféra letošních her byla díky všem přítomným skvělá. Všechny sportovní výkony bez rozdílu věku účastníků závodů nelze nazvat jinak než vynikající. Ubytování a stravování bylo zajištěno v hotelu FIT FAN a letos bylo skutečně na dobré úrovni. K významu celé této sportovní a společenské

akce přispěla i osobní účast zástupců generálního ředitele České pošty, s.p., a předsedy Podnikového koordinačního odborového výboru zaměstnanců České pošty, s.p. Sportovce přijeli povzbudit rovněž vrchní a výkonní ředitelé, ředitelé regionů a jejich odborové partneři. Velice působivé bylo rovněž zahájení her.

Soutěže ve slalomu a obřím slalomu se uskutečnily na sjezdovce Amálka. Běžec kláně pak poprvé na běžecím stadionu ve Szklarske Porebě - Jakuszycích v Polsku. Na závěr her byly předány nejlepším účastníkům diplomy a věcné ceny. Důstojným zakončením celé této významné sportovní a společenské akce byl již tradičně společenský večer.

Za úspěch XX. Národních zimních sportovních her zaměstnanců České pošty, s.p., a skvělou propagaci dobrého sportu patří všem organizátorům, pořadatelům, sportovcům, rozhodčím, zaměstnancům hotelu i všem dalším spolupracovníkům a účastníkům her srdečné a upřímné poděkování.



VÝSLEDKOVÁ LISTINA

SOUTĚŽE ŽENY

SLALOM

1.	Hana Lelková	Východní Čechy
2.	Lenka Machová	Východní Čechy
3.	Monika Svatoňová	Centrála

OBŘÍ SLALOM

1.	Jana Toholová	Východní Čechy
2.	Hana Lelková	Východní Čechy
3.	Monika Svatoňová	Centrála

BĚH JEDNOTLIVCI

1.	Martina Pešlová	Jižní Čechy
2.	Lenka Šírová	Severní Čechy
3.	Marie Benešová	Západní Čechy

BĚH ŠTAFETY

1.	Jižní Čechy
2.	Západní Čechy
3.	Severní Čechy

SOUTĚŽE MUŽI

SLALOM

1.	Petr Zakopal	Východní Čechy
2.	Michal Prokeš	Jižní Morava
3.	Jiří Flašar	Severní Morava

OBŘÍ SLALOM

1.	Petr Zakopal	Východní Čechy
2.	Jiří Flašar	Severní Morava
3.	Michal Prokeš	Jižní Morava

BĚH JEDNOTLIVCI

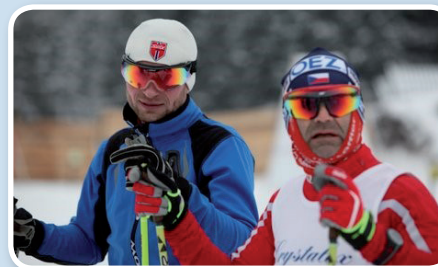
1.	Miroslav Filipčík	Jižní Čechy
2.	Jiří Hofman	Východní Čechy
3.	Ladislav Kresl	Jižní Čechy

BĚH ŠTAFETY

1.	Jižní Čechy
2.	Centrála
3.	Severní Morava

CELKOVÉ POŘADÍ VÝPRAV

1.	VÝCHODNÍ ČECHY
2.	JIŽNÍ ČECHY
3.	CENTRÁLA
4.	SEVERNÍ MORAVA
5.	JIŽNÍ MORAVA, SEVERNÍ ČECHY
7.	ZÁPADNÍ ČECHY
8.	PRAHA



Setkání důchodců v Karlových Varech



Také letos jsme uspořádali odpolední setkání důchodců - bývalých zaměstnanců České pošty, s.p., v Karlových Varech. Z 289 současných penzistů se jich na setkání dostavilo 112. Po letech putování po různých zařízeních ve městě jsme se usadili ve Společenském sále Alžbětinih Lázní - Lázně V, které jsou nedaleko centrálního nástupiště MHD i autobusového a vlakového nádraží, což všem vyhovuje. Cenově vychází setkání také příznivě, obsluhu zajišťují žáci Oborné střední školy stravování.

Na letošním posezení jsme přivítali rovněž předsedkyni odborové organizace paní Bohumilu Mäsiarovou, místopředsedkyni paní Radku Stehlikovou a členku výboru paní Annu Kohútovou.

Po krátkém úvodu paní Mäsiarová pozdravila všechny přítomné, popřála všem hodně zdraví a spokojenosti do dalších let a rovněž krásné vánoční svátky.

Minutou ticha jsme vzpomenu na spolupracovníky důchodce, kteří v uplynulém roce opustili naše řady. Byli to paní Vilma Průšová, paní Bohumila Pavlišová, paní Marie Bauerová, paní Marie Poláková, paní Milada Poláková, pan Stanislav Haškovec, paní Jaroslava Křížová, paní Antonie Drsková, paní Marie Holubová a pan Václav Vrba. Čest jejich památce!

Naši důchodci si těchto opakujících se setkání velice váží, těší se na každoroční setkání a popovídání se svými bývalými kolegy. Letošní ročník zpřijemňovala reprodukováná hudba a bohaté občerstvení, které

připravili žáci školy, podávala se káva, štrůdl, obložený talíř a pečivo, minerálka, víno.

Také letos jsme připravili pro důchodce k jejich významným narozeninovým výročí dárkové balíčky, které jsme jim na setkání předali, a těm, co se nemohli ze zdravotních důvodů zúčastnit, jsme ho zaslali po doručovateli až domů. Mezi oslavenci jsou i letošní devadesátníci, paní Marie Voříšková, paní Růžena Hodanová, paní Ludmila Kosmáková a pan Rudolf Soukup, dále dva pětadesátníci, čtyři osmdesátníci. Všem jubilantům pogratovala i předsedkyně odborové organizace.

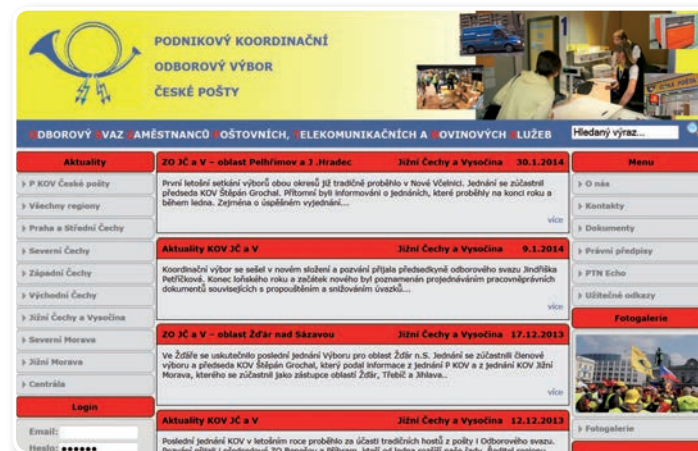
Opět byla připravená tombola, která je velmi oblíbeným zpestřením každé této akce.

Setkání proběhlo v přátelském duchu a všichni se již dnes těší, až se zase za rok ve zdraví sejdou.

Jiří Brož

Portál **plný výhod**
odbornyplus.cz

Jak pracují naše odbory v Jižních Čechách



Jako všechny kolegy, tak i mne trápí nastalá situace v České poště. Jsem odborář a v odborech působím již dlouho. Pro zlepšení podmínek zaměstnanců děláme maximum. Jako člen koordinačního výboru Jižní Čechy a Vysočina vím, o čem mluvím. Náš výbor se schází pravidelně každý měsíc za účasti vedení regionu. Projednáváme zde veškeré stížnosti a podněty od našich kolegů, které se nám za ten měsíc nashromáždí. Většina se nám s větším či menším úspěchem daří s vedením regionu řešit. Jedná se zejména o proplácení přesčasové práce, přetěžování zaměstnanců ze strany jejich vedoucích, neúměrné navyšování plánů aliančních partnerů a samozřejmě dodržování kolektivní smlouvy. Vždy se jedná o konkrétní problém, který se snažíme dotáhnout do konce, i když se to vedení regionu leckdy nelíbí. Tuto práci bychom nemohli dělat bez našich „profilů“, pana

Štěpána Grochala a paní Veroniky Šestákové. Pan Štěpán Grochal je jako předseda ochoten v kteroukoli denní či noční hodinu poskytnout pomoc a paní Veronika Šestáková nám zajišťuje veškerý informační servis. Oběma bych chtěl touto cestou za jejich práci poděkovat.

O to víc mne mrzí zkrácené informace a lži o naší činnosti, které zaznívají v médiích od jiných odborových skupin. Mají nějaké konkrétní výsledky, nebo jen kazí naši práci a snaží se odbory poškodit? Výbory na všech úrovních mají svůj nezanedbatelný význam, a kdyby nejednaly, tak by situace mých kolegů doručovatelů, ale i dalších zaměstnanců byla několikanásobně horší, než v současné době je.

Petr Mustac

Veřejné jednání na Jižním Plzeňsku

Koncem roku 2013 se uskutečnilo veřejné jednání pro Jižní Plzeňsko v Zahrádce u Nepomuka. Zúčastnili se ho pracovníci pošt Nepomucka a Blovice. Účast byla velice hojná, dostavilo se 60 pracovníků.

Místopředsedkyně ZO Pošty Plzeňska paní Anna Kohútová seznámila všechny zúčastněné se současným vývojem na poště a s výhledem na rok 2014, o rozdělení podací a dodací sítě. Podala informace

o provozních záležitostech, mzdové problematice, FKSP, BOZP, kulturní a sportovní oblasti, odborové činnosti a činnosti VZO. Ve svém vystoupení zdůraznila také důležitost získávání nových členů. Diskuze probíhala převážně na téma aliančních partnerů a prodeje zboží. Poté následovala volná zábava.

Anna Kohútová

Setkání bývalých zaměstnanců



Dne 7. ledna 2014 se uskutečnilo setkání bývalých zaměstnanců pracujících v rámci obvodu OPS Plasy a pošty Kralovice v příjemném prostředí restaurace U Jelínků v Kralovicích. Přítomně přivítala členka výboru ZO pošty Plzeňská paní Iva Vorlíková a seznámila je s aktuální situací v České poště a s činností odborové organizace. Omluvila neúčast předsedkyně ZO pošty Plzeňská paní Bohumily Mäsiarové, která se bohužel ze zdravotních důvodů nemohla setkání zúčastnit.

Většina přítomných pracovala na poště celý život. Nejstarší účastníci paní Hallerové bude 87 let a práci v telefonní ústředně v Kralovicích vykonávala až do svého odchodu do důchodu. Na setkání nechyběli ani doručovatelé, pracovníci přepážek, přepravy, řidič jezdící v Plasích v dobách okresního přepravního střediska, telefonistky a telegrafistky. Dostavili se i bývalí vedoucí pošt Plas, Kralovic, Kaznějova, Žihle a Uněšova.

Opoledne rychle uběhlo a jen neradi jsme se loučili. Znovu se potvrdilo, že na poštách i při velkém množství práce byla dobrá parta a že i po letech je nač vzpomínat.

Iva Vorlíková



Jak se odpočívá v Západních Čechách

V roce 2012 naše odborová organizace ve spolupráci se zaměstnavatelem začala pořádat pro zaměstnance České pošty víkendové rehabilitační pobyty, tzv. wellness pobyty.

Z velké nabídky na našem trhu jsme se rozhodli a to především kvůli příznivé ceně a široké nabídce služeb pro Lázně Jáchymov. Jedná se o lázně ležící v Krušných horách pod Klínovcem, které se zabývají léčením pohybového aparátu. V nabídce nás zaujal tzv. Fit víkend. Jde o třídní „ochutnávku“ rehabilitací a cvičení jak ve vodě, tak v tělocvičně, s polopenzí v hotelu Akademik Běhounek.

V prvním roce jsme nabídli 4 termíny pro celkem 80 zaměstnanců. Nadšené reakce všech účastníků (byl přítomen i jeden muž) nás příjemně překvapily.

Snažili jsme se od někoho vymámit alespoň nějakou negativní odezvu, ale bohužel naprosto neúspěšně. Snad jen počasí mohlo být lepší. V loňském roce jsme akci zopakovali a to ve třech jarních a ve třech podzimních termínech. Díky tomu jsme počet účastníků, zaměstnanců České pošty Regionu ZČ, navýšili na 120. A opět se vracely samé usměvavé a odpočinuté tváře (také již 2 muži). Jejich reakce typu "příští rok jedu znovu" nás utvrzují v tom, že jsme vybrali a hlavně vymysleli vhodnou akci, ve které určitě budeme rádi pokračovat. Chceme, aby si naši zaměstnanci dobře odpočinuli a příjemně zregenerovali svá těla.

Gabriela Ulčová



Křížovka o ceny

POMŮCKA: ALOPAT. CLEO	NECHŮTNÉ JÍDLO HOVOR.	PŘÍJEMNÉ		ZDRHO- VADLO	UHLOVODÍK SE DVĚMA UHLÍKY		BÝVALÉ OZNAČENÍ LETOPOČTU	SILNÝ		OŘEZÁNÍ	2. DÍL TAJENKY	INICIÁLY REŽISERKY POLEDNÁ KOVÉ
BĚŽNÝ METR ZKR.			PŘEDLOŽKA DOMÁCÍ HLODAVEC			ZNAČKA LUMENU			ŠEST PLUS DVA ZNAČKA DECILITRU			
KRAJINÍ MEZ						POSTOJ NA POKRČ. NOHOU TVRZENÍ						
DRUH LÉKAŘE							ZN. MYDLA UŠNÍ, NOSNÍ, KRČNÍ MED. ZKR.					STARÉ ČESKÉ ZAJEMNO
ČESTNĚ HOVOR.				NETEČNÝ PLYN INIC. HEREC. NALEPKOVÉ					ZDALÍ TĚLOVÝCH. JEDNOTA ZKR.			
	OTÁZKA PŘI SÁZCE	ČESKOSLO- VENSKÝ ZKR. 1. DÍL TAJENKY			PŘIPRAVIT K SETÍ					INIC. PREZ. NIXONA HOSPODÁŘ. NOV. ZKR.		
TAMTEN					NÁZEV HLÁSKY L			JAŘMA				PERO
INICIÁLY HERCE EASTWOODA			VOJENSKÁ HODNOST ZKR.	Tajenka z minulého čísla: HODNĚ ZDRAVÍ V NOVÉM ROCE. DVD posíláme těmto výhercům: Věra Pojmanová, Havlíčkův Brod; Věra Břizová, Havlíčkův Brod					NÁRODNÍ DIVADLO BRNO ZKR.			
ČÁST DNE ZKR.									OBYVATEL EVROPY SEVERSKÉ ZVÍŘE			
	INIC. ZPĚV. PILAROVÉ ARM. SPOR- TOVNÍ KLUB								STANICE TECHNICKÉ KONTROLY SLIMÁK			
CITOSLOVCE POCHOPENÍ HOVOR.				ČISTIČI PŘÍPRAVKY NA MO- TORY	JEDEN PLUS JEDEN		PATRONI	PŘEDLOŽKA CITOSLOVCE PŘEKVA- PENÍ			TITO RUSKY	KOVOVÝ SPOJ
PUCH						ZAKLADA- TEL ČKD						
PŘEDLOŽKA			INICIÁLY HERCE VOJTKA PEVNOST			CHLAP PŘÍMÝ PŘENOS				ZVUK TROUBENÍ PLAŽI		
	OTÁZKA NA MÍSTO	VÝROBEK Z MLÉKA VADÝ PUNČOCH							HUDEBNÍ SLÁGR OPAK NAD			
KUJNÉ MATERIALY					ČÁST TRASY INIC. ZPĚV. URBÁNKOVÉ						SEVERO- VÝCHOD ZKR.	ZVUK TROUBENÍ TRUBKY
POLNÍ PLOŠNÁ MÍRA				NÁŘEČNÉ ZKR.				ČÁST TEXTU ZKR.				
PRODUKT MAZOVÝCH ŽLÁZ				CIZÍ MUŽSKÉ JMENO				DIVOKÁ				

Tajenku z tohoto čísla posílejte do 30. 4. 2014.

Sudoku

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

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

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

Kuskus salát s tomatovým pestem, jarní cibulkou a cherry rajčátky



Ingredience pro 4 porce:

400 g - kuskus
 550 g - zeleninový vývar
 200 g - cherry rajčátka
 80 g - jarní cibulka
 100 g - sušená rajčata v oleji
 30 g - parmazán
 1 stroužek česneku
 piniové oříšky
 mořská sůl
 kurkuma nebo kari

Sušená rajčata i s olejem, česnek, parmazán a piniové oříšky vložíme do vyšší nádoby a pomocí ponorného mixéru vytvoříme rajčatové pesto. Připravíme si silný (hodně ochucený) zeleninový vývar, do kterého přidáme kurkumu nebo kari. Vroucím vývarem zalijeme kuskus, dobře promícháme a necháme 5 - 8 minut odstát. Vmícháme tomatové pesto a případně podle chuti dosolíme.

Při servírování posypeme cherry rajčátky a pokrájenou jarní cibulkou.

Tip: Pokud salát opečeme na olivovém oleji, můžeme ho použít i jako teplou přílohu třeba ke grilovaným rybám nebo pečenému masu.

Kontakty na správní aparát OS ZPTNS

TELEFONNÍ SEZNAM SPRÁVNÍHO APARÁTU OS ZPTNS

PETŘÍČKOVÁ Jindřiška, Bc. Předsedkyně OS ZPTNS	222 540 322 234 462 450	petrickova.jindriska@cmkos.cz	602 205 860
KOUKAL Karel Místopředseda pro poštu	222 540 322 234 462 697	koukal.karel@cmkos.cz	602 344 668
VINDUŠKA Lubomír Místopředseda pro telekomunikace	271 464 208	lubomir.vinduska@telefonica.com	602 384 226
HOLUBOVÁ Klára, Mgr. Právní servis	234 462 124	holubova.klara@cmkos.cz	775 021 327
VESELÝ Martin, Bc. BOZP	222 718 924 234 462 698	vesely.martin@cmkos.cz	601 347 484
TRÁGEROVÁ Vlasta Administrativně - organizační servis	222 540 322 234 462 458	tragerova.vlasta@cmkos.cz	607 744 306
MAŘÍKOVÁ Karolína Ekonomicko - hospodářský servis	234 462 699	marikova.karolina@cmkos.cz	603 715 116

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

KAČER Stanislav		stanislav.kacer@cmail.cz	604 932 242
JACMENKOVÁ Michaela	553 710 024	misa.jacmenkova@seznam.cz	606 289 834
TRUPL Jiří, Ing.		jiri.trupl@telefonica.com	724 009 029

Časopis odborového svazu PTN ECHO

JALÚVKOVÁ Hana, Mgr.	ptnecho@cmkos.cz	724 171 801
----------------------	------------------	-------------

ÚSTŘEDNA DOS nám. W. Churchilla 2	234 46 /linka 1111/
FAX OS ZPTNS	222 540 981
FAX KOUKAL Karel	234 464 453



RADÍ ČLENŮM SVÝCH ORGANIZACÍ

Podepsat můžeš, číst musíš!

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



Porad' se!

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

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



Bud' členem odborů!

Člen odborů má vždy zastání a možnost se poradit.

Nepříjemným důsledkům zabráníš pouze když jim předejdeš.

Neuvážené rozhodnutí stvrzené podpisem už nemusí jít vrátit zpět!



HÁJÍME VÁS
A POMÁHÁME VÁM

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

