



PTN ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

**OS ZPTNS a P-KOV
zaměstnanců ČP
jsou tu pro vás**

čtěte na str. 4

Nové nezabavitelné částky

čtěte na str. 18



Milé kolegyně, milí kolegové,

také máte pocit, že čas letí jako splašený? Ráno honem do práce, celý den děsný shon, občas i trochu času na radosti. Jsem ráda, že jste si ve všem tom spěchu našli chvilku klidu na náš časopis. V letošním prvním čísle si přečtete, co dělají naše odbory, o růstu mezd zaměstnanců České pošty, zajímavé články v Právním kudykamu například o nových možnostech řešení spotřebitelských sporů a dostanete informace z oblasti sociální.

Za chvíli bude jaro a budeme mít více sluníčka a všechno bude veselejší.

Přeji vám hodně sil a zdraví, úspěchy a radost v práci i více času na soukromé radosti.

Těším se na další spolupráci.

*Jindřiška Budweiserová
předsedkyně OS ZPTNS*

OBSAH

OS ZPTNS a P-KOV zaměstnanců České pošty jsou tu pro vás	4
Začíná rok 2016, tak ať je úspěšný	5-7
Sociální a důchodové pojištění v roce 2015	8
Základní práva a povinnosti nemocného	9
Ukončení důchodového spoření	9
Důchod v roce 2016	10
MPSV pomáhá těm nejchudším	11
Nelegální zaměstnávání	11
Pojistné na zdravotní pojištění	12
Pojistné na sociální pojištění	12
Právní kudykamu	15-22
Malá ohlédnutí	25-27
Sportem k dobré náladě	28
Wellness pro naše seniory	29
Co se děje ve Znojmě	29
Staráme se o pracovní podmínky	30
Nebojte se obrátit na odbory, pomáháme problémy řešit	30-31
Setkání u bowlingu	32
Zábava	33-34
Kontakty na správní aparát OS ZPTNS	35

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



OS ZPTNS a P-KOV zaměstnanců České pošty jsou tu pro vás

Jsmo kompaktní a vysoce profesionální odbory, které pracují pro své členy. Působíme v České poště od jejího vzniku a naši zásluhou zde existuje po celou tuto dobu velmi kvalitní kolektivní smlouva. Vždy se zastáváme našich členů a zaměstnanců, řešíme jejich problémy, pracovní a mzdové podmínky i sociální standardy. Jsme zárukou spolehlivosti, jsme zárukou solidního jednání, jsme důvěryhodný partner pro jednání na všech úrovních. Právě pro tyto a další přednosti jsme považováni za jednu z nejserióznějších odborových organizací. Máme více než 10 000 členů a jsme bezkonkurenčně největší odborovou organizací u tohoto podniku.

Působíme v nejvýznamnějších odborových centrálech v Česku i v zahraničí. Jsme členy ČMKOS, působíme v řadě jejích orgánů, od právních až po vzdělávací. Máme své zástupce i v revizní komisi ČMKOS. Jsme členy evropských a celosvětových odborových centrál, například UNI Post&Logistic. Jsme zastoupeni v řídicích výborech UNI Evropa i UNI Global. Informace z evropského a světového dění byly velmi přínosné při liberalizaci trhu poštovních služeb, při změně zákona o poštovních službách, jehož změnu jsme ve prospěch zaměstnanců velmi podpořili.

Výsledky naší práce jsou zřejmé. V oblasti kolektivního vyjednávání jsme dosáhli velkých úspěchů. Vyjednali jsme kratší pracovní dobu, týden dovolené navíc, nadstandardní příplatky, příspěvky na pojištění všech zaměstnanců i další významné výhody a dlouhodobě se nám daří tento standard udržet. Máme propracovaný systém v oblasti bezpečnosti práce. Posledním významným úspěchem bylo vyjednání mzdového růstu pro rok 2016, a to v průměru o 5,6 % v celkové hodnotě 400 milionů korun.

Se zaměstnavatelem jednáme průběžně ve všech oblastech a o všech problémech zaměstnanců. Samozřejmě dlouhodobě vyvíjíme tlak na zlepšení podmínek zaměstnanců souvisejících s prodejem produktů aliančních partnerů, ať už je to vyjednávání přesně daných pravidel v systému odměňování, odpovídajícího navýšování hodnoty bonusů za uzavřené smlouvy nebo každoročního zveřejňování přesných plánů prodeje produktů.

Je mnoho oblastí, které jako odbory musíme obsáhnout a dokázat se v nich orientovat. Máme profesionální tým a velmi dobré odborné zázemí. Poskytujeme našim členům právní a sociální poradenství, dáváme

jim informace, které se týkají jejich práce, ale také přehled o ekonomice, legislativních podmínkách a postupu při řešení různých životních situací.

Urážení a pomlouvání druhých není způsob naší práce, staráme se o naše členy a o jejich prospěch. Odborová práce je nezbytná a prospěšná, ale nejde dělat bez finančního zázemí. Všechny náklady financujeme z členských příspěvků, vnější zdroje jsou naprosto okrajové.

Přivítáme do našich řad každého, kdo věří v prospěšnost odborů, každého, kdo věří naší práci a nebere její výsledky jako samozřejmost.

*Jindřiška Budweiserová
předsedkyně OS ZPTNS*

*Karel Koukal
předseda P-KOV zaměstnanců České pošty
místopředseda OS ZPTNS*



Začíná rok 2016, tak ať je úspěšný



Ani poměrně příjemné zimní počasí, tedy spíše víc tepla než chladu, nezměnilo nic v mezilidských vztazích. Ke škodě nás všech na tom nezměnil nic ani začátek nového roku. Pokud je tento rok v Číně rokem ve znamení opice, pak v našem případě těžko odhadnout, ve znamení čeho bude tento rok u nás. Na pojmenování po zvířatech si nehrajeme a tak možná ve znamení nějakého osvětleného politika nebo ještě pravděpodobněji ve znamení jeho osvětlených nápadů. Ekonomicky se nám dle statistik daří, tedy především ve výrobě a možná i prodeji aut, ale normální občan jen velice těžko zaznamená rozdíl mezi rokem 2014 a 2015. Snad jen právě z těch statistik a možná také z vyprávění politiků. Nevím, zda se má růst ekonomiky také logicky projevit na kvalitě zboží, v zachování cen nebo se to této kapitoly netýká. Já jsem přesvědčen, že pokud slova o úspěchu nejsou dokladovatelná obecnou pohodou, tak valného smyslu nemají. Evropa se třese před další vlnou uprchlíků, neumí ji zastavit ani penězi, což je docela divné, když zaplatit a podplatit jde téměř vše. Česká republika čelí kritice kde koho, a ti, co kritizují, by už nejraději odepřeli naší zemi tak populární evropské dotace a možná i účast v dalších aktivitách včetně evropského volného pohybu. Je velké štěstí, že po pobytu v naší dnes tak ekonomicky úspěšné zemi příliš mnoho těchto z válečných hrůz prchajících lidí netouží. Ale co není, může být. Jen těžko si ale můžeme představit, že menší státy budou diktovat těm

větším, co mají dělat, nebo v tom lepším případě, co si přejí dělat a co je v jejich možnostech.

Ale nechme politiky a pojďme do vlastního prostředí. Česká pošta je i nadále největším zaměstnavatelem v zemi, je i nadále podinvestovaná a i nadále zaostává ve mzdách a v dalších oblastech, což znamená potřebu zajištění velkého množství peněz a jejich použití k těmto účelům. Můžeme říci stejně jako loni, že toto vše nelze změnit za rok. Možná ano, ale to by se musel najít zdroj na cca 2,5 miliardy a to pokud možno bez rizika nutnosti tyto prostředky vracet. No a takový investor asi nikde na světě není. Přes všechny tyto problémy byl loňský rok úspěšný. Solidní hospodářský výsledek, solidní mzdový nárůst a solidní pokrok v technickém zajištění provozů pošty. To je skutečnost, to jsou doložitelná fakta. Nutno k objektivnímu pohledu dodat, že výraznou pomocí pro výše uvedenou situaci je i dohodnutá kompenzace státu za poskytování univerzálních služeb. Tyto peníze jsou zatím někde na cestě, ale v hospodaření se s nimi může počítat. Tedy účtně, neboť jen obtížně si někdo umí představit hospodaření s něčím, co mám slíbeno, ale nemám. Podobnou výši kompenzace má pošta schválenou i na léta 2016 a 2017. Přes všechny úspěchy je i nadále Česká pošta kritizována a to i těmi, kteří vůbec neznají základní podmínky její činnosti. Podívejme se ale trochu blíže na rok 2016. Začnu velmi dobrým vstupem a výsledkem hospodaření za první měsíc. A budu pokračovat s oblastí, která je pro naše kolegy nejvíce důležitá. Personální plán pro rok 2016 nepočítá s žádným snižováním pracovních příležitostí, ale spíše naopak. Budou se posilovat obory, kde je to nejvíce potřeba. A od zaměstnanosti je jen krok ke mzdám. A tady trochu podrobněji. S výplatou za měsíc leden byla vyplacena kompenzace všem tarifním zaměstnancům za období prvních tří měsíců roku 2015 tak, jak bylo dohodnuto v kolektivní smlouvě. Pro výplatu byla přijata jednoduchá pravidla a částka 3 x 750 Kč byla vyplacena všem tarifním zaměstnancům ve výši odpovídající jejich pracovnímu úvazku a účasti v zaměstnání dle dohodnutých pravidel. Celkem šlo o 90 milionů korun. V další etapě, tedy od 1. dubna 2016 a není to April, bude uskutečněno navýšení mezd pro rok 2016, které se opět týká všech tarifních zaměstnanců. Nárůst je rozdělen do tří poloh a znamená pro mzdovou oblast přísun celkem 400 milionů korun. Z toho jde 200 milionů do zvýšení mzdy tarifní a výkonové, dalších 120 milionů a 80 milionů pak formou pevné odměny vyplácené od



dubna do konce roku 2016. Všechny podrobnosti jsou součástí dohody a jsou nezbytné nutným opatřením k alespoň částečné stabilizaci a vyjádření úcty zaměstnavatele a odborů svým zaměstnancům. V tomto kroku není opomenuto ani nutné postupné narovnávání mezd v rámci kolegů vykonávajících stejnou práci za různou úroveň tarifní mzdy. To jsou dluhy minulosti, které je třeba začít splácet. Sem patří i rozdílná úroveň mzdy mezi regiony. Potřeba peněz na vyřešení celkové situace však převyšuje možnosti. To však neznamená, že je to v pořádku, právě naopak. Čím kratší období bude narovnání trvat, tím jistější je stabilita a i větší pohoda v zaměstnání. Není třeba připomínat, že pokles listovních zásilek je pro poštu neřešitelný problém. Ono totiž mimo balíky, a zde je dnes již kolem 15 silných konkurentů, a finanční služby mnoho jiných příležitostí není. A to nejen dnes, ale i v budoucnu. A u balíků je nutné ještě jedno zastavení. Přes všechnu konkurenci je Česká pošta jedním z mála operátorů v Evropě, který je na trhu balíků ve své zemi dominantním hráčem. Jen z balíků však žít nelze. Finanční služby jsou v podání aliančních partnerů a prodej zboží tou nejvíce kritizovanou oblastí poštovního života. Nutno znovu říci, že to bez nich v budoucnu nepůjde. A pokud ano, tak za cenu velkého snížení pracovních příležitostí. Ne že by lidé nebyli potřeba, ale nebude je čím zaplatit. Co je však naprosto jasné, tak je nastavení zcela jiného přístupu k produktové politice pod heslem: potřebujeme to, ale v co nejvíce lidské podobě! Pokud by se toto podařilo, tak je vyhráno. Ne každý je obchodník, ne každý je stvořen pro velebení vlastních produktů, ne každý je schopen zákazníky přesvědčit. To platí

v každém povolání a pošta není žádnou výjimkou. Buďme velice opatrní v hodnocení výsledků práce, neboť obecně sice platí, že jen úspěch je hmatatelný, ale podíl každého člověka na celkovém výsledku je mnohem důležitější, i když jej není možné vyjádřit produktovými penězi. Rezignace z důvodů neustálého odebrání výkonové mzdy je totiž mnohem horším výstupem a zanechává mnohem větší bolest v lidském organismu. A bez chuti k práci není její výsledek nikdy příliš pozitivní.

A jak se v tomto systému daří odborům? Tady bude povídání mnohem smutnější. V České poště je v současné době osm odborových organizací, které vystupují jako partner hospodářského vedení při vyjednávání. Mohu s plnou odpovědností říci, že tolik nenávisť mezi některými odbory a tolik nenávisť od některých odborů směrem k hospodářskému vedení a jeho představitelům jsem za celou existenci spolupráce v samostatně působící České poště ještě nezažil. A to jsem tady od samotného počátku a další desítky let ve společném podniku pod názvem Spojie. Musím tady znovu připomenout stávající situaci, kterou zmiňuji již na začátku tohoto povídání, a to ve vyprávění o Evropě. V odborové současné poštovní práci to vypadá tak, že by malé a menší odbory rády řídily činnost a práci těch velkých. To vše pod heslem: pokud nebude po mém, tak nebude nic. Neustálé útoky na P-KOV a moji osobu jsou již standardním prvkem v práci menšinových odborů. Tento stát není schopen jako jediný v Evropě najít mechanismus, který říká, že pokud není možná dohoda se všemi, platí po ukončení pokusu o dohodu možnost uzavření

dohody s největší organizací. Zcela logický výstup ve všech státech s výjimkou Česka. A tato zákonná nedokonalost platí již řadu let a současné snahy o nápravu jsou natolik statické, že nelze očekávat ani v nejbližší době nápravu. P-KOV OS ZPTNS totiž reprezentuje 91 % odborově organizovaných zaměstnanců České pošty. Ti ostatní dohromady reprezentují těch 9 %. To je tedy skutečná pecka, když to funguje tak, jak to funguje. Prioritou některých menších odborů je rozeštvat zaměstnance, pomlouvat tu největší organizaci, přetahovat členy, neboť žádné nové nejsou schopni získat, největší organizaci se zdůvodněním, že pro ně udělají více, což je v praxi naprostá demagogie. Jediné, co mohou udělat, je, že zablokují jednání o zlepšování podmínek pro všechny a zasazují se o zlepšování podmínek pro své okolí. Tady je ale také nutno říci, že u našeho zaměstnavatele jsou i menší odbory, kde vládne rozum a objektivita, ty jsou pak jednoznačně prospěšné a potřebné. I na tomto místě je třeba připomenout, že převážná většina všech výhod pro zaměstnance našeho podniku obsažená v Podnikové kolektivní smlouvě je dílem naší odborové organizace. To není výsledek výhodný jen pro odbory, ale výhodný pro všechny zaměstnance podniku, tedy i pro ty, kteří následně pomlouvají a urážejí. Nebudu vyjmenovávat všechny výhody a benefity, ale doporučuji každému si kolektivní smlouvu přečíst a porovnat ji se zákonnými hodnotami. Možná, že bude řada lidí překvapena, jak je neznalost věci zavádějící. Přímě mě uráží a bytostně se dotýká prohlášení jednoho z představitelů odborových organizací v debatě po demonstraci v Praze, mimo jiné účast byla určitě alarmující, tedy především pro organizátory. Bylo zde řečeno, že moje vyjádření o dodržení sociálního smíru podepsaného všemi odborovými organizacemi u zaměstnavatele a tedy i pro ně závazné by znamenalo, že nikdo nemůže nic udělat. Ano, toto by to nejen znamenalo, ale znamená, a to z pohledu právního i odborového. Nejdříve je totiž vždy institut jednání, a pak teprve v případě nemožnosti dohody se všemi účastníky následují jiné akce. Je to stejné, jako když je uzavřen mír a jedna válčící strana pokračuje ve střílení se zdůvodněním, že když je uzavřen mír, který podepíšu, tak to v praxi neznamená, že nebudu dále střílet a válčit. Myslím si, že nastává čas, kdy si každý soudný člověk musí říci, co vlastně má a co nemá smysl, co je podstatné a co naopak, co je to ve skutečnosti práce a co je to solidní mzda a pracovní podmínky, co je to slušné jednání a co je to vztah k vlastnímu zaměstnání. Tyto prvky ve vši účt nemůže hájit ten, kdo v podniku nepracuje, kdo v něm nebyl ani v minulosti a s největší pravděpodobností nebude ani v budoucnosti. Na druhé straně může při solidním hodnocení platit i opak. Pošta byla vždy zaměstnavatelem, kde platilo, že jde o zaměstnání na celý život. Podmínky

se mění, ale určitě není smyslem života dělat každé tři roky něco jiného, jak je to dnes některými odborníky doporučováno. Je ale také pravdou, že pokud bude člověk pracovat u jednoho podniku 30, 40 nebo i více let, tak nemůže být zdaleka tak výkonný a pružný. Ocenění za léta strávená v jednom zaměstnání se v této společnosti prostě nenosí. Snad i v duchu tohoto povídání se někdo zamyslí nad smyslem práce u pošty, nad smyslem práce odborů i nad dalšími věcmi. Každý by měl rozeznat, kdo opravdu věci prospívá a kdo škodí. Každý by měl rozeznat užitečnost práce, co je práce smysluplná a co je možno vyjádřit slovy: pokud neuspějí, tak zničí práci toho druhého i za cenu poškození všech.

Věřím, že většina našich kolegů a především našich členů se v této situaci dovede orientovat a dovede odlišit to skutečně dobré a prospěšné od toho účelového. I při této příležitosti děkuji za obětavost a práci pro všechny zaměstnance našim funkcionářům a členům. Bylo by dobré a užitečné, kdyby nastala doba i pro nečleny přejít od podpory ke skutečnému členství v odborech. Prosím pomozte přesvědčit všechny o smyslu naší práce, prosím neztrácejte víru v dobro, chuť a naději. Za naše odbory říkám znovu a zcela otevřeně, že nikdy nepřipustíme zničení naší práce, zničení toho, co jsme za léta vytvořili a co nás stálo desítky let nejen práce, ale i života. A pro toho, kdo chce bořit, pak platí následující vzkaz: jdi bořit tam, kde jsi něco postavil, a neznehodnocuj výsledky práce druhých.

Děkuji ještě jednou za podporu a přeji všem našim členům i ostatním kolegům úspěšné vykročení do tohoto roku a upřímně a z celého srdce jen všechno dobré.

Karel Koukal



www.odbornyceskeposty.cz

Sociální a důchodové pojištění v roce 2015

Vzrostl počet zaměstnavatelů i pojištěnců. Více zaměstnavatelů, více zaměstnanců, za které jejich zaměstnavatelé odvádějí pojistné, a to tedy znamená vyšší příjmy z pojistného. Počet zaměstnavatelů se zvýšil o 4 284 a počet zaměstnaných pojištěnců o 93 327. Počet osob samostatně výdělečně činných oproti roku 2014 stoupl o 3 596 nových registrací. V roce 2015 měla Česká správa sociálního zabezpečení 8 646 425 klientů. Je to o 116 460 více než v roce 2014. Rekordně vzrostly příjmy z pojistného – o více než 21 mld. korun oproti minulému roku.

Počet důchodců v České republice stoupl o 10 743, v roce 2015 jich bylo celkem 2 873 953. Zvýšily se příjmy z pojistného na důchody o 18,97 mld. korun, zároveň ale stouply výdaje na dávky o 9,11 mld. korun. V oblasti důchodového pojištění došlo ke snížení schodku za rok 2015, byl ve výši 33,54 mld. korun. Průměrný starobní důchod byl 11 348 korun.



Nadále platí, že muži berou více než ženy. Muži mají v průměru 12 551 korun, zatímco ženy jen 10 302 korun.

Oblast nemocenského pojištění je dlouhodobě v kladných číslech. V roce 2015 zbylo na pomyslném „nemocenském účtu“ 3,3 mld. korun. Zvýšil se i počet případů ukončených dočasných pracovních neschopností a pronesaných dní, ale výrazně se zkrátila doba trvání jedné pracovní neschopnosti. Celkem bylo v roce 2015 vyplaceno 545 478 dávek peněžité pomoci v mateřství, 541 550 ženám a 3 928 mužům. Podobný trend je u výplat ošetřovného. Obecně dávku častěji čerpají ženy. V roce 2015 celkem čerpalo dávky ošetřovného 432 561 klientů, mužům byly dávky ošetřovného vyplaceny v 101 413 případech. Během roku 2015 bylo ukončeno 1 526 798 dočasných pracovních neschopností a Okresní správy sociálního zabezpečení provedly 154 610 kontrol. Pro porušování léčebného režimu udělily 3 650 postihů.

Základní práva a povinnosti nemocného

Dočasně práceneschopný pojištěnec má právo rozhodnout o adrese svého pobytu v době nemoci. Nemusí se shodovat s jeho trvalým ani přechodným bydlištěm. Platnou adresu ovšem musí nahlásit svému ošetřujícímu lékaři a v době nemoci se na ní musí zdržovat. Kromě toho musí zajistit „dostupnost“ tohoto místa pro kontrolora v tom smyslu, že bude opatřeno funkčním zvonkem a jeho jmenovkou. Kontrolu musí dočasně práceneschopný umožnit osobě k ní pověřené i v prvních třech dnech dočasné pracovní neschopnosti, za které nenáleží výplata náhrady mzdy.

K povinnostem nemocného pojištěnce patří i dodržování vycházek, které mu může ošetřující lékař povolit ve stanovených časech, resp. ve stanoveném rozsahu. Vycházky může ošetřující lékař povolit nejvýše v celkovém rozsahu 6 hodin denně, a to v době od 7 hodin do 19 hodin. Rozhodnutí, zda se vycházky vymezí na konkrétní časový úsek nebo několik konkrétních časových úseků, je plně v kompetenci ošetřujícího lékaře s ohledem na zdravotní stav pacienta a aby se nenarušil stanovený léčebný režim. Ve výjimečných případech může ošetřující lékař povolit, aby si vážně nemocný volil dobu vycházek podle svého aktuálního zdravotního stavu. Tomu všemu však musí předcházet písemný souhlas příslušné OSSZ na základě žádosti ošetřujícího lékaře.

Kontrolovat dodržování režimu dočasně práceneschopného pojištěnce svými zaměstnanci na neschopence mohou také sami zaměstnavatelé, kteří

za prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnancům vyplácejí náhradu mzdy. Pokud kontrola provedená zaměstnavatelem prokáže, že jejich zaměstnanec porušil režim dočasně práceneschopného pojištěnce, postih se řídí zákoníkem práce. Po celou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti kontroly provádějí pověření zaměstnanci OSSZ, a to na základě vlastního výběru či z podnětu ošetřujícího lékaře nebo na žádost zaměstnavatele.

Kontroloři OSSZ mají povinnost prokázat se „průkazem kontrolora“ a do neschopenky zaznamenat údaje o kontrole. V případě, že pojištěnec při kontrole nezastihnou na uvedené adrese nebo pokud jim neposkytne nezbytnou součinnost k provedení kontroly, písemným oznámením jej vyzvou, aby kontaktoval OSSZ.

Potvrdí-li se porušení režimu, zahájí OSSZ správní řízení. Na jeho konci může být rozhodnutí o krácení nebo odnětí nemocenského. Záznam o kontrole při porušení režimu se zasílá dočasně práceneschopnému pojištěnci, ošetřujícímu lékaři a zaměstnavateli.



Ukončení důchodového spoření

Dne 1. 1. 2016 nabyl účinnosti zákon o ukončení důchodového spoření. Ten mimo jiné stanoví, jakým způsobem ukončit důchodové spoření, jak vypořádat prostředky jeho účastníků. Zákon dále upravuje možnost doplatit v roce 2017 pojistné na důchodové pojištění za dobu účasti v důchodovém spoření, a tím v budoucnu získat vyšší procentní výměru starobního důchodu.

Komplexní informace ve vztahu k ukončení důchodového spoření a vypořádání naspořených

prostředků účastníkům důchodového spoření sdělí jejich penzijní společnost. Ta má ze zákona povinnost zaslat jim do 31. 3. 2016 oznámení o postupu při ukončení důchodového spoření a uveřejnit tyto informace také na svých internetových stránkách. Finance dle zvoleného způsobu vyplacení prostředků mu penzijní společnost vyplatí v období od 15. 10. 2016 do 31. 12. 2016.

Důchod v roce 2016

Občané, kteří v roce 2016 dosáhnou důchodového věku a získají potřebnou dobu pojištění alespoň 32 let, mohou podat žádost o starobní důchod. Rozhodnutí, zda odejít do starobního důchodu, záleží na samotném občanovi. Jedná se o jeho právo, nikoliv povinnost. Také termín, od kterého chce důchod přiznat, si volí sám žadatel. Dosažení důchodového věku není důvodem k ukončení zaměstnání či podnikání. To znamená, že člověk, který se rozhodne dále pracovat, může pokračovat ve výdělečné činnosti i po vzniku nároku na starobní důchod. Tzv. „přesluhování“ je možné si navyšovat procentní výši důchodu. Žádost o starobní důchod je možné podat nejdříve čtyři měsíce před požadovaným dnem přiznání důchodu.

Základní výměra důchodu v roce 2016 činí 2 440 Kč měsíčně. Procentní výměra důchodu činí za každý celý rok důchodového pojištění získaný do doby nároku na důchod 1,5 % výpočtového základu. Pro stanovení výpočtového základu je důležitý osobní vyměřovací základ, tj. měsíční průměr všech příjmů dosažených v rozhodném období. Rozhodné období je u důchodů přiznaných v roce 2016 období let 1986 až 2015. Pro stanovení výpočtového základu z osobního vyměřovacího základu platí v roce 2016 dvě redukční hranice: I. redukční hranice – 11 883 Kč a II. redukční hranice – 108 024 Kč. Výpočtový základ se z osobního vyměřovacího základu stanoví tak, že částka do I. redukční hranice náleží v plné výši, z částky nad I. do II. redukční hranice náleží 26 %, k částce nad II. redukční hranicí se nepřihlíží.

Snadno můžete pomocí důchodové kalkulačky ČSSZ zjistit, jaký je váš důchodový věk a jakou musíte získat dobu pojištění a také si můžete

spočítat orientační výši svého důchodu. Údaje, které se dosazují do kalkulačky (délka doby pojištění a výděly), získáte z informativního listu důchodového pojištění, o jehož zaslání můžete ČSSZ jednou ročně zdarma požádat.

Poživatelé starobních důchodů (stejně jako požívatelé invalidních důchodů pro invaliditu třetího stupně), kteří při pobírání důchodu dále pracují a jsou účastníkem nemocenského pojištění, mají podle zákona o nemocenském pojištění zkrácenou podpůrčí dobu pro výplatu nemocenského. Nemocenské se jim vyplácí od 15. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nejvýše po dobu 70 kalendářních dnů v rámci jednoho kalendářního roku, a to i pokud v tomto roce bylo pracovních neschopností více. Současně také platí, že se jim nemocenské vyplácí nejdéle do dne skončení zaměstnání. Důvodem zkrácené podpůrčí doby pro nemocenské je skutečnost, že nemocenské při dočasné pracovní neschopnosti nahrazuje částečně ušlý příjem, požívatel důchodu je však zabezpečen vypláceným důchodem.



MPSV pomáhá těm nejchudším

V rámci projektu „Potravinová a materiální pomoc nejchudším osobám“ probíhá distribuce potravinových balíčků již od konce roku 2015. Tento projekt je velmi vítán charitativními organizacemi i samotnými příjemci pomoci. Ministerstvo práce a sociálních věcí na další pomoc vyčlenilo dalších více než 65 milionů korun. Projekt je financován z Operačního programu potravinové a materiální pomoci v rámci Fondu evropské pomoci nejchudším osobám. Je zaměřen na osoby bez domova, osoby ohrožené ztrátou bydlení, materiálně deprivované rodiny s dětmi, neúplné rodiny s nízkou pracovní intenzitou a další osoby ve vážné sociální nouzi.

Předmětem plnění jsou dodávky základních potravin a základní materiální pomoci ve formě potravinových

a hygienických balíčků pro partnerské organizace projektu. Těmi jsou zkušené charitativní organizace: Charita ČR, Naděje, Diakonie SKP ČCE a Slezská diakonie. Pomocí se tak dostává těm, kteří ji nejvíce potřebují, kteří žijí v opravdové chudobě a je opravdu adresná. Jedná se nejen o seniory, kteří žijí sami, ale také o maminky s dětmi v azylových domech, lidi bez domova a další potřebné. Cílem projektu je zlepšit jejich životní podmínky ve formě zajištění kvalitnějšího a pravidelného stravování a zvýšení dostupnosti základních hygienických prostředků. Další snahou projektu je tyto skupiny lidí nasměrovat k dlouhodobějšímu řešení své situace, tedy k řešení příčin problémů, a to prostřednictvím poskytování poradenství, sociálních služeb apod.

Nelegální zaměstnávání

V roce 2015 provedl Státní úřad inspekce práce na území České republiky 8 095 kontrol zaměřených na odhalování nelegálního zaměstnávání občanů ČR a cizinců, při nichž bylo předběžně zjištěno celkem 2 446 nelegálně pracujících osob. Z tohoto počtu šlo o 1 410 nelegálně zaměstnaných občanů ČR, 199 občanů EU a 837 cizinců. Mezi nelegálně zaměstnanými cizinci převažují občané Ukrajiny (44 %) a Vietnamu (24 %). Za nelegální zaměstnávání zjištěné kontrolami v letech 2012 - 2015 SÚIP uložil celkem 3 330 pokut v celkové výši 699 mil. korun. Nejvyšší pokuta činila 8,3 mil. korun a byla v minulosti udělena společnosti podílející se na stavbě obchodního centra v Opavě, kde inspektoři zjistili nelegální práci 27 osob cizí státní příslušnosti.



Pojistné na zdravotní pojištění

Od 1. ledna 2016 se mění minima plateb na zdravotní pojištění v souvislosti s navýšením minimální mzdy. Změny se tentokrát týkají všech skupin plátců pojistného. Na 1 823 korun se zvyšuje minimální měsíční záloha na pojistné osob samostatně výdělečně činných. Na 1 337 korun se mění minimum výše pojistného pro zaměstnance a pro osoby bez zdanitelných příjmů. Pojistné, které platí

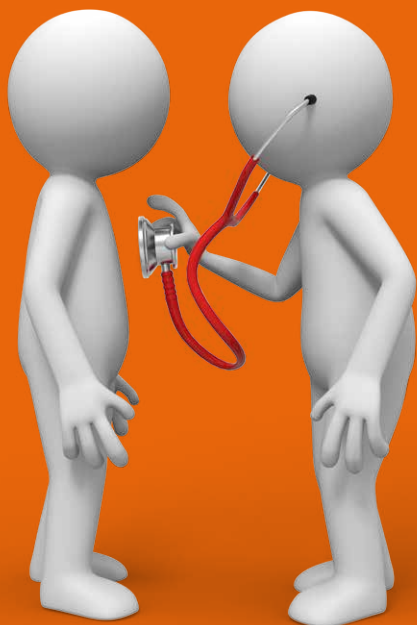
stát za tzv. státní pojištěnce (např. děti, důchodce, registrované nezaměstnané, ženy na mateřské), vzroste na 870 korun. Stanovení vyměřovacího základu se nemění, sazba pojistného je stále ve výši 13,5 %. Zaměstnanci sami hradí pojistné ve výši 4,5 %, zaměstnavatel hradí pojistné ve výši 9 % z vyměřovacího základu.

Pojistné na sociální pojištění

Změny v pojistném na sociální pojištění nejsou velké. Sazby pojistného jsou zachovány a stanovení vyměřovacího základu je stejné. Zaměstnanci hradí pojistné na sociální pojištění ve výši 6,5 %, zaměstnavatelé ve výši 25 % z vyměřovacího základu. Sazba pro osoby samostatně činné je 29,2 % z vyměřovacího základu, kterým je polovina daňového základu. Dobrovolné důchodové pojištění znamená v letošním roce měsíční platbu ve výši

1 891 korun. Pojistné na sociální pojištění se v kalendářním roce odvádí pouze do maximálního vyměřovacího základu, který je stanoven ve výši 1 296 288 korun. Od této hranice je stanovena tzv. solidární daň ve výši 7 %.

Jindřiška Budweiserová
zdroj: MPSV, ČSSZ, SÚIP



Věrnostní program Svět odměn běží již přes rok

Více než před rokem byl spuštěn věrnostní program
Ery/Poštovní spořitelny – Svět odměn.

Jste již jedním z členů a čerpáte zajímavé výhody?

Stačí mít Osobní nebo Online účet, který jako zaměstnanci máte zdarma, aktivovat si Svět odměn a pak už jen sbírat body!

Jak Svět odměn funguje?

Prostě jen získáváte body za běžné věci, které u banky děláte. Například za:

- platební příkazy,
- platby kreditní kartou – body v hodnotě 1% z platby,
- platby kartou – body v hodnotě 0,2% z platby,
- zřízení nových služeb,
- platby u partnerů.

Za každý bod máte 1 Kč. Za nasbírané body si pak vybíráte odměny podle toho, co zrovna nejvíce potřebujete nebo co se vám jednoduše líbí.

Do Světa odměn nepotřebujete ani žádnou speciální věrnostní kartu, ani přihlašovací údaje. Stačí si ho velmi snadno a rychle aktivovat:

- přímo na vaší pobočce České pošty,
- v kterémkoliv Finančním centru nebo
- na telefonní lince 495 800 100.

A pak už si jen vybíráte odměny. Je jich spousta. Například:

- výhodnější bankovní produkty,
- poukázky na nákup u našich partnerů nebo
- praktické dárky z katalogu.

Navíc síť našich partnerů, u kterých můžete sbírat své body, se neustále rozšiřuje. Za každý nákup u partnerů vám naskakují automaticky body a k tomu pro vás ještě každý měsíc partneři připravují speciální akce, slevy a výhody. Více informací naleznete na www.svetodmen.cz



Infolinka: 800 210 210
www.erasvet.cz

Era a Poštovní spořitelna jsou obchodní značky ČSOB.



Sjednejte si NOVĚ i cestovní pojištění



CESTOVNÍ POJIŠTĚNÍ NA ČESKÉ POŠTĚ

- Pojištění rekreačních i adrenalinových sportů
- Nonstop asistenční služba v českém jazyce
- Pojištění domácnosti zatímco jste na dovolené



**ČESKÁ
POJIŠŤOVNA**

Právní kudykam



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

s očekávaným příchodem jara se k vám dostává první letošní číslo našeho časopisu. Co nás v roce 2016 čeká? Připravuje se novelizace občanského zákoníku, koncepční novela zákoníku práce a jistě i další změny v právních předpisech. Tvůrci změn právních předpisů nikdy nespí. Ani my tím pádem nesmíme usnout na vavřínech. O nejdůležitějších změnách, které se budou týkat pracovněprávních vztahů a běžného života, vás budu samozřejmě včas informovat.

Rok 2016 je pro náš svaz rokem sjezdovým. Jeho přípravy jsou v plném proudu. Reviduji se základní svazové dokumenty, aby mohly být následně předloženy základním organizacím. Plánuje se organizační zabezpečení sjezdu. V souvislosti s přípravou sjezdových dokumentů prostřednictvím našeho časopisu bych vás ráda požádala o součinnost. O co se jedná. V předchozích dvou letech jsem oslovovala jednotlivé základní organizace a společně jsme revidovali stav základních dokumentů základních organizací. Pro vaši potřebu byly vytvořeny vzory základních dokumentů, které nejsou dogmatem, ale mají vám pomoci při revizi vašich stávajících dokumentů nebo při vytváření dokumentů nových. Převážná část základních organizací mi své základní dokumenty předala a současně také dodaly volební protokoly o volbě výboru a předsedy. To v případě, konaly-li se volby. Kdo, resp. která základní organizace mi nepředala své dokumenty, tak ty nyní vyzývám, aby tak učinily. Ráda vám pomohu při revizi základních dokumentů nebo při jejich přípravě.

Váš právní servis

Doručování podle zákoníku práce a ve světle rozsudku Nejvyššího soudu ČR

Pro doručování v pracovněprávních vztazích platí právní úprava stanovená v zákoníku práce. Písemnosti, které se týkají vzniku, změn a skončení pracovního poměru musejí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. To samé platí pro vztahy z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále se doručování do vlastních rukou týká důležitých písemností, které se týkají odměňování (např. mzdový výměr).

Pokud zaměstnavatel doručuje zaměstnanci přímo na pracovišti a zaměstnanec odmítne písemnost

převzít, považuje se odmítnutí písemnosti za její doručení. Doporučuji písemnosti, které zaměstnavatel zaměstnanci doručuje, převzít. Podpis zaměstnance na písemnosti nemusí znamenat, že s obsahem písemnosti souhlasí nebo že svým podpisem vyjádří právní jednání. Při takovémto předání písemnosti má zaměstnanec vždy možnost na předávanou písemnost uvést, že ji převzal. K podpisu radím připojit datum, kdy je písemnost přebírána.



Zaměstnavatel může doručovat prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Podmínkou tohoto doručování je písemný souhlas zaměstnance a poskytnutí ze strany zaměstnance elektronické adresy pro doručování. Pokud zaměstnavatel doručuje touto cestou, musí být písemnost podepsána uznávaným elektronickým podpisem. Písemnost se považuje za doručenu dnem, kdy zaměstnanec převzetí potvrdí datovou zprávou podepsanou jeho uznávaným elektronickým podpisem. Vrátil-li se písemnost zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo zaměstnanec do tří dnů od odeslání písemnosti nepotvrdí její doručení, je doručení neúčinné.

Zaměstnavatel může doručovat prostřednictvím provozatele poštovních služeb. Využívá-li zaměstnavatel tento způsob doručování, zasílá písemnost na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa. Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. Písemnost může být také doručena tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci. Doručení písemnosti musí být doloženo písemným záznamem o doručení. V případě, že zaměstnanec není provozovatelem poštovních služeb zastížen, uloží se písemnosti v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Současně je zaměstnanec vyzván, aby si uloženou písemnost do 10 pracovních dnů vyzvedl. Zároveň se zaměstnanci oznámením sdělí kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout. Oznámení musí také obsahovat poučení o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti. Jestliže si zaměstnanec uloženou písemnost nevyzvedne do 10 pracovních dnů, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty. Nedoručená písemnost se zaměstnavateli

vrací. Zněmožní-li zaměstnanec doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy ke zněmožnění doručení písemnosti došlo.

Nyní se dostávám k rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, který ve svém rozhodnutí praví následující. Zdržuje-li se zaměstnanec po dobu (i) dovolené, (ii) dočasné pracovní neschopnosti, (iii) péče o člena své domácnosti, (iv) vojenské služby, (v) z jiných podobných důvodů na jiné adrese, která není zaměstnavateli dosud známa, zaměstnavatel může (smí) v této době doručovat zaměstnanci své písemnosti jen na tuto „dočasnou adresu“. Doručení na jinou adresu je neúčinné, i kdyby se na ní zaměstnanec jinak (v jiné době) zdržoval. Zaměstnavatel se dozví o adrese zaměstnance, na kterou mu může (smí) doručovat své písemnosti v souladu se zákoníkem práce nejen z oznámení zaměstnance samotného, ale i z jakýchkoliv jiných věrohodných (spolehlivých) zdrojů. Například od jiných zaměstnanců, od příbuzných zaměstnance, od poskytovatelů zdravotnických služeb nebo od orgánů veřejné moci.

V tomto konkrétním případě šlo o situaci, kdy se zaměstnavatel z rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti dozvěděl adresu místa pobytu zaměstnance. Dalším dokladem, ze kterého bylo patrné, na jaké adrese zaměstnanec pobývá, byl doklad související s uplatňováním slevy na dani. Z těchto dokladů bylo pro zaměstnavatele zřejmé, na jakou adresu má zaměstnanci doručovat. Zaměstnavatel doručoval výpověď z pracovního poměru na adresu, kterou měl uvedenou na pracovní smlouvě. Tato adresa se neshodovala s adresou na rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti. Nejvyšší soud ČR konstatoval, že zaměstnavatel má povinnost doručovat zaměstnanci na poslední adresu, která je zaměstnavateli známa. Není významné, aby změnu adresy zaměstnanec oficiálně zaměstnavateli sdělil (např. na personální oddělení). Tím, že zaměstnavatel nedoručoval na poslední jemu známou adresu, bylo doručení výpovědi z pracovního poměru neúčinné.

zdroj: Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014

Rozhodnutí Ústavního soudu ČR v Brně v pracovněprávních věcech

Při pročítání judikatury našich soudů jsem narazila na zajímavý nálezh Ústavního soudu. Týká se pracovního poměru na dobu určitou. Toto téma je častým námětem vašich dotazů a při každém semináři se k tomuto tématu vracím.

Zákoník práce v ustanovení § 39, odst. 2 stanoví, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru může být opakována nejvýše dvakrát. To znamená, že v krajním případě mohou pro zaměstnavatele pracovat podle pracovní smlouvy na dobu určitou třikrát a tato smlouva může být uzavřena na dobu tří let. Tudiž až devět let mohou pracovat v pracovním poměru na dobu určitou.

V odstavci pátém tohoto paragrafu je uvedeno: sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu se zákonem a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Zákoník práce dále říká, že zaměstnavatel i zaměstnanec může uplatnit u soudu nejpozději do dvou

měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby návrh na určení, že pracovní poměr trvá nebo nikoli.

Nález Ústavního soudu se konkrétně zabývá situací, kdo má návrh k soudu podat a pokud návrh není podán, jaké z toho plynou důsledky. Zákoník práce sice říká, že návrh může podat zaměstnanec nebo zaměstnavatel, ale co se stane, když návrh nepodá nikdo?

Právě nálezh Ústavního soudu by měl veškeré dohady týkající se podání návrhu k soudu vyjasnit. V nálezu je uvedeno, že není v souladu s ochranou zaměstnance, aby musel zaměstnanec podávat návrh k soudu, je-li přesvědčen o nesprávném postupu zaměstnavatele. Zaměstnanec písemně zaměstnavateli oznamuje, že považuje sjednání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu se zákonem. Dále zaměstnanec oznamuje, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával. Nepodá-li zaměstnanec ani zaměstnavatel žalobu k soudu ve lhůtě dvou měsíců, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou.

zdroj: nálezh Ústavního soudu ČR sp. Zn. II. ÚS 3323/14 ze dne 8. 12. 2015



Nové nezabavitelné částky – nezabavitelné minimum při exekučních srážkách ze mzdy pro rok 2016

Od 1. 1. 2016 došlo ke zvýšení (základní) nezabavitelné částky a hranice plně zabavitelného zbytku čisté mzdy.

Plátce mzdy - zaměstnavatel uplatní nově vypočtené nezabavitelné částky poprvé za výplatní období měsíce ledna 2016. Nové nezabavitelné částky ovlivňují tedy mzdu za měsíc leden 2016 zúčtovanou a vyplácenou v únoru 2016. Mzda za měsíc prosinec 2015 vyplácená v lednu 2016 bude zúčtována podle dosavadních nezabavitelných částek.

Nezabavitelnou částku na povinného dlužníka stanovíme jako 2/3 součtu částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu v nájemním bytě v obci od 50 000 do 99 999 obyvatel. Částka životního

minima činí 3 410 Kč. Normativní náklady činí 5 858 Kč. Nezabavitelnou částku na povinného stanovíme jako 2/3 z částky 9 268 Kč, což je 6 178,67 Kč. Do konce prosince 2014 činila nezabavitelná částka 6 118 Kč.

Nezabavitelnou částku na vyživovanou osobu stanovíme obdobně. Je to 1/4 z nezabavitelné částky na povinného, tzn. 1/4 z částky 6 178,67 Kč. Nezabavitelná částka na vyživovanou osobu činí tedy 1 544,67 Kč. Do konce minulého roku činila nezabavitelná částka na vyživovanou osobu 1 529,50 Kč.

Nezabavitelnou (celkovou) částku pro určitého povinného stanovíme jako součet nezabavitelné částky na povinného a všech nezabavitelných částek na vyživované osoby. Pro názornost uvádím jednoduché příklady uplatnění nezabavitelných částek.



Příklad první

Proti zaměstnanci žijícímu s manželkou a jedním dítětem, který má čistý příjem 10 000 Kč, byla nařízena exekuce pro dlužné výživné Exekuce je vedena ve prospěch druhého dítěte z předchozího manželství. Nezabavitelná částka, která nemůže být postižena, činí 6 178,67 Kč na osobu povinného – zaměstnance. Na dítě a manželku se započte dvakrát nezabavitelná částka 1 544,67 Kč. Zaměstnanec tedy nesmí být sražen částka ve výši 9 268,01 Kč, po zaokrouhlení 9 268 Kč.

Příklad druhý

Pokud by se v příkladu prvním uvedený zaměstnanec staral o tři děti ve vlastní péči, manželku, a jeho čistý příjem by dosahoval 10 000 Kč, nebylo by možné provést srážky ze mzdy. Součet nezabavitelných částek by dosahoval částky 12 358 Kč (6 178,67 Kč + 4 x 1 544,67 Kč) a přesáhl by čistý výdělek 10 000 Kč.

Částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení, se stanoví takto. Jedná se o součet částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu. Je to součet částky 3 410 Kč a částky 5 858 Kč, který činí 9 268 Kč. Do konce roku 2015 činila tato částka 9 177 Kč.

Srážky se provádějí z čisté mzdy, která se vypočte tak, že se od mzdy odečte záloha na daň z příjmů fyzických osob sražená z příjmů ze závislé činnosti, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění.

Z čisté mzdy zaměstnance - povinného se odečte vypočtená nezabavitelná částka.

Pokud zbylá čistá mzda je rovna nebo nižší než částka 9 268 Kč, zaokrouhlí se směrem dolů na částku dělitelnou třemi. Maximální výše jedné třetiny z 9 268 Kč je 3 089 Kč. Částka přesahující hranici 9 268 Kč se srazí bez omezení.

První třetina zbytku čisté mzdy je určena pro vydobytí nepřednostních pohledávek oprávněných osob a přednostních pohledávek, pokud k jejich úhradě nepostačuje druhá třetina.

Druhá třetina slouží pouze k vydobytí přednostních pohledávek, a pokud takové nejsou, vyplátí se zaměstnanci - povinnému.

Třetí třetina se vždy vyplátí zaměstnanci - povinnému.

Pokud druhá třetina nestačí k uspokojení přednostních pohledávek, převádí se část přednostních pohledávek do třetiny první.

Částka přesahující hranici 9 268 Kč, tedy plně zabavitelná část zbytku čisté mzdy, se připočte ke druhé třetině zbytku čisté mzdy v rozsahu, který je potřebný k uspokojení přednostních pohledávek.

Pro názornost opět uvádím příklady srážek.

Příklad první

Vůči svobodnému zaměstnanci bez vyživovacích povinností, jehož čistá mzda činí 18 520 Kč měsíčně, je vedena exekuce srážkami ze mzdy pro nepřednostní pohledávku - nesplacenou půjčku ve výši 100 000 Kč. Nezabavitelná částka na zaměstnance - povinného činí 6 178,67 Kč, po zaokrouhlení 6 179 Kč. Po odečtení této nezabavitelné částky od čisté mzdy činí zbytek čisté mzdy 12 341 Kč. Hranice plně zabavitelného zbytku čisté mzdy je 9 268 Kč. Jedna třetina z této částky činí 3 089 Kč. Pro uspokojení nepřednostní pohledávky se použije jedna třetina čisté mzdy, tj. 3 089 Kč, a celý zbytek čisté mzdy nad 9 268 Kč (12 341 Kč – 9 268 Kč), tedy částka 3 073 Kč. Měsíční srážka ze mzdy tak činí 6 162 Kč (3 089 Kč + 3 073 Kč). Zaměstnanec zůstane nezabavitelná částka 6 179 Kč, dvě třetiny zbytku čisté mzdy, tj. 2 x 3 089 Kč, čili 6 178 Kč, takže celkem bude zaměstnanci vyplaceno 12 358 Kč.

Příklad druhý

Čistá mzda zaměstnance, který má manželku a dvě děti, činí 20 520 Kč. Provádí se srážka ze mzdy pro pohledávku přednostní (např. náhrada způsobené škody na zdraví ve výši 40 000 Kč) a nepřednostní (např. nesplacená půjčka ve výši 100 000 Kč). Nezabavitelná částka na povinného je 6 178,67 Kč, na vyživované osoby 3 x 1 544,67 Kč, celkem nezabavitelná částka po zaokrouhlení činí 10 813 Kč. Tato částka se vyplátí zaměstnanci. Ze mzdy pak zbude částka 9 707 Kč (20 520 Kč – 10 813 Kč). Rozdíl částek 9 707 Kč – 9 268 Kč, tzn. částku 439 Kč, lze srazit bez omezení. Tato částka se přiřadí ke druhé třetině. Částka 9 268 Kč se rozdělí na třetiny, tj. 3 089 Kč. Z první třetiny (3 089 Kč) bude uspokojována nepřednostní pohledávka, z druhé třetiny (3 089 Kč) a částky 439 Kč bude uspokojována přednostní pohledávka a třetí třetinu (3 089 Kč) dostane povinný zaměstnanec. Zaměstnanec - povinnému tak z čistého výdělku 20 520 Kč zůstane 13 903 Kč (nezabavitelná částka 10 813 Kč + třetí třetina 3 089 Kč + zbytek 1 Kč). Částka 6 617 Kč (439 Kč + 2 x 3 089 Kč) bude sražená ve prospěch oprávněných věřitelů.

Novela zákona o ochraně spotřebitele – nová varianta řešení sporů

Dne 1. února 2016 vešla v účinnost novela zákona o ochraně spotřebitele. Tato novelizace přinesla další alternativní - mimosoudní postup k urovnání sporů, které vzejdou z prodeje zboží a poskytování služeb fyzickým osobám. Jedná se o vcelku jednoduchou a bezplatnou cestu k uplatnění práva.

Legislativa Evropské unie na ochranu spotřebitele vyžaduje, aby měl spotřebitel v případě sporu s obchodníkem ještě jinou možnost řešení sporu, než je soudní řízení. Alternativní řešení sporů by mělo oproti soudnímu řízení představovat jednodušší, neformálnější a méně nákladný způsob vymození nároků vzešlých z pořízení zboží nebo služeb. Přestože spotřebitelé v České republice mají k dispozici několik mimosoudních postupů pro řešení sporů (např. mediaci, rozhodčí řízení), žádný se v průběhu času neosvědčil jako zcela vyhovující.

Právě z těchto důvodů novela zákona o ochraně spotřebitele zavádí další možný postup řešení sporů. Bohužel je tak trochu nešťastně označen jako „mimosoudní řešení sporů“. Uvedené jiné postupy pro vymození nároků tu nadále budou a bude pouze na spotřebiteli, jaký druh obrany zvolí. V tomto článku popsané mimosoudní řešení sporů tedy není koncipováno jako postup, který by byl pro spotřebitele povinný. Opak je pravdou. Spotřebitel má právo tohoto postupu využít. V takovém případě se ovšem tento postup stává povinným postupem pro podnikatele.

Okruh sporů, na které se úprava vztahuje

Tento nový institut – mimosoudní řešení sporů dopadá téměř na všechny spory mezi spotřebitelem a prodávajícím, které vzejdou z kupních smluv nebo smluv o poskytnutí služeb. Proávajícím je podle zákona na ochranu spotřebitele podnikatel, který spotřebiteli prodává výrobky nebo poskytuje služby.

Mimosoudní řešení sporů není možné využít na spory (i) zdravotních služeb, (ii) poskytování veřejného vyššího a vysokoškolského vzdělání, (iii) služby nehospodářské povahy obecného zájmu. To jsou služby poskytované bezúplatně ze strany státu.

Nemusí se jednat pouze o reklamaci vad zboží zakoupeného v obchodě nebo stížnost na nekvalitní služby poskytované živnostníky. Tento nový postup bude možné uplatnit například i na služby

poskytované advokátem, notářem, finančními institucemi, architektem, projektantem, cestovními nebo realitními kancelářemi apod. Tento institut dopadá na spory vnitrostátní a také přeshraniční.

Subjekty oprávněné řešit spotřebitelské spory

Kdo bude tyto spory řešit? Podle schválené novely zákona se těmito spory bude zabývat Česká obchodní inspekce. Dále to budou subjekty, které budou k tomuto účelu pověřeny Ministerstvem průmyslu a obchodu. O pověření budou moci požádat právnické osoby, které byly na ochranu práv spotřebitelů zřízeny. Dále to mohou být profesní komory s povinným členstvím, které budou působit pouze ve svém oboru. Ten, kdo bude žádat, bude muset k rozhodování určit konkrétní fyzickou osobu. Tato osoba musí splňovat předpoklady nezávislosti a musí mít odborné znalosti. Tím je myšleno vysokoškolské vzdělání v oboru práva a tato osoba současně musí mít znalosti a dovednosti z oblasti řešení sporů.

Pravomoc k mimosoudnímu řešení spotřebitelských sporů mají specializované orgány, které se těmito spory zabývají i nyní. Jedná se o tyto orgány (i) finanční arbitři pro spory z vybraných finančních služeb; (ii) Český telekomunikační úřad pro oblast elektronických komunikací a poštovních služeb; (iii) Energetický regulační úřad pro odvětví elektroenergetiky, plynárenství a teploenergetiky.

Subjekty, které jsou oprávněné k mimosoudnímu řešení sporů, jsou nově povinny vést aktuální internetové stránky. Na těchto stránkách budou k dispozici veškeré potřebné informace k vedení sporů. Mimo uvedené kontaktní údaje a seznam určených osob budou zveřejněny jimi uplatňovaná procesní a věcná pravidla (právní předpisy, kodexy chování apod.). Budou uvedeny požadavky vůči stranám před zahájením řešení sporu, právní účinky výsledku sporu a případná vykonatelnost, možné sankce např. za nesplnění rozhodnutí, pokud bude mít pro strany závaznou povahu, a další.

Ministerstvo průmyslu a obchodu povede seznam všech subjektů oprávněných k mimosoudnímu řešení sporů. Seznam bude obsahovat vymezení okruhu sporů, kterými se bude konkrétní subjekt zabývat. Současně bude obsahovat další základní informace

k jeho postupu. Půjde například o uvedení jazyků, v nichž může být podán návrh a vedeno řešení sporu, informaci o tom, zda probíhá ústně či písemně, zda je vyžadována fyzická přítomnost stran, jaká je povaha výsledku řešení a další.

Nové povinnosti obchodníků

Podnikatelům se ukládají nové informační povinnosti. Podnikatel musí spotřebitele informovat, jaký orgán mimosoudního řešení sporů je pro jimi nabízené zboží nebo služby příslušný. Tato informace musí být sdělena jasným, srozumitelným a snadno dostupným způsobem. Provozuje-li prodávající internetové stránky, má povinnost požadované informace rovněž na nich zveřejnit. Ta samá povinnost platí pro obchodní podmínky, pokud je prodávající používá. V případě, že se vzniklý spor mezi spotřebitelem a prodávajícím nepodaří urovnat, má prodávající povinnost poskytnout spotřebiteli informace o mimosoudním řešení sporu. Příslušné informace poskytne písemně na trvalém nosiči dat.

Zahájí-li spotřebitel řešení sporu mimosoudně, má prodávající povinnost se takového mimosoudního řešení sporu účastnit. Součinnost prodávajícího spočívá zejména v tom, že se prodávající ve stanovené lhůtě vyjádří k podání spotřebitele,



poskytne náležitou součinnost subjektu mimosoudního řešení sporu (např. bude včas reagovat na jeho požadavky). Není však na druhé straně stanovena obecně povinná osobní účast prodávajícího v řízení. Postačí, bude-li dostatečně komunikovat např. elektronickou cestou.

Základní zásady a procesní pravidla

Postup řešení sporů by měl být neformální a jednoduchý. Neměl by se řídit obecně závaznými procesními předpisy (těmito předpisy je např. správní řád). Toto bude platit především pro obecně oprávněné subjekty jako je Česká obchodní inspekce (ČOI) a subjekty, které budou pověřované ministerstvem. Specializované orgány mimosoudního řešení sporů mají procesní postup upraven ve zvláštních předpisech, kterými se tyto orgány řídí. Zpravidla tyto zvláštní právní předpisy vycházejí ze správního řádu. Pro obecně oprávněné subjekty jsou základní obecná pravidla a postupy zakotveny přímo v zákoně o ochraně spotřebitele. Podrobnější úpravu si má každý oprávněný subjekt stanovit sám v rámci daných pravidel.

Zahájení mimosoudního řešení sporu a náležitosti návrhu

Mimosoudní řešení se zahajuje na návrh spotřebitele. Návrh musí splňovat předepsané náležitosti. Jednou z předepsaných náležitostí je doklad o tom, že spotřebitel se nepodařilo spor s prodávajícím vyřešit přímo. Jednání mezi stranami je nezbytným předpokladem před podáním návrhu na mimosoudní řešení sporu. Návrh musí obsahovat vyličení rozhodných skutečností a požadavků spotřebitele. V neposlední řadě musí návrh obsahovat prohlášení spotřebitele, že spor nebyl řešen nebo dokonce rozhodnut jiným postupem jako je soudní nebo rozhodčí řízení. Spotřebitel uvede datum, kdy uplatnil své právo poprvé u prodávajícího. Pro podání návrhu je totiž stanovena roční lhůta počítaná právě od tohoto data. Po dobu mimosoudního řešení sporu promlčecí doba neběží.

Návrh bude možné podat v podstatě všemi běžnými způsoby, a to písemně, ústně do protokolu anebo elektronicky. Oprávněný subjekt bude mít právo návrh odmítnout. Důvodem pro odmítnutí návrhu může být např. zmeškání lhůty. Návrh bude moci být odmítnut také pro jeho zjevnou bezdůvodnost. Tímto se rozumí především zjevné zneužívání práv na úkor druhé strany. Pokud se jedná např. o opakovaně podávaný návrh a přítom spotřebitel při jeho podání nedoloží, že splnil podmínky pro podání návrhu. Například podmínku předchozího jednání stran sporu.

Ten subjekt, který řeší spor, je povinen strany o zahájení řízení informovat a poskytnout jim povinné poučení o jejich právech a souvisejících skutečnostech. Strany sporu mají možnost nahlížet do dokumentace a pořizovat si kopie, vyjadřovat se ke skutečnostem předkládaným druhou stranou apod.

Průběh a ukončení sporu

Prodávající je povinen po vyrozumění o zahájení řízení vyjádřit se ke skutečnostem uvedeným v návrhu. Lhůta pro vyjádření činí 15 pracovních dnů od doručení vyrozumění. Postup řešení sporu probíhá formou conciliace. To znamená, že cílem jednání stran není pouze vzájemné osobní jednání za účasti oprávněného subjektu, ale je to nalézání možností spor urovnat. Výsledkem by měla být písemná dohoda účastníků.

Pro ukončení sporu je stanovena lhůta devadesát dnů. Jedná-li se o zvláště složitý spor, může být tato lhůta prodloužena. Maximálně o dalších 90 dnů. Uplynutím lhůty bez dosažení dohody mimosoudní

řešení sporu končí. Dále může být ukončeno rovněž jednostranným prohlášením spotřebitele kdykoliv v průběhu řízení. Prodávající takové oprávnění nemá.

Vzájemná dohoda stran o urovnání sporu, která je uzavřena v průběhu mimosoudního řešení, má význam obecného smluvního závazku. Není exekucním titulem. Pokud není uzavřena dohoda stranou povinnou plněna, bude nutné se přiznaného plnění domáhat soudní cestou. Řízení nebude zpoplatněno, každá strana ponese své náklady.

Sankce

Nové povinnosti pro podnikatele korespondují s novými správními delikty. Těmito delikty bude např. porušení informačních povinností a neposkytnutí součinnosti při řešení sporu. Pokuta v těchto případech může dosáhnout výše jednoho milionu Kč. Povinnost úpravy obchodních podmínek, pokud je obchodník používá, byla posunuta o 3 měsíce. Požadované informace by v nich tak měly být doplněny nejpozději do 1. května 2016.

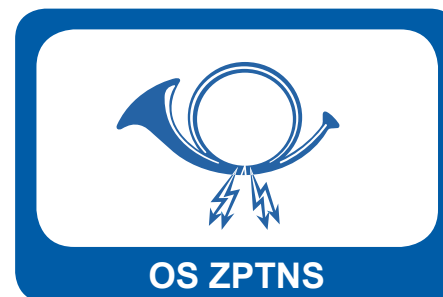
Nárok na nemocenskou

Dne 29. 2. 2016 skončil můj pracovní poměr k zaměstnavateli. Dne 4. 3. 2016 jsem onemocněla, tedy jsem v pracovní neschopnosti. Mám nárok na nemocenskou?

Vzhledem k tomu, že Váš pracovní poměr již skončil, nevznikne Vám nárok na náhradu mzdy podle zákoníku práce (ust. § 192 ZP), tj. kdy prvních 14 dnů nemoci dožívá zaměstnanec náhradu mzdy od zaměstnavatele.

Jelikož Vaše pracovní neschopnost vznikla v tzv. ochranné lhůtě po zániku pojištění, máte však nárok na dávky nemocenského, které vyplácí Okresní správa sociálního zabezpečení. Tato dávka Vám náleží od patnáctého dne trvání dočasné pracovní neschopnosti. Ochranná lhůta činí v souladu se zákonem o nemocenském pojištění sedm kalendářních dnů. Pokud by pojištění trvalo kratší dobu, činila by ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů trvalo pojištění. Vznikla-li Vaše pracovní neschopnost čtvrtý den po skončení pracovního poměru, stalo se tak v ochranné lhůtě. Nárok na nemocenskou od 15. dne nemoci v tomto případě mít budete. Rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti i v ochranné době předáte svému bývalému zaměstnavateli. Váš bývalý zaměstnavatel je v souladu se zákonem

Klára Holubová
právní servis 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

Malá ohlédnutí

30. listopadu – Praha, 48. jednání P-KOV ČP

Informace o přípravě Aktivu ZO v působnosti ČP (1. 12. 2015), odborové otázky a aktuální problematika (nezaměstnanost, inflace, evidenční listy ZO, odvody členských příspěvků, podkladové materiály od zaměstnavatele).

Informace z jednání s hospodářským vedením ČP - po společných náročných jednáních bylo dosaženo dohody se zaměstnavatelem na odpovídajícím mzdovém navýšení všem zaměstnancům České pošty a to dorovnáním mezd v jednotlivých typových pozicích s cílem postupného odstraňování nerovností v systému odměňování s přihlédnutím k současné situaci na trhu práce. Podařilo se vyjednat mimořádnou motivační odměnu (ve výplatě za měsíc listopad 2015), vyplacení kompenzace růstu mezd za I. Q 2015. Významným úspěchem je posun v odměňování zaměstnanců s tarifní mzdou (v průměru o 5,6 %). K úpravě tarifů dojde k 1. 4. 2016.

Proverky BOZP a jejich problematika. Komunikace vedoucích pošt a SIBP je na dobré úrovni. Situaci k odstranění závad z provereček v České poště se též na svém jednání zabývala DR ČP včetně bezpečnosti zaměstnanců ve firmě.

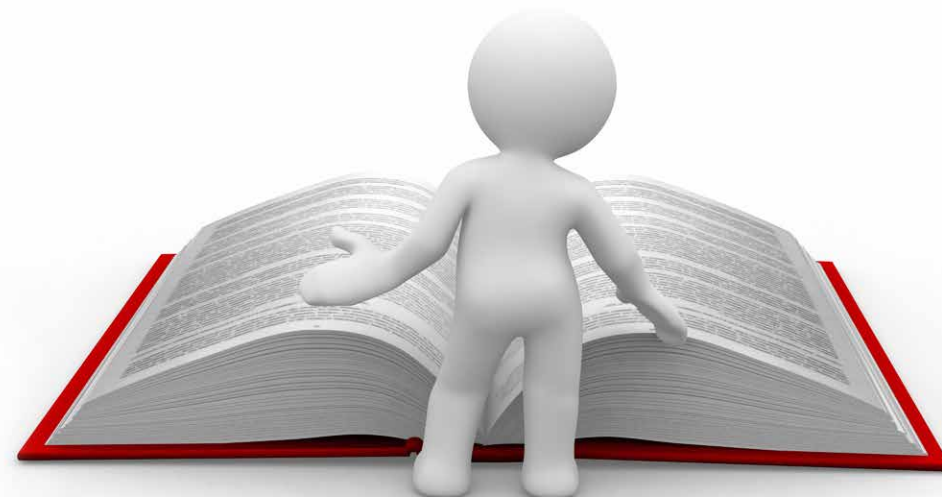
Informace zástupců regionů (poděkování zaměstnanců za mzdový nárůst, projednání „Personálního plánu“, Vnitřní služba na ČP, organizační změny v odboru BOZP PO, obtížná manipulace s 50 kg balíky, pokladní schodky a jejich řešení, problémy s obsazováním míst - zejména v provozech chybějí zaměstnanci, fluktuace je nejvyšší za poslední roky, a pokračující problémy v rámci plnění aliančních partnerů). Odštěpení OZ ICT od ČP a převod pod MV.

Informace od zástupců vedení ČP (HV za říjen 2015, projednání „Personálního plánu r. 2016“ v regionech, mzdový nárůst roku 2016, projekt pošta/partner. Zahájení stíhání šéfa fy ALKOM Security, a. s., za předražování zakázek a podplácení). Zpracování plánu dovolených r. 2016 v listopadu 2015.

1. prosince 2015 – Praha, AKTIV P-KOV ČP

Závěrem roku se tradičně uskutečnil Aktiv předsedů ZO České pošty, členů P-KOV České pošty spolu s vedením České pošty, s.p., a lze konstatovat, že společné jednání splnilo svůj účel.

Aktivu se zúčastnilo celkem 98 předsedů a zástupců základních organizací včetně členů P-KOV ČP a deset zástupců vedení České pošty.



Generální ředitel Ing. Martin Elkáň seznámil účastníky se situací České pošty nejen po stránce ekonomické, ale i jak je vnímána veřejností.

Schválením zákona o poštovních službách získala Česká pošta garanci státu na úhradu nákladů za poskytování základních služeb přímo ze státního rozpočtu, což přispěje k celkové stabilizaci firmy. Podnik tak bude moci investovat nejen do svého rozvoje, ale po mnoha letech i do svých zaměstnanců a tedy i do mezd. Generální ředitel hovořil o složitém postavení ČP na trhu, o neustálé se zvyšujícím tlaku na všechny služby a tím pádem i na vlastní zaměstnance, o další strategii pro rok 2016 a roky následující. Zmínil i odštěpení OZ od České pošty a jeho začlenění pod MV.

V průběhu jednání dostali prostor i ostatní zástupci HV, aby podali informace v rámci svých gescí a odpovídali na dotazy zástupců základních organizací ČP sdružených v OS ZPTNS.

14. prosince 2015 – Praha, 49. jednání P-KOV ČP

Odborové otázky a aktuální problematika (nezaměstnanost, inflace, evidenční listy ZO, členské příspěvky, podkladové materiály od zaměstnavatele, Závěrečná zpráva z prověrek BOZP v ČP za r. 2015). Informace z jednání Typové komise a z jednání Stejnokrojové komise.



Informace z regionů (poděkování nejen od zaměstnanců, ale i od vedoucích za mzdový nárůst v roce 2016, problematika balíků, jejichž hmotnost neodpovídá skutečnosti, nereálná výše plánu prodaných losů, poruchovost nových vozidel, přetrvávající problémy s AP).

Informace od zástupců vedení ČP (sociální program Pošta/partner - zůstává v podobě, jak byl navržen, realizace rozdělení mimořádné odměny za vánoční provoz, výplata za nevyplacenou výkonovou mzdu ve formě mimořádné odměny, výplata kompenzace nárůstu mezd za I. Q 2015 ve výši 90 mil. Kč do výplaty za prosinec 2015, realizace tří organizačních změn v ČP, otázka prověření 50 kg balíků, otázka škodních komisí, řešení doplatku paušálního příplatku na ochranné nápoje, Rozhodnutí GR o konání voleb do Dozorčí rady České pošty, prověření vnitřní služby na ČP).

Předsedkyně OS Bc. Jindřiška Budweiserová upozornila na nové formuláře pojišťovny KOOPERATIVA. Pojišťovna reaguje na změnu ZP, tj. na změnu výše bodové sazby a na navýšenou výplatu odškodnění za pracovní úrazy či nemoci z povolání, ale zároveň požaduje od poškozených souhlas s uveřejněním osobních údajů. Odbory s tímto nesouhlasí, bude řešeno přes ČMKOS.

Příprava na Zimní sportovní hry zaměstnanců ČP v Harrachově (23. - 26. 1. 2016).

Vychází 4. číslo časopisu PTN ECHO, jeho distribuce.

1. února 2016 – Praha, 50. jednání P-KOV ČP

Aktuální (nezaměstnanost, inflace, evidenční listy ZO k 1. 1. 2016, odvody členských příspěvků na svaz, informativní podklady od zaměstnavatele, projednání a schválení čerpání Rozpočtu P-KOV za 2015 a Rozpočtu P-KOV na 2016). Zimní Sportovní hry zaměstnanců ČP v Harrachově - úspěšnost sportovních výkonů účastníků, bezchybná organizace pořadatelů.

Informace z regionů (prodej losů doručovateli a obava, aby toto nebylo vnímáno jako podomní prodej, pokračující tlak na zaměstnance v oblasti plnění aliančních partnerů - k této problematice se na požádání pana předsedy P-KOV vyjádří Ing. Dana Hickelová na setkání s předsedy ZO ČP).

Jednání P-KOV ČP se zúčastnili Ing. Ivan Feninec, ředitel ÚŘLZ, Mgr. Rafael Ferenc, manažer HR ÚŘLZ a Ing. Helena Křicnerová, vedoucí odboru ODM - jako zástupci HV České pošty.

Na žádost předsedy P-KOV o vyjádření, jak byla propočítána a rozdělena mimořádná odměna (40 mil. Kč) a kompenzace růstu mezd

za I. čtvrtletí 2015 (90 mil. Kč) zaměstnancům s TM podala informaci Ing. Křicnerová.

Dopis RO GR o konání voleb do Dozorčí rady ČP. Je potřeba ustanovení volebních komisí a spolupráce odborů na akci. Za P-KOV bude do voleb DR ČP nominován kolega Josef Zedník.

Na 22. 2. 2016 připravila SOS-21 demonstraci v Praze jako projev nespokojenosti vůči diskriminaci od vedení firmy a vyzvala zaměstnance ČP k účasti. Tento akt je dle vyjádření HV více než nezodpovědným jednáním. Firma se hodlá bránit osočování ze strany SOS-21 všemi dostupnými prostředky. Tento názor má výraznou podporu i v P-KOV.

12. února 2016 – Praha, Redakční rada časopisu PTN ECHO

V souvislosti s přípravou 1. čísla časopisu PTN ECHO, již 23. ročníku vydání, se uskutečnila Redakční rada PTN ECHO.

22. února 2016 – Praha, Jednání komise pro přípravu VI. Sjezdu OS ZPTNS - Komise pro organizaci VI. sjezdu OS ZPTNS

Členové komise během jednání stanovili způsob práce a její organizaci. Činnost této komise vychází z harmonogramu přípravy VI. sjezdu OS ZPTNS, který se bude konat ve dnech 25. - 26. 11. 2016 v Praze v hotelu Olšanka.

24. února 2016 – Praha, Jednání komise pro přípravu VI. Sjezdu OS ZPTNS - Komise pro Stanovy OS ZPTNS a Program OS ZPTNS

Členové komise během jednání stanovili způsob práce a její organizaci.

Komise projednala předložený návrh Stanov OS ZPTNS a Programu OS ZPTNS. Práce komise vychází z harmonogramu přípravy VI. sjezdu OS ZPTNS (25. - 26. 11. 2016).

25. února 2016 – Praha, Jednání komise pro přípravu VI. Sjezdu OS ZPTNS - Komise pro Jednací a Volební řád OS ZPTNS

Členové komise během jednání stanovili způsob práce a její organizaci.

Komise projednala předložený návrh Jednacího

řádu a Volebního řádu OS ZPTNS a během jednání zapracovala do návrhu některé připomínky. Práce komise vychází z harmonogramu přípravy VI. sjezdu OS ZPTNS (25. - 26. 11. 2016).

26. února 2016 – Praha, Jednání komise pro přípravu VI. Sjezdu OS ZPTNS - Komise pro ostatní dokumenty OS ZPTNS

Členové komise během jednání stanovili způsob práce a její organizaci.

Komise projednala předložené návrhy Zásad poskytování jednorázových podpor Odborovým svazem zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb při úrazech a úmrtí člena, Zásad hospodaření OS ZPTNS, Řádu právní pomoci OS ZPTNS a Zásad tvorby a čerpání stávkového fondu Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb.

Práce komise vychází z harmonogramu přípravy VI. sjezdu OS ZPTNS (25. - 26. 11. 2016).



Sportem k dobré náladě

Rok utekl jako voda a letošní zima dlouho nechtěla na naše hory vyspat ani trochu toho sněhu. Proto se konaly Zimní sportovní hry (ZSH) Regionu SM až 13. - 14. února 2016.

Sníh nakonec napadl a ZSH Regionu SM se mohly uskutečnit. O 70 sportovců se postarala šikovná skupina organizátorů pod vedením Ing. Evy Smyčkové za spolupráce Koordinačního výboru odborů SM. Sportovci byli nominováni do kategorií – obří slalom, slalom a běh na lyžích. Lyžařský svah na Gruní byl zasypaný nejen sněhem, ale i sportovci s odhodláním zvítězit. Smíchem, diskuzí, sportovními výkřiky a někdy i drsnějšími slovy byl náš tradiční SKI Park Gruní Staré Hamry úplně zaplaven.

Na naše vytrvalé, statečné a urputné sportovce se přijela podívat i ředitelka PS Regionu SM Ing. Hana Janůvská, která spolu s předsedkyní KOV SM Vlastimilou Filipskou zahájila a odstartovala ZSH roku 2016.

Všichni sportovci v jednotlivých disciplínách ze sebe vydali všechny své síly, neboť se chtěli umístit na

předních místech. Vítězům se v obličejích střídalo obrovské vypětí, smích i slzy radosti. Mobilní fotáky cvakaly při každém průjezdu cílem, při pádu i kolektivním focení. Vidět byla i bolest, když jedna ze soutěžících utrpěla úraz ramene, který se ovšem do roka zahojí a půjde se do toho znovu. Všichni ocenili i čajíček s „rumíčkem“ na zahřátí, samozřejmě ale až po svých výkonech. Báli se diskvalifikace za doping.

Sportovní klání skončilo rozdělením medailí a dárek vítězům. Čest však patří i poraženým, neboť bez jejich účasti by nebylo vítězů. Večer proběhl ke spokojenosti všech, a ti, kteří se umístili na bramborové pozici, se už těší, jak to v příštím roce vítězům nandají a ukáží, kdo je lepší.

A i ten nahoře nás měl taky trochu rád. Děšť místo sněhu poslal až po ukončení Zimních sportovních her.

Co zbývá říci nakonec? Když jsem viděla to veškeré nadšení a radost, tak mě napadá jen Sportu zdar!

Vlastimila Filipská



Wellness pro naše seniory

Mráz, plískanice, náledí nebo břečka – to vše patří neodmyslitelně k zimě. Členové výboru ZO OS ve Vítkově zprostředkovali a zajistili pro naše bývalé zaměstnance něco, čím by jim dlouhé zimní večery zpříjemnili.

Ve dnech 14. - 21. 2. 2016 se uskutečnil wellness pobyt pro naše seniory v hotelu MAS v Sezimově Ústí. Příjemný a pohodový pobyt zahrnoval každodenní program, který začínal ranní rozcívkou, po které následovaly wellness procedury, podvečerní čas zpříjemnily dva taneční večery, bowling, bingo nebo

přednáška o zdravé výživě. Bohaté jídlo připomínalo a také chutnalo jako domácí strava. Odezva na celou akci byla po všech stránkách pozitivní a ještě před ukončením pobytu jsme plánovali termín pro stejnou akci na příští rok.

I tímto způsobem pečujeme o naše bývalé zaměstnance. Však si to zaslouží, vždyť mnozí z nich pracovali u České pošty několik desítek let.

Věra Vardžáková



Co se děje ve Znojmě

I ve znojemském obvodu se potýkáme s organizačními změnami typu Partner. Ne vždy však je nabídnuto nové uplatnění v rámci pošty. V případě zájmu jsme dotčeným zaměstnancům nápomocni. Bohužel se ale více spoléhá na ukončení pracovního poměru. Následně se musí zaškolic novému. Velká zodpovědnost v tomto případě leží na řídicí poště s neustálou telefonickou podporou, a je-li poradenství poskytováno v době provozu přepážky, hrozí i chybné transakce.

I proto se snažíme zaměstnancům nabídnout různé druhy odreagování, třeba v podobě návštěvy muzikálu

The Addams family v pražském Hudebním divadle Karlín. Zájem byl veliký, naplnili jsme autobus s 65 sedadly.

V únoru proběhla dvě kvalifikační kola v bowlingu. První ve Věmyslicích a druhé v Příměticích. Atmosféra byla sportovně veselá a postup si vybojovala trojice hráčů. Zástupci znojemské dvojky si na soupeře nachytali i trička s motivací.

V dalším čtvrtletí nás čeká návštěva termálních lázní Buk, setkání s důchodci a výlet pro děti.

Alena Truhlářová

Staráme se o pracovní podmínky

Velmi důležitou úlohou odborů je také činnost v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Naši svazoví inspektoři práce v loňském roce zkontrolovali více než dvě stě pracovišť. Inspekční činností a poradenstvím dochází ke snížení množství drobných závad. Nejčastěji se vyskytují závady na osvětlení, na vnitřních komunikacích, jsou poškozené toalety, rozbité nebo již velmi opotřebované pracovní židle. Neukotvené regály, u nichž v některých případech dochází k jejich přetěžování, nebo jsou nevhodně umístěny pro skladování. Nedostatečný úklid a nezajištění nakládacích ramp, podest manipulačních ploch, chybějící kryty na osvětlení. Problém bývá též s četností vymalování, někde se dokonce objevují vlivem zatékání plísň. Při projednávání nedostatků s odpovědnými nebo pověřenými vedoucími pracovišť je vidět snaha o zlepšení, ale často je argumentováno plánem a omezenými finančními zdroji.

Pokud jsou na vašem pracovišti nevyhovující podmínky, obraťte se na předsedu základní organizace, aby mohl konzultovat nedostatky a případně zařídil kontrolu svazovým inspektorem.

Jindřiška Budweiserová



Nebojte se obrátit na odbory, pomáháme problémy řešit

V poslední době se o České poště často mluví v médiích. Málokdy je to ovšem v dobrém. Objevují se různé diskuse o pracovních podmínkách zaměstnanců. Je dobře, že si zaměstnanci dodají odvahy a sdělují mi, co vše se na poštách děje. Většinou si nestěžují na poštu jako takovou, ale na produkty aliančních partnerů. Horší je, když se neozvou a řeší svoje problémy doma. To pak občas dostávám dopisy od manželů či rodinných příslušníků. Tento postup se mi ale tak moc nelíbí. To už musejí mít zaměstnanci opravdu strach o zaměstnání, jinak by se přece ozvali sami. Hovořím jen za Region Severní Morava. Za sebe můžu konkrétně říci, že jsem v poslední době řešila dva případy, kdy bylo doporučeno zaměstnancům, aby ukončili pracovní poměr, protože upozorňovali na špatné zacházení a chyby vedení. Naštěstí se ozvali

i mně, problémy jsme vyřešily přímo na pracovišti, situace se uklidnila a nikdo nakonec nemusel ukončit pracovní poměr. Přesto jedna kolegyně odešla, a to jen z důvodu, že si již našla lepší zaměstnání. Pokud se zaměstnanci na mne obrátí okamžitě, jakmile cítí nějaké nesrovnalosti, jednáme hned a předcházíme tím mnoha následným problémům. Neříkám, že se to vždy vedoucím nebo i naopak zaměstnancům líbí, ale problémy se tím vyřeší a ukončí.

Nyní se vracím k tomu, co říci nebo napsat nešťastnému manželovi:

Vážený pane,

je velmi důležité, aby Vaše manželka řešila svoji nespokojenost a problémy přímo na pracovišti. Bez toho se nic nezmění. Pokud se sama obává konfliktu s přímým nadřízeným, mohou za ni jednat odbory, pokud je jejich členkou. Ale odbory se musejí o problému dozvědět.

Česká pošta, přestože je státní podnik, nedostává zatím od státu žádné finanční prostředky. Musí si na sebe plně vydělat. Česká pošta nemá dostatečné výnosy z klasických poštovních služeb, nastal pokles listovních zásilek, finančních operací a dalších klasických poštovních produktů. Česká pošta proto musí mít další obchodní aktivity, aby měla dostatečné výnosy. Tedy dost peněz na mzdy zaměstnanců a další náklady, které souvisejí s jejími činnostmi.

Některé jsou mezi zaměstnanci nepopulární. Je to především prodej produktů aliančních partnerů. Výnosy z prodeje jsou vysoké, jde více než o 1,5 miliardy korun. Kdyby poště chyběly, musela by zcela určitě propouštět.

Odbory v žádném případě nechtějí, aby se snižoval stav zaměstnanosti, a to z důvodu, že v našem kraji je velká nezaměstnanost. Budou se zavírat doly a s tím spojené další firmy, nezaměstnanost se zvýší a bude to mít vážný dopad na celý region. Nechceme, aby se propouštěli i lidé z pošt!

Pokud bychom my Odbory trvaly na zrušení smluv s aliančními partnery, tak to bude mít nedozírné následky. Prostým propočtem se zjistilo, že při výši poklesu zisku by muselo být zrušeno u České pošty okolo 5 000 pracovních míst a na Severní Moravě by se to týkalo okolo 800 – 1000 lidí. To já si na triko nevezmu.

Jde tedy o to, aby podmínky pro zaměstnance byly slušné, aby se k nim vedoucí chovali s úctou a respektem. Na druhou stranu by i zaměstnanci měli respektovat své nadřízené. Jiná věc je, že každý zaměstnanec není obchodníkem a na poštách máme i vedoucí, kteří zase neumějí dobře vést kolektiv zaměstnanců tak, aby byla spokojenost na obou stranách. Jak zaměstnanec, tak i vedoucí si musejí dobře plnit své povinnosti.

Často řeším s kolegy přiznání, či spíše nepřiznání části výkonové mzdy. Tarifní mzda zaměstnanců je složena z tarifní mzdy základní a výkonové. Pro výplatu výkonové mzdy jsou stanovena kritéria, podle kterých je výkonová mzda přiznávána. Jedním z kritérií je i stanovený úkol v prodeji produktů aliančních partnerů. Za nesplnění úkolů v této oblasti ale není možné nepřiznat celou výkonovou mzdu. Pokud toto nastane, tak to musíte řešit. Naopak pokud zaměstnanec zajistí nějaký produkt, tak za něj obdrží finanční ohodnocení dle směrnice o bonusech, o které právě vyjednáваме.

Pracovní podmínky zaměstnanců České pošty jsou ve srovnání s mnoha firmami a s podmínkami danými zákoníkem práce o hodně lepší díky kolektivní smlouvě. Vyjednali jsme zkrácenou pracovní dobu, týden dovolené navíc, stravenky, volno pro rodiče dětí do 15 let, indispoziční volno, navýšené odstupné při skončení pracovního poměru, příspěvky na dětské tábory, rekreaci, kulturu a sport a mnoho dalších výhod. V loňském roce jsme vyjednali navýšení příjmů pro všechny zaměstnance a v letošním roce dostanou přidáno v průměru 5,6 %. Typová pozice pracovník přepážky dostane v průměru 6,9 %.

Všichni si přejeme, aby Česká pošta prosperovala, aby se zlepšovaly pracovní a mzdové podmínky zaměstnanců.

S úctou
Vlastimila Filipská
Předsedkyně KOV Region SM

Setkání u bowlingu

Dne 27. února jsme uspořádali okresní kolo v bowlingu ve Žďaru nad Sázavou.

Díky tomu, že se nám daří získávat a využívat e-mailové adresy našich členů, dostali všichni pozvánku na své e-maily. Zároveň byla pozvánka zaslána všem zaměstnancům na všechny řídicí pošty a oddělení depa. Letošní účast byla zatím největší ze všech ročníků. Zúčastnilo se 30 zaměstnanců, 25 žen a 5 mužů.

Všichni si s sebou přinesli dobrou náladu, takže jsme se příjemně bavili. I když všichni nesoutěžili, podstatné je, že toto je jedna z mála možností, kdy se mohou sejit zaměstnanci z celého okresu. Věřím, že příští rok bude účast ještě hojnější. A jen pro doplnění – mezi ženami zvítězila Jitka Budínová z Velkého Meziříčí a v mužích byl nejlepší Michal Pivnička ze Žďaru nad Sázavou, všem blahopřejeme.

Miloslav Hladík



Křížovka o ceny

POMŮCKA: AMANU, BTVP, KOA, LIKASI, TERP	DRUH TELEVIZORU	JEDOVATÁ ROSTLINA	NÁŘEČNÉ ZKR.	PLOCHA VZNIKLA ORÍZNUTIM LISTU KNIHY		BÁL	ODPLATA HOVOR.	AČKOLIV	OTÁZKA NA MÍSTO		2. DÍL TAJENKY	UMĚLÁ VYVÝSE- NINA
IRSKÝ ZPĚVÁK ??? VOX				KLUKOVSKÁ STŘELNÁ ZBRAŇ						INICIÁLY SPISOVA- TELE TIGRIDA		
ZPÁTEČNÍK				ZELENINOVÉ POKRMY						SOLMIZAČNÍ SLABIKA		
				LEČIVÁ BYLINA						ATOL NÍŽK. OSTROVŮ		
1. DÍL TAJENKY								PŮV. OBYV. N. ZELANDŮ				
INICIÁLY ZPĚVÁKA JANDY			TREFA							MAS. SDEL. PROSTŘEDKY		
			SPISY							HEYERDAH- LUV ČLUN		
	DOUTNÁK ZASTAR.	ČIN				VOJENSKÁ HODNOST ZKR.						KONŽSKÉ MĚSTO
		JAPONSKÁ SEBE- OBRANA										
NÁPOJE Z MLEKA						JIHO- EVROPA						
VLÁKNO K SÍTÍ										ORGÁNY SLUCHU		
NÁSTRAHY PYTLÁKU										INIC. HEREČ. KONVA- LINKOVÉ		
										KOVATI		
ČÍNSKÝ LITERÁRNÍ SOUDE			FRAN- COVKA							BÝV. ČES. SKUPINA		
										SMRTELNÁ CHOROBA		
EDUARD DOMÁCKY				NÁZEV SYKAVKY	RAKOUSKÝ HUDEBNÍ SKLADATEL W. A. ???		MARME- LÁDA	MODELKA KATE ???				
								YDÁVATÍ HLAS KOZY				
OKOLO							NAFUKO- VATÍ SE					
	SVAZEK OBILÍ	PRAŽ. STAV. OBNOVA					ŠPRÝM				VÝMĚSEK SLIZNICE	ZPĚVNÍ HLASY
		DĚLKA SUKNĚ					KŘESLO VLADCE					
SPZ SEMIL				VOJENSKÝ ÚTOK						CITOSLOVCE KOŇ. RŽÁNÍ		
				OTÁZKA 1. PADU						NIKOLA DOMÁCKY		
ZÁPORKA			BIZETOVA OPERA							INIC. HERCE LIPSKEHO		
			CHEM. ZN. BARYA							SLEPIČÍ CITOSLOVCE		
3. DÍL TAJENKY								SÁZENKA				
ITALSKÉ ŽENSKÉ JMENO				TELEVIZNÍ NOVINY ZKR.			PRAVO- SLAVNÉ OBRAZY					

Tajenka z minulého čísla:
Odbory přejí krásné svátky

Tajenku z tohoto čísla posilejte do 30. 4. 2016.

Sudoku

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

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

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

Listový větrník plněný džemem z kořenové zeleniny



Ingredience:

2 pláty listového těsta

2 vejce na potření

Džem:

500 g mrkve

100 g celeru

200 g petržele

100 g řapíkatého celeru

100 g malých šalotek

500 g cukru

200 ml bílého vína

50 ml koňaku

snítka tymiánu

Zeleninu nakrájíme na malé kostičky. Třetinu cukru zkaramelizujeme v hrnci, přidáme zeleninu, orestujeme, dosypeme zbytek cukru, zalijeme vínem a koňakem, přidáme drhnutý tymián, zavaříme, přiklopíme pokličkou a dusíme 20 minut.

Poté odklopíme a vaříme doměčka, až získáme konzistenci džemu. Necháme vychladit.

Pláty těsta položíme na sebe a podél velkého talíře vykrojíme kola.

První vrstvu těsta vložíme na pečicí papír většího rozměru než je samotné těsto. Potřeme džemem a zakryjeme druhou vrstvou těsta. Do středu lehce vmáčkneme sklenici dnem vzhůru a vytvoříme kolečko. Těsto nožem prokrojíme od okraje kolečka do hvězdičky. Každou část zatočíme do tvaru větrníku a potřeme vejcem.

Celý větrník přesuneme na plech a pečeme ve vyhřáté troubě na 180–200 °C 15–20 minut.

Kontakty na správní aparát OS ZPTNS

TELEFONNÍ SEZNAM SPRÁVNÍHO APARÁTU OS ZPTNS

BUDWEISEROVÁ Jindřiška, Bc. Předsedkyně OS ZPTNS	222 540 322 234 462 450	budweiserova.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@cetin.cz	602 384 226
HOLUBOVÁ Klára, Mgr. Právní servis	234 462 124	holubova.klara@cmkos.cz	775 021 327
TRÁGEROVÁ Vlasta Admini- strativně – organizační servis	222 540 322 234 462 458	tragerova.vlasta@cmkos.cz	725 039 066
MARÍKOVÁ Karolína Ekono- micko – hospodářský servis	234 462 699	marikova.karolina@cmkos.cz	603 715 116
HOMOLKOVÁ Lucie Admini- strativně – organizační servis	234 462 743	homolkova.lucie@cmkos.cz	

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

VESELÝ Martin, Bc. BOZP	222 718 924 234 462 698	vesely.martin@cmkos.cz	601 347 484
KAČER Stanislav		stanislav.kacer@cmail.cz	724 774 632
JACMENKOVÁ Michaela	553 710 024	misa.jacmenkova@seznam.cz	606 289 834
TRUPL Jiří, Ing.		jiri.trupl@cetin.cz	724 009 029

Časopis odborového svazu PTN ECHO

JALŮVKOVÁ 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 zabrání pouze když jim předejdeš. Neuvážené rozhodnutí stvrzené podpisem už nemusí jít vrátit zpět!



HÁJÍME VÁS
A POMÁHÁME VÁM

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

