



PTN ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

Rodiny s dětmi si polepší

čtete na str. 8

**Přestupkové řízení v novém
kabátě – druhá část**

čtete na str. 15



Milé kolegyně, milí kolegové,

Léto a doba dovolených je už za námi, věřím, že jste si odpočinuli a načerpali alespoň trochu energie ☺. My jsme pro vás připravili třetí číslo našeho časopisu. Obsahuje aktuální informace a mnoho zajímavých témat především z oblasti sociální a právní. Novinky přináší lepší podmínky pro rodiny s dětmi, lepší finanční zabezpečení v době nemoci, dlouhodobé ošetrovné pro člena rodiny a taky třeba lepší parametry pro růst důchodů.

Přeji vám příjemné čtení a ještě hodně slunečných dnů.

Vaše Jindřiška Budweiserová



OBSAH

Budeme mít napilno.....	4
Prázdniny a letní dovolené jsou za námi, co je dnes aktuální, co se dá očekávat.....	5-7
Rodiny s dětmi si polepší.....	8
Vyšší nemocenská pro dlouhodobě nemocné byla schválena.....	8
Důchody se budou zvyšovat více.....	9
Letní brigády - jaké daně a kdy brigádníci odvádějí?.....	9
Pravidla agenturního zaměstnávání budou přísnější.....	10
Volno na ošetřování člena rodiny.....	10
Zvýšení minimální mzdy.....	11
Konec levné práce v ČR.....	12
Právní kudykam.....	13-19
Svazová inspekce bezpečnosti práce pomáhá.....	20
Proč je dobré být v odborech.....	25
Malá ohlédnutí.....	26-29
XXIV. Národní letní sportovní hry zaměstnanců České pošty, s.p.....	29
42. ročník spojařských Toulek Východočeským krajem.....	30-32
Zábava.....	33-34
Kontakty na správní aparát OS ZPTNS.....	35

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



Budeme mít napilno



Pokaždé, když připravujeme nové vydání časopisu, si uvědomím, že uplynulo čtvrt roku. Mohlo by se zdát, že o prázdninách se toho tolik neudálo a je to klidnější období roku. V posledních letech ale ani v tomto letním období není klid. Sami to znáte z vlastní zkušenosti.

Pokud zrovna nejste na dovolené, tak je práce o hodně víc, protože si dovolenou postupně musejí vyčerpat všichni na pracovišti. Bohužel je letos vzhledem k situaci na trhu práce o hodně těžší získat brigádníky a o to víc práce musejí zastat stávající zaměstnanci.

Nízká nezaměstnanost má velké dopady do personální situace v podnicích, zaměstnavatelé se snaží hledat zaměstnance, kde je to možné, využívají i agentury práce a nabízejí práci cizincům. Odbory požadují, aby agenturní zaměstnanci i cizinci pracovali za stejných podmínek, jako všichni ostatní. Bojují proti mzdovému a sociálnímu dumpingu. Hodně to souvisí s úrovní mezd, kterou zaměstnavatelé nabízejí.

Soustavný tlak odborů za poslední dva roky přinesl slušný mzdový růst v mnoha podnicích. Situace a východiska pro mzdová vyjednávání jsou v jednotlivých hospodářských subjektech velmi rozdílná. Pro vyjednávání je důležitá ekonomická situace firmy. Lépe se samozřejmě vyjednává v bohaté firmě s velkými zisky. Situace je složitější v podnicích, kde je ekonomika napjatá a finance chybějí nejen na nárůst mezd, ale i na rozvoj a investice.

O růstu mezd pro zaměstnance vyjednáváme každý rok. Pro zaměstnance České pošty jsme dosáhli růstu jejich příjmů o více než pět procent v letošním i v loňském roce. Jednání vedeme průběžně nejen o nárůstu mezd, ale také o systému odměňování. Právě jsme projednávali pravidla pro stanovení a vyhodnocení ukazatelů pro výplatu výkonové mzdy, jednali jsme o tomto novém předpisu se zaměstnavatelem v režimu projednání s maximální snahou o spravedlivý přístup k zaměstnancům.

Čeká nás jednání o mzdách pro rok 2018, bude velmi složité a jako každý rok budeme potřebovat podporu členů a zaměstnanců.

Děkuji všem, kteří se starají i o druhé ☺.

Jindřiška Budweiserová



Prázdniny a letní dovolené jsou za námi, co je dnes aktuální, co se dá očekávat



Jaká je dnes situace ve světě, nikoliv očima odborníků, ale očima zcela normálního, v této době žijícího českého občaně a stále ještě člověka pohybujícího se v prostředí našeho největšího zaměstnavatele, a tím je Česká pošta. Podíváme se tedy nejdříve na to, co se děje kolem nás. Toho pozitivního stále moc není, ale toho záporného je kupodivu stále více. Obrovské přírodní katastrofy, tedy požáry, povodně, potopy, větrné bouře a hurikány různých jmen sužují snad všechny kontinenty. Nedostatek potravin, práce, peněz a dalších k životu nezbytných věcí pak nutí lidi k pokusům odejít jinam, dle jejich představ za lepším. Jejich zklamání a připočteme k tomu i vynaložené úspory předané podvodníkům a převaděčům za poskytnuté služby jsou pak další velikou pohromou pro tyto lidi. Najdeme ještě další a další, včetně ekonomických záporů a tolik oblíbených forem rozkrádání všeho, co jde, že by to zabralo celý článek. Bylo by mnohem užitečnější se v této části podívat na tu druhou stranu a tou je, jak tomu všemu zabránit, jak to napravit a jak najít znovu lidská řešení těchto obrovských problémů. A budu zcela upřímný, příliš velkou naději a cestu z tohoto takzvaného černého tunelu ven nevidím. K tomu ještě připočteme hrozící nedostatek vody, především pitné, stále se více rozmáhající teroristické útoky a máme důvodů pro smutek asi více než dost. V poslední době se stále více zamýšlím i nad otázkou, jaká je vlastně perspektiva našich zaměstnanců a možná i všech občanů této země. Jaká nás čeká budoucnost a co dobrého se dá očekávat. A není to jistě jednoduchá odpověď. Většinu

států Evropy se v tomto období ekonomicky daří a naše země je stále na předních místech. Ale upřímně řečeno nevím, kdo z řadových zaměstnanců českých podniků může konstatovat, že má dostatek prostředků k solidnímu životu a zároveň jistotu, že to bude stejně dobré i za dva, tři nebo více let. Zákony se stále přepisují a upravují, parlament nestihne projednat za čtyři roky to, co má, a tak je oblíbená fráze, že to už musí vyřešit další zvolená garnitura, opět skutečnosti. Patří sem celá řada důležitých zákonů, třeba úprava Zákoníku práce a dalších. Tedy úpravy, které jsou potřebné pro všechny zaměstnance i občany. Jak veliký odpor různých představitelů dokázala vyvolat zvýšená minimální mzda. Nejen podnikatelé, ale třeba i předseda hospodářské komory pan Dlouhý nešetří kritikou na adresu odborů, ministryně práce a dalších, kteří si dovolili prosadit zvýšení této mzdy jako jedné z nejnižších v Evropě. Vládní představitel se prou o výši mzdového nárůstu pro učitele, zdravotníky, policisty, vojáky, hasiče a ostatní státní zaměstnance, ale nikde ani slovo o zaměstnancích České pošty a jiných společnostech se 100% podílem vlastněným státem. Pro většinu našich zaměstnanců a našich členů se stále nic výrazně nemění. Problémy doma, problémy a stres v práci, k tomu neradostná budoucnost, a ještě strach z možných problémů díky stupňující se nedobré atmosféře ve společnosti, tedy asi nic moc.

To je pro mnohé sice hezké povídání, ale na konci je vždy otázka, co s tím? A odpověď na ni zná asi jen málokdo. Přenesme se tedy zpět do vlastních podmínek, podívejme se na současnou situaci i nejbližší budoucnost v České poště, podívejme se na situaci v odborech a dalších oborech naší činnosti. Jaké jsou tedy dnes naše problémy? Určitě je dobré začít vývojem hospodářské situace v podniku. Při pohledu na výsledek hospodaření za sedm měsíců tohoto roku můžeme říci, že se daří plnit a snad i v některých hodnotách překračovat hospodář-



ský plán, ale to je vše. Hospodářský výsledek zdaleka neodpovídá potřebám podniku a tím pádem ani jeho zaměstnanců. Nechci se zabývat otázkou, proč tomu tak je, která položka rozpočtu odpovídá potřebě a která nikoliv, ani otázkou, co bude příští, případně další měsíc. Vžívám se plně do role čtenáře, který nemá možnost vyslechnout důvody a má pouze výsledkovou listinu. Jen těžko si může někdo myslet, že začnu spekulovat nad tím, proč to tak je a proč to není naopak. Daleko víc pravděpodobné je, že se můj zájem soustředí na otázku jinou. Tedy proč, když je hospodářský výsledek takový, jaký je, a nejbližší budoucnost žádná výrazně zlepšení neslibuje, nevstoupil do celého procesu stát. Stále hledáme různé formy zvyšování výdělkové úrovně, odměn a dalších, ale nemůžeme najít cestu, která je potřebná a jediná plně odpovídající současné situaci a tou je zvyšování základních, tedy tarifních mezd. V podniku se stále uplatňuje systém snižování výkonové mzdy, mimo jiné za neplnění úkolů spojených s finančními službami České pošty. Stagnace v oblasti mzdového nárůstu do tarifních mezd je především v důsledku nedostatku zdrojů v běžném roce a následným propojením tohoto zatížení do dalších let. A co tím chci říci? Těžko se to chápe, těžko se to vysvětluje. Možná že zcela chybí osvěta pro všechny zaměstnance týkající se vysvětlení hospodářské situace a možností podniku prostřednictvím vedoucích na všech úrovních. Osvěta, kde na konci není oznámení, že se tak stalo, ale oznámení, že to většina oslovených pochopila a snad s tím alespoň z části souhlasí. Pak to má nějaký smysl, pak to může mít i kladný dopad na všechny zaměstnance. Jak to ale zařídit, když ani ti bezprostřední vedoucí tyto informace nemají. Jak to zařídit při naprostém nedostatku zaměstnanců v provozech. Jak to zařídit při neustálém přetěžování lidí z výše uvedených důvodů. Jak to zařídit, když nemohu nic výrazného v době blízké i nejbližší vzdálené slíbit. Zkusme to napravit, neboť je to alespoň první krok k odstranění neznalosti a osvětlení všech zaměstnanců podniku. A můžeme si v klidu říci, že kdyby se to podařilo, leckdo by možná pohlížel na situaci a výsledky jinak. Není to ale všespasitelné, neboť hezká slova a texty zdaleka vše neřeší. Co jsou tedy současné nejvíce diskutované problémy a jaký je pohled na tuto problematiku?

V první řadě jde o hospodářský výsledek jako ukazatel průběžného plnění plánu, a to z pohledu jednotlivých kapitol včetně personálních a mzdových výsledků. Zde je i přes všechny problémy situace plnění dobrá. Jde i o to, že není očekáván žádný vysoký hospodářský výsledek. Jaká jsou tedy základní čísla za toto období. Počet přepočtených zaměstnanců je 29 756, a to je o 335 méně, než je plán, a o 36 méně, než za stejné období roku 2016, počet fyzických zaměstnanců je pak 30 844, a to je o 133 méně, než v roce 2016. Mzda je v průměrném vyjádření 22 410 Kč, respektive při započte-

ní všech vyplacených peněz započítaných pro tento rok činí 23 052 Kč. Možná na první pohled čísla slušná, ale jde o průměr a ten také dle zkušeností říká, že více než 60 % zaměstnanců bere méně, a to v každé profesní skupině, kde je v převážné většině průměrný výdělek podstatně nižší. Možná by zde stálo za to rozlišit ještě jednotlivé regiony a vše porovnat s nějakým podobným pracovním oborem, i když to je ve většině případů dost složité. Dnes používaný odměňovací systém není rovněž bez chyb a bude vyžadovat v dohledné době úpravy. Jeho rozložení na mzdu základní a mzdu výkonovou mělo přinést spravedlivější hodnocení skutečně odvedené práce. Co se ale ukazuje jako jeho hlavní nedostatek? Stále se příkládá velký význam při přiznávání výkonové mzdy, kapitole přínosu pro alianční partnery. Jde o významnou část možného výdělku a tím i motivaci pro ty, kteří jsou případně schopni a nadání talentem prodejci. Pro všechny ostatní je to však prvek, který je dopředu nesplnitelný. Ještě mnohem horší však je, že tyto prostředky mnohdy slouží účelově k nesmyslnému a zcela nestandardnímu navyšování odměn za produkty v nějakou vyhlášenou dobu. Tedy místo průběžné motivace průběžná demotivace. Je asi jediná cesta a tou je nalézt zaměstnance, kteří prodávat umějí a daří se jim v tomto oboru průběžně více než ostatním a nechat je dělat jen toto. Tedy alespoň po dobu, kdy ještě zákazníci pošty budou něco chtít. Do této kapitoly jistě také patří úroveň odměn za jednotlivé produkty, které by mohly při vyšší úrovni prodeje posloužit jako nástroj vedoucí k většímu zájmu o tuto oblast. Od příštího roku by mělo dojít k výrazné nápravě celého tohoto systému i vzhledem k nové smlouvě pouze s jedním partnerem, a tím je ČSOB.

Řada problémů je i v oblasti BOZP a PO. Zdaleka nejde jen o pracovní prostředí nebo obuv v rámci OOPP. V převážné většině jsou za námi letošní prověrky v této oblasti a závěrečná zpráva opět popíše nedostatky a celkovou hodnotu potřebných investic do náprav. Nutno předem konstatovat, že na odstranění všech závad peníze nejsou a hned tak nebudou.



Trvalý nedostatek počtu zaměstnanců. Trvalý proces nahrazování práce chybějících těmi, co jsou na pracovních místech. Lidé na trhu práce nejsou pro žádnou práci, která není nejen dobře placená, ale je i příliš vyčerpávající. Jasně se ukazuje, že o práci na poště není zájem. A nebude to hned tak lepší. Přes všechny tyto nedostatky dochází i ke stálému snižování počtu provozních zaměstnanců, mimo jiné i v rámci projektu pošta Partner. Zaměstnavatel snižuje osobní náklady a zároveň i své početní stavy provozních zaměstnanců. Nabízené uplatnění v rámci neobsazených míst nepadá na úrodnou půdu, dojíždění a jiné problémy včetně nabídky práce třeba od místních úřadů, právě pro poštu Partner. Česká pošta nemá žádný rostoucí zdroj příjmů. Nedostatek listovních zásilek není možno ničím nahradit. Ostatní poskytnuté služby jsou náročné prostorově i hmotnostně (balíky) nebo plně závislé na kvalitě nabízených služeb (finanční služby) a podobně.

Převzetí práce s denním tiskem a tím i snaha posílení pozice pošty na trhu. Zcela jistě chvalyhodná myšlenka. Jen její realizace a problémy ji provázející jsou slušně řečeno větší, než by si tato akce zasloužila.

Portál plný výhod
odboryplus.cz

Otázka vyřešení problematiky a odměňování zástupů. Jde v současné době o problém, který se stále nedaří vyřešit ke spokojenosti. V oblasti FKSP jsme se Anketou zaměstnavatele o užitečnosti poukázek a dalších možností zjednodušení čerpání různých služeb přesvědčili, jaký je vlastně směr zájmu zaměstnanců o čerpání z fondu. Zaměstnanci nám říkají, že užití prosazované odbory je správné, následně v Anketě vyjádřili pravý opak. Je jasné, že každá forma přinášející zjednodušení, a to především formou osobních účtů a dalších věcí, je pro zaměstnavatele příjemnou vzpruhou. Nechci předjímat, jak veliké zklamání pro podporovatele zavedení osobních účtů by byla jeho roční výše pozitivně pro jednotlivce.

Je před námi rovněž zahájení prací na každoroční případné dohodě Dodatku PKS pro rok 2018. Jeho rozsah a případná snaha o úpravu některých kapitol bude jistě předmětem následných debat. Jde i o otázku mzdového nárůstu dosaženého v letošním roce a jeho zachování i pro další rok. Jde o udržení výdělkové úrovně a získání nějakých peněz navíc. Půjde tedy nejdříve o velice



www.odboryceskeposty.cz

složité sjednocení názoru všech odborových organizací a teprve následně o projednání v rámci vyjednávání se zaměstnavatelem. Rok 2018 je pak posledním rokem platnosti dnešní Podnikové kolektivní smlouvy a bude nutné hledat cestu k dohodě o PKS na další roky.

V poslední řadě připomínám, že se Evropská komise a další orgány EU začínají zabývat otázkou 4. Poštovní směrnice pro státy EU. Hlavním tématem jsou mimo jiné Univerzální poštovní služba a otázky digitalizace služeb a třeba i nové podmínky doručování balíků v mezinárodním styku. Bude to zcela jistě po liberalizaci a privatizaci v poštovním sektoru další obrovský problém a další střet zájmů odborů, zaměstnavatelů a Evropské komise. Tato další zásadní změna nepřichází v úvahu dříve než v roce 2019, ale její dopad by byl z pohledu zaměstnanosti i dalších pohledů velice významný, ale hlavně nepříznivý.

Na závěr bych rád vyjádřil přesvědčení, že Česká pošta bude nadále prosperovat a zajistí možnost pracovat, a tudíž i pobírat odpovídající odměnu za svoji práci co největšímu počtu zaměstnanců. Ztráta práce je jednou z nejhorších forem degradace člověka. Současný stav na trhu práce sice říká, že je více práce než zájmu o ní, ale to je stav dočasný, po kterém nastane pravý opak. Smysl práce odborů v podnicích je proto nespochybnitelný a nezastupitelný. Aby bylo možné v této činnosti úspěšně pokračovat, je nutná podpora od všech našich členů, ale především nečlenů. Znovu připomínám, že z Podnikové kolektivní smlouvy a další činnosti odborů profitují všichni. Odboráři za své prostředky, kterými umožňují odborovým orgánům působit, ostatní zaměstnanci pak zadarmo, neboť to zákon nerozlišuje.

Děkuji za podporu naší práce, děkuji za práci všem funkcionářům našeho svazu, děkuji všem našim členům. Ve své činnosti ve váš prospěch budeme i nadále pokračovat.

Karel Koukal

Rodiny s dětmi si polepší

Rodičovský příspěvek půjde vyčerpat rychleji. Zvýší se i přídatky na dítě.

Novela zákona o státní sociální podpoře zavádí řadu změn. Rodičovský příspěvek bude možné čerpat výrazně rychleji. Zvýší se přídatky na děti i okruh rodin, které na ně budou mít nárok. Vyšší bude i daňová sleva na děti.

Rodiče se budou moci rozhodnout, v jaké výši a po jakou dobu budou rodičovský příspěvek čerpat. Celou částku rodičovského příspěvku ve výši 220 000 korun si budou moci rodiče vyčerpat za kratší dobu než v současnosti - v případě nejvyšší možné měsíční výše příspěvku již v šesti měsících. Dosud mohli rodiče čerpat maximálně 11 500 korun měsíčně, nově by mohlo jít až o cca 32 tisíc korun u pracujících rodin s vyššími příjmy. Novela tak pomůže rodičům, kteří se chtějí vrátit co nejdříve do práce. Také se zavádí možnost volit výši čerpání dávky i pro rodiče, jimž nelze stanovit denní vyměřovací základ, jedná se především o studenty, osoby samostatně výdělečně činné, které si nehradí nemocenské pojištění a také nezaměstnané. Ti si budou moci nově volit čerpání rodičovského příspěvku až do výše 7 600 korun a zkrátit si tak dobu čerpání rodičovského příspěvku na tři roky. Rodiče dvojčat či trojčat budou moci čerpat vyšší rodičovský příspěvek, namísto současných 220 000 korun (celková částka příspěvku) půjde nově o 330 000 korun.

Na přídatku na dítě dosáhne více rodin, zvyšuje se koeficient rozhodného příjmu z 2,4 na 2,7násobku životního

minima. Rodinám, kde rodiče pracují či čerpají dávky nemocenského pojištění nebo podporu v nezaměstnanosti, se zvýší přídatky o 300 korun na 800, 910 a 1 000 korun měsíčně podle věku dítěte.

Změny u rodičovského příspěvku budou účinné od 1. 1. 2018. Možnost změny volby příspěvku se bude týkat všech rodičů, tedy i těch, kterým se dítě narodilo před účinností novely zákona, a to samozřejmě za předpokladu, že budou splňovat podmínky nároku na příspěvek (pokud např. limit na příspěvek nevyčerpali ještě před účinností novely zákona atd.).

Daňové zvýhodnění na děti se zvyšuje i na první dítě o 1 800 korun na 15 204 korun ročně. Na druhé dítě se zvýšilo o 2 400 korun, celkem tedy 19 404 korun ročně. Na třetí a další dítě se částka zvýšila o 3 600 korun, a to na 24 204 korun. V případě, že daňové zvýhodnění je vyšší než vypočítaná daň z příjmu, vzniká vám nárok na daňový bonus. Daň tedy neplatíte a naopak od státu peníze dostanete. Nárok na tento bonus ale smíte uplatnit, jen pokud jsou vaše roční příjmy ze závislé činnosti, samostatné výdělečné činnosti, kapitálových příjmů a pronájmu ve výši alespoň šestinásobku minimální mzdy. Za kalendářní rok 2017 to činí 66 000 korun. Za rok 2018 se ale budou počítat už pouze příjmy ze závislé činnosti a samostatné výdělečné činnosti a musí dosáhnout částky 73 200 korun.

Vyšší nemocenská pro dlouhodobě nemocné byla schválena

Zaměstnanci, kteří jsou dlouhodobě v pracovní neschopnosti, budou mít nárok na vyšší nemocenskou od 1. ledna 2018.

Nemocní budou po 31. dni pracovní neschopnosti dostávat 66 procent redukováného denního vyměřovacího základu. Od 61. dne nemoci se dávka zvýší na 72 procent. Odbory požadovaly zohlednit délku nemoci při výpočtu nemocenské, aby dlouhodobě nemocní měli lepší finanční podmínky.

V současné době zaměstnanec v prvních třech dnech nemoci nedostává nic, od 4. do 14. dne mu platí náhrada mzdy zaměstnavatel. Od 15. dne dostává nemocenskou ve výši 60 procent redukováného denního vyměřovacího základu, a to bez ohledu na délku trvání dočasné pracovní neschopnosti. Není tedy rozdíl, jestli je nemocný patnáct dní nebo trpí závažnějším onemocněním, kde si léčení vyžádá často i několik měsíců.

Důchody se budou zvyšovat více

Penzistům se tak budou od příštího roku pravidelně zvyšovat důchody více než dosud. Od příštího roku by měly vzrůst zhruba o 500 korun měsíčně, podle nynějších pravidel by to bylo přibližně o stokrát méně. Do starobního důchodu se bude odcházet v 65 letech věku, vláda ale bude moci tuto hranici podle okolností posouvat. Důchody se budou zvyšovat o polovinu místo nynější třetiny růstu reálných mezd a o růst cen zboží, které požívají senioři. Tato míra inflace se využije pro výpočet v případě, pokud bude pro penzisty výhodnější než současný obecný růst cen.



Letní brigády - jaké daně a kdy brigádníci odvádějí?

Letní brigády jsou často součástí prázdnin mnoha studentů. I brigádníci musí přiznávat a platit daně, ale také mohou využít daňové slevy.

Jaké daně lidé na brigádách zaplatí záleží na tom, na jakou smlouvu pracují a jak vysokou hrubou mzdu či odměnu mají.

Brigády ale nejsou jen záležitostí studentů. O přivýdělek se zajímají také senioři a nezaměstnaní, kteří jsou evidováni na úřadech práce.

Nezaměstnaní si už od srpna letošního roku nemohou přivýdělat na dohodu o provedení práce. Takzvané nekolidující zaměstnání s příjmem do výše poloviny minimální mzdy je možné jen v pracovním či služebním poměru nebo formou dohody o pracovní činnosti, tedy formy pracovněprávního vztahu, ze kterého se odvádí pojistné na zdravotní a sociální pojištění.



Brigády většinou fungují na bázi dohod mimo pracovní poměr. Jedná se o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, které jsou koncipovány právě pro krátkodobá zaměstnání. Při krátkodobé brigádě s měsíční mzdou do 10 000 korun je nejvýhodnější dohoda o provedení práce, kdy se nehradí zdravotní ani sociální pojištění. Méně výhodná je dohoda o pracovní činnosti, kdy se od měsíčního příjmu 2 500 korun pojistné hradí.

V případě obou dohod lze uplatnit daňovou slevu na poplatníka a případnou slevu na studenta.

Sleva je uplatňována, pokud vám zaměstnavatel strhává zálohovou daň a máte podepsané prohlášení daňového poplatníka, kde o uplatnění slevy požádáte. Pokud vám byla stržena srážková daň, je vhodné podání daňového přiznání, abyste uplatnili slevu na poplatníka. Pro studenty a lidi bez dalších zdanitelných příjmů to většinou znamená, že dostanou zaplacené daně zpět. Sleva na dani pro každého daňového poplatníka je 24 840 korun za rok, studenti si navíc mohou odečíst z daně až 4 020 korun za rok. Nárok na slevu mají studenti do 26 let, případně až do 28 roku věku, pokud studují v denním studiu v doktorském programu.

Po skončení brigády byste od zaměstnavatele měli dostat potvrzení o příjmech ze závislé činnosti, které potřebujete pro daňové přiznání jako podklad výpočtu daně. Pokud brigádu děláte jako takzvanou příležitostnou činnost, například jednorázovou výpomoc v sousedství, pak je příjem osvobozen od daně z příjmů, jestliže nepřesáhne hranici 30 tisíc korun za rok. Z takového příjmu se neodvádí zdravotní a sociální pojištění.

Pravidla agenturního zaměstnávání budou přísnější

Novela zákona o zaměstnanosti přísnější podmínky pro agentury práce. Agentury budou muset zaplatit půlmilionovou kauci, pokud budou chtít nabízet své služby. Kauce má eliminovat účelové zakládání agentur. Norma také umožní postih skrytého zajišťování pracovníků.

Za "zastřené zprostředkování zaměstnání", tedy zajišťování pracovních sil bez respektování zákonných podmínek, hrozí pokuta až do výše pěti milionů korun. Změna má omezit zejména nedodržování zásady srovnatelných mzdových a pracovních podmínek dočasného přidělovaného zaměstnance. Zabránit by měla také obcházení odvodů na sociální a zdravotní pojištění a záloh na daň z příjmu. Novela také zvyšuje sankce pro agentury, pokud nebudou dodržovat zákonem předepsané podmínky.

Agenturní zaměstnávání kritizují odbory po celou dobu jeho existence v České republice. Kritika se týká především špatných pracovních podmínek, nízkých mezd pronajímaných pracovníků a nerovného přístupu. Počet pracovníků, které si firmy pronajímají od agentur práce,

se za posledních pět let zvýšil o 62 procent. Zatímco v roce 2011 agentury poslaly podnikům 171 800 lidí, loni to bylo 277 400 osob. Agentury často posílají do firem cizince na práci, o kterou čeští občané nejvíce zájem. Podle Asociace pracovních agentur se v ČR kromě čtvrt milionu legálně zaměstnaných agenturních pracovníků pohybuje minimálně stejný počet nelegálních pracovníků.

Od změn zákona o zaměstnanosti se především očekává, že na trh budou vstupovat pouze ty agentury, které mají odpovídající zázemí a jsou schopny zaručit minimální účetní a provozní standardy včetně materiálního vybavení.



Volno na ošetřování člena rodiny

Dlouhodobé ošetřování pomůže v době bezprostředně po propuštění ošetřovaného z nemocnice, například po vážném úrazu nebo nemoci. V situaci, kdy je potřeba celodenně pečovat o jiného člena rodiny po dobu alespoň 30 dnů, bude možné požádat o dávku na dobu až 90 dnů ode dne propuštění z hospitalizace. Pečovat s nárokem na dávku bude možné o člena rodiny, u kterého došlo náhle k závažné zdravotní komplikaci, která si vyžádala hospitalizaci alespoň po dobu 7 kalendářních dnů a pokud zároveň nemocnice potvrdila, že jeho zdravotní stav po propuštění do domácího prostředí bude vyžadovat celodenní poskytování dlouhodobé péče alespoň po dobu dalších 30 kalendářních dnů. Potřebu péče v následujícím období potvrdí ošetřující lékař.

Rodiny získají čas bez obav uvážit, jak zajistit péči o svého příbuzného, pokud by měla být dlouhodobá (více než 3 měsíce). Pečujícímu, ať již zaměstnanci nebo OSVČ, bude po dobu poskytování dlouhodobé péče náležet z nemocenského pojištění náhrada ztráty příjmu z výdělečné činnosti, která musela být přerušena, a to ve stejné výši jako v případě krátkodobého ošetřování,

tj. 60 % denního vyměřovacího základu. V průběhu péče nemůže zaměstnanec dostat výpověď a po ukončení péče mu nová úprava v zákoníku práce dále garantuje původní práci i návrat na stejné pracovní místo.

Aby byly vyváženy i zájmy zaměstnavatele, nebude poskytnutí pracovního volna pečující osobě automatické. Pokud zaměstnanec záměr pečovat o svého rodinného příslušníka zaměstnavateli oznámí, může zaměstnavatel poskytnutí pracovního volna odmítnout, pokud má pro to vážné provozní důvody a písemně je zaměstnanci sdělí. V ostatních případech je povinen volno poskytnout.

O příbuzného po hospitalizaci bude moci pečovat široký okruh ošetřujících osob. Pokud splní ostatní podmínky nároku na tuto dávku, bude dlouhodobé ošetřování náležet nejen nejbližším příbuzným ošetřované osoby (rodičům, prarodičům, dětem, sourozencům a jejich manželům nebo druhům), ale například i strýci nebo neteří ošetřované osoby, manželce nebo družce strýce nebo manželovi nebo druhovi neteře. Široký okruh osob



Zvýšení minimální mzdy

Velkým úspěchem odborů v rámci kampaně Konec levné práce je další výrazné zvýšení minimální mzdy. Od 1. ledna 2018 se minimální mzda zvýší na 12 200 korun a minimální hodinová mzda z 66 korun na 73,20 korun. V návaznosti na to se valorizují i nejnižší úrovně zaručené mzdy pro zaměstnance, jejichž mzdy nejsou sjednány v kolektivních smlouvách a pro zaměstnance ve veřejných službách a správě, kteří dostávají plat. Jsou diferencovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce.

Nezvyšování minimální mzdy v letech 2007 až 2012 přispělo k tomu, že byly velmi výrazně oslabeny základní funkce minimální mzdy a významně poklesla kupní síla zaměstnanců pracujících za minimální mzdu. Při práci na plný úvazek za minimální mzdu nepokryje zaměstnanec ani základní životní potřeby a je částečně závislý na sociálním systému státu. Jeho čistý příjem je pod hranici bída ☹. V současnosti má nižší minimální mzdu ze států Evropské unie pouze Litva, Lotyšsko, Rumunsko a Bulharsko.

Změna výše minimální mzdy se dotkne nás všech, protože na její výši jsou navázána pravidla v mnoha oblastech našeho života.

Zdravotní pojištění

Výše minimální mzdy má přímý vliv na výpočet minimálního pojistného na zdravotní pojištění.

Osoby bez zdanitelných příjmů - tyto osoby musejí samy hradit pojistné na zdravotní pojištění, které je stanoveno výpočtem z minimální mzdy. Pojistné činí 13,5 % z mini-

dovoli rodinám svobodně se rozhodnout, kdo a jak bude dlouhodobou péči zajišťovat.

Ošetřující s nárokem na dlouhodobé ošetřování se mohou v průběhu ošetřování střídat. Ošetřovaná osoba musí vždy dát souhlas k ošetřování konkrétní osobě a musí být nejen v době zahájení poskytování dlouhodobé péče, ale i před jejím započatím poskytování účastna nemocenského pojištění po stanovenou dobu. Během pobírání této dávky si ale lidé nesmějí vůbec přivydělávat. Na dosavadních pravidlech pro krátkodobé ošetřování (devět, případně až 16 dnů) se nic nemění.

O novou dávku bude možné žádat od poloviny příštího roku.

mální mzdy. V roce 2017 je to 1 485 korun, pro rok 2018 se tato částka zvýší na 1 647 korun.

Doplatek pojistného zaměstnanců s minimální mzdou při kratším úvazku - pokud je jejich měsíční příjem nižší než minimální mzda, tak si musejí doplácet sami pojistné na zdravotní pojištění do výše, kterou by odváděli, pokud by pobírali minimální mzdu.

Daňové zvýhodnění na dítě - daňový bonus

Od ledna 2018 se zvedne hranice pro uplatnění daňového bonusu - pouze pokud rodič dosáhne šestinásobku minimální mzdy. V roce 2017 to tedy bylo 66 000 korun, od ledna 2018 bude muset být příjem rodiče o 7 200 korun vyšší, tedy 73 200 korun.

Zdanění důchodu

Příjem ve formě důchodu nebo penze je od daně osvobozen, pokud nepřekročí v ročním úhrnu 36násobek minimální mzdy. Pro rok 2017 - 396 000 korun ročně, tedy 33 000 korun měsíčně. Pro rok 2018 se částka zvýší na 439 200 korun ročně, tedy 36 600 korun měsíčně.

Nezaměstnaní a tzv. nekolidující zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání v evidenci úřadu práce si může vydělat maximálně polovinu minimální mzdy - tento rok tedy 5 500 korun, od roku 2018 to bude 6 100 korun. Pokud si ovšem registrovaný uchazeč o zaměstnání přivydělává, tak nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Jindřiška Budweiserová
zdroj: MPSV, ČSSZ, MF

Konec levné práce v ČR

Ve čtvrtek 14. září proběhl již třetí manifestační mítink v rámci kampaně Konec levné práce. Aktivita a soustavný tlak odborů, kolektivní vyjednávání v době příznivé ekonomické situace přineslo výsledky. Mzdový růst za poslední dva roky překonal deset procent. Mzdová vyjednávání jsou velmi náročná a vždy vycházejí z potřeb zaměstnanců a také z reálných ekonomických podmínek jednotlivých podniků. V nejbližší době začnou nová jednání o růstu mezd pro rok 2018. Držte nám palce!

Jindřiška Budweiserová



Právní kudykam



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

přeji vám barevný a klidný podzim. Vězte, že být bdělý a ostražitý se vyplácí. Máte nespornou výhodu, že odbory jsou vždy na vaší straně, že se máte kde poradit, máte se kam obrátit pro pomoc. A to v dnešní době opravdu není málo.

Váš právní servis

Abeceda pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce



Abeceda pracovněprávních vztahů - informace

Dnes si řekneme, jaké informace týkající se pracovního poměru má zaměstnavatel za povinnost zaměstnanci sdělit (§ 37 zákoníku práce) a jaké informace po zaměstnanci nesmí požadovat, nebo jen výjimečně (§ 316 odst. 4 zákoníku práce).

Zaměstnavatel má povinnost informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru. Tyto informace mohou být součástí pracovní smlouvy. Pokud nejsou součástí pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru informovat zaměstnance o těchto údajích.

a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,

b) bližší 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, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,

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

Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu, je povinen jej předem informovat o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat.

Informace o dovolené, výpovědních dobách nebo týdenní pracovní době mohou být nahrazeny odkazem na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis. Také postačuje, odkáže-li zaměstnavatel na příslušné ustanovení zákoníku práce.

Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než 1 měsíc.

Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

Ze zákoníku práce je jednoznačně dáno, které informace zaměstnavatel po zaměstnanci nesmí požadovat. Jedná se o informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem.

Zejména se nesmí jednat o informace o:

- a) těhotenství,
- b) rodinných a majetkových poměrech,
- c) sexuální orientaci,
- d) původu,
- e) členství v odborové organizaci,
- f) členství v politických stranách nebo hnutích,
- g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,
- h) trestněprávní bezúhonnosti.

Platí výjimka pro informace pod písmenem c), d), e), f) a g). Zde musí být dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána. Požadavek pro sdělení informací musí být přiměřený, nebo musí jít o případy, kdy povinnost sdělit informaci stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

Uvedené informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

Zákoník práce ve svém ustanovení § 16 odst. 2 upravuje definici diskriminace. Novelizací zákoníku práce účinnou od 29. 7. 2017 byla tato definice nově upravena a zní takto:

"V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví".



Přestupkové řízení v novém kabátě – druhá část

V minulém čísle našeho časopisu jsem vás seznámila s novou právní úpravou týkající se přestupků. Současně jsem vám slíbila, že v dalším čísle dostanete další porci informací. Tady jsou.

Zákon přestupek definuje takto - přestupkem je společensky škodlivý protiprávní čin, který je v zákoně za přestupek výslovně označen a který vykazuje znaky stanovené zákonem, nejde-li o trestný čin.

Pokus přestupku je jednání osoby, které bezprostředně směřuje k dokonání přestupku. Takového jednání se fyzická osoba dopouští v úmyslu přestupek spáchat, ale k dokonání přestupku nedochází. Pokus přestupku je trestný, pokud tak stanoví zákon, a to stejně jako dokonáný přestupek. Odpovědnost za pokus přestupku zanikne, jestliže pachatel od dokonání přestupku dobrovolně upustil a odstranil nebezpečí, které jeho jednáním vzniklo zájmu chráněnému zákonem.

Pokračování v přestupku, tím se rozumí takové jednání, jehož jednotlivé dílčí útoky vedené jednotným záměrem naplňují skutkovou podstatu stejného přestupku. Jsou spojeny stejným nebo podobným způsobem provedení, blízkou souvislostí časovou a souvislostí v předmětu útoku.

Trvající přestupek je takový přestupek, jehož znakem je jednání pachatele spočívající ve vyvolání a následném udržování protiprávního stavu.

Hromadný přestupek je takový přestupek, u kterého zákon vyžaduje pro vznik odpovědnosti za přestupek více útoků spojených společným záměrem.

Přestupek může být spáchán také opomenutím určitého konání. Zde se jedná o situaci, kdy má pachatel přestupku konat na základě úředního rozhodnutí nebo právního předpisu a nekoná. Dále se může jednat o konání v důsledku dobrovolného převzetí povinnosti konat nebo vyplynula-li povinnost z jeho předchozího ohrožujícího jednání nebo k němuž byl z jiného důvodu podle okolností a svých poměrů povinen.

Spolupachatel - je-li přestupek nebo jeho pokus spáchán úmyslným společným jednáním dvou nebo více fyzických osob, odpovídá každá z nich, jako by přestupek spáchala sama. Byl-li přestupek spáchán společným jednáním

dvou nebo více osob, z nichž alespoň jedna je právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba, odpovídá každá z nich, jako by přestupek spáchala sama.

Zvláštní subjekt přestupku – vyžaduje-li zákon ke spáchání zvláštní vlastnost, způsobilost nebo postavení pachatele, může být pachatelem pouze ten, kdo požadovanou vlastnost, způsobilost nebo postavení má.

Fyzická osoba je pachatelem, jestliže svým zaviněným jednáním naplnila znaky přestupku nebo jeho pokusu, je-li trestný. Pachatelem je též fyzická osoba, která ke spáchání přestupku užila jiné fyzické osoby, jež není odpovědná za přestupek pro nedostatek věku nebo nepřičetnost anebo proto, že svým jednáním naplnila podmínky nutné obrany nebo krajní nouze nebo jiné okolnosti vylučující protiprávnost. Pachatelem je též fyzická osoba, která ke spáchání přestupku užila právnické osoby, která není za přestupek odpovědná. Pachatelem může být fyzická osoba, která úmyslně (i) zosnovala nebo řídila spáchání přestupku (organizátor), (ii) vzbudila v jiném rozhodnutí spáchat přestupek (návodce), (iii) umožnila nebo usnadnila jinému spáchání přestupku (pomocník).

K odpovědnosti fyzické osoby za přestupek se vyžaduje zavinění. Ke spáchání přestupku postačuje zavinění z nedbalosti, nestanoví-li zákon výslovně, že je třeba úmyslného zavinění.

Přestupek je spáchán úmyslně, jestliže pachatel (i) chtěl svým jednáním porušit nebo ohrozit zájem chráněný zákonem, (ii) věděl, že svým jednáním může porušit nebo ohrozit zájem chráněný zákonem, a pro případ, že jej poruší nebo ohrozí, s tím byl srozuměn.

Přestupek je spáchán z nedbalosti, jestliže pachatel (i) věděl, že svým jednáním může porušit nebo ohrozit zájem chráněný zákonem, ale bez přiměřených důvodů spoléhal na to, že tento zájem neporuší nebo neohrozí, (ii) nevěděl, že svým jednáním může porušit nebo ohrozit zájem chráněný zákonem, ač to vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům vědět měl a mohl.

Za přestupek není odpovědný ten, kdo v době jeho spáchání nedovršil patnáctý rok svého věku.

Mladistvím je ten, kdo v době spáchání přestupku dovršil patnáctý rok a nepřekročil osmnáctý rok svého věku.



Při ukládání správního trestu mladistvému se přihlíží k jeho osobnosti včetně jeho věku a rozumové a mravní vyspělosti. Dále se přihlíží k jeho osobním poměrům tak, aby jeho další vývoj byl co nejméně ohrožen. Horní hranice sazby pokuty se u mladistvého snižuje na polovinu. Nesmí přesahovat částku 5000 Kč. Toto neplatí, je-li mladistvý podnikající fyzickou osobou. Zákaz činnosti nelze mladistvému uložit, jestliže by výkon tohoto správního trestu bránil přípravě na jeho povolání. Zákaz činnosti lze mladistvému uložit nejdéle na dobu 1 roku. Od uložení správního trestu mladistvému lze upustit. Podmínkou však je, že vzhledem k povaze spáchaného přestupku a k dosavadnímu způsobu života mladistvého lze důvodně očekávat, že uložení omezujícího opatření zajistí jeho nápravu lépe než správní trest.

Za přestupek není odpovědný ten, kdo pro duševní poruchu v době jeho spáchání nemohl rozpoznat protiprávnost svého jednání nebo své jednání ovládat. Odpovědnosti se však nezabývá ten, kdo se do stavu nepříčetnosti přivedl, byť i z nedbalosti, užitím návykové látky. Návykovou látkou se rozumí alkohol, omamné látky, psychotropní látky a ostatní látky způsobily nepříznivě ovlivnit psychiku člověka nebo jeho ovládací nebo rozpoznávací schopnosti nebo sociální chování.

Právníká osoba je pachatelem, jestliže k naplnění znaku přestupku došlo jednáním fyzické osoby, která se považuje za osobu, jejíž jednání je přičitatelné právníké osobě. Tato fyzická osoba poruší právní povinnost uloženou právníké osobě, a to (i) při činnosti právníké osoby, (ii) v přímé souvislosti s činností právníké osoby, (iii) ku prospěchu právníké osoby, (iv) v jejím zájmu. Za porušení právní povinnosti uložené právníké osobě

se považuje též porušení právní povinnosti uložené organizační složce nebo jinému útvaru, který je součástí právníké osoby.

Za osobu, jejíž jednání je přičitatelné právníké osobě, se za účelem posuzování odpovědnosti právníké osoby za přestupek považuje (i) statutární orgán nebo člen statutárního orgánu, (ii) jiný orgán právníké osoby nebo jeho člen, (iii) zaměstnanec nebo osoba v obdobném postavení při plnění úkolů vyplývajících z tohoto postavení, (iv) fyzická osoba, která plní úkoly právníké osoby, (v) fyzická osoba, kterou právníká osoba používá při své činnosti, (vi) fyzická osoba, která za právníkou osobu jednala, jestliže právníká osoba výsledku takového jednání využila.

Odpovědnost právníké osoby za přestupek není podmíněna zjištěním konkrétní fyzické osoby, která se považuje za osobu, jejíž jednání je přičitatelné právníké osobě. Správní orgán není povinen zjišťovat konkrétní fyzickou osobu, která se považuje za osobu, jejíž jednání je přičitatelné právníké osobě. Zejména jde o případy, kdy je ze zjištěných skutečností zřejmé, že k jednání zakládajícímu odpovědnost právníké osoby za přestupek došlo při činnosti právníké osoby.

Právníká osoba za přestupek neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby přestupku zabránila. Na druhou stranu se své odpovědnosti za přestupek nemůže zprostit, jestliže z její strany nebyla vykonávána povinná nebo potřebná kontrola nad fyzickou osobou, jejíž jednání je přičitatelné právníké osobě, nebo nebyla učiněna nezbytná opatření k zamezení nebo odvrácení přestupku.

Podnikající fyzická osoba je pachatelem, jestliže k naplnění znaku přestupku došlo při jejím podnikání nebo v přímé souvislosti s ním. Současně podnikající fyzická osoba svým jednáním porušila právní povinnost, která je uložena podnikající fyzické osobě nebo fyzické osobě. Za osobu, jejíž jednání je přičitatelné podnikající fyzické osobě, se za účelem posuzování odpovědnosti podnikající fyzické osoby za přestupek považuje (i) zaměstnanec nebo osoba v obdobném postavení při plnění úkolů vyplývajících z tohoto postavení, (ii) fyzická osoba, která plní úkoly podnikající fyzické osoby, (iii) fyzická osoba, kterou podnikající fyzická osoba používá při své činnosti, (iv) fyzická osoba, která za podnikající fyzickou osobu jednala, jestliže podnikající fyzická osoba výsledku takového jednání využila.

Přestane-li podnikající fyzická osoba, která je pachatelem, být podnikatelem, její odpovědnost za přestupek nezaniká.

Okolnosti vylučující protiprávnost - tímto pojmem se označují specifické charakteristiky skutku, které, pokud v konkrétním případě nastanou, způsobují, že čin jinak trestný jako přestupek není přestupkem. Jedná se o tzv. krajní nouzi, nutnou obranu, svolení poškozeného, přípustné riziko a oprávněné použití zbraně.

Krajní nouze - čin jinak trestný jako přestupek není přestupkem, jestliže jím někdo odvrací nebezpečí přímo hrozící zájmu chráněnému zákonem. O krajní nouzi nejde, jestliže toto nebezpečí bylo možno za daných okolností odvrátit jinak. Je-li následek tímto způsobený odvrácením zřejmě stejně závažný nebo ještě závažnější než ten, který hrozil, také se nejedná o krajní nouzi.

Nutná obrana - čin jinak trestný jako přestupek není přestupkem, jestliže jím někdo odvrací přímo hrozící nebo trvající útok na zájem chráněný zákonem. O nutnou obranu nejde, byla-li tato obrana zcela zjevně nepřiměřená způsobu útoku.

Svolení poškozeného - čin jinak trestný jako přestupek není přestupkem, jestliže někdo jedná na základě svolení osoby, jejíž zájmy, o nichž tato osoba může bez omezení oprávněně rozhodovat, jsou činem dotčeny. Svolení poškozeného musí být dáno předem nebo současně s jednáním osoby páčající čin jinak trestný jako přestupek. Toto svolení musí být učiněno dobrovolně, určité, vážně a srozumitelně. Je-li takové svolení dáno až po spáchání činu, o přestupek nejde. Je však nutný předpoklad, že jednájící mohl důvodně předpokládat, že osoba, jejíž zájmy jsou dotčeny, by tento souhlas jinak udělila vzhledem k okolnostem případu a svým poměrům. Za svolení nelze považovat souhlas k ublížení na zdraví.

Přípustné riziko - čin jinak trestný jako přestupek není přestupkem, jestliže někdo v souladu s dosaženým stavem poznání a informacemi, které měl k dispozici v době svého rozhodování o dalším postupu, vykonává v rámci svého zaměstnání, povolání, postavení nebo funkce nebo v rámci svého předmětu činnosti společensky prospěšnou činnost, již ohrozí nebo poruší zájem chráněný zákonem, nelze-li společensky prospěšného výsledku dosáhnout jinak. O přípustné riziko nejde, jestliže (i) je ohrožen život nebo zdraví člověka, aniž by k tomu dal v souladu s jiným právním předpisem souhlas, (ii) výsledek, k němuž je směřováno zcela zřejmě neodpovídá míře rizika, (iii) konání zřejmě odporuje požadavkům jiného právního předpisu, veřejnému zájmu nebo zásadám lidskosti nebo se přiči dobrým mravům.

Oprávněné použití zbraně - přestupek nespáchá, kdo použije zbraně v mezích stanovených jiným právním předpisem.

Zákon zná důvody, pro které může zaniknout odpovědnost za přestupek. Těmito důvody jsou (i) uplynutí promlčecí doby, (ii) smrt fyzické osoby, (iii) zánik právníké osoby, nemá-li právního nástupce, (iv) vyhlášení amnestie.

Promlčecí doba činí jeden rok nebo tři roky, jde-li o přestupek, za který zákon stanoví sazbu pokuty, jejíž horní hranice je alespoň 100 000 Kč.

Odpovědnost právníké osoby za přestupek přechází na jejího právního nástupce. Má-li právníká osoba více právních nástupců, odpovídá za přestupek každý z nich, jako by přestupek spáchal sám.

Odpovědnost podnikající fyzické osoby za přestupek přechází v případě její smrti na osobu, která pokračuje v její podnikatelské činnosti. Pokračuje-li v podnikatelské činnosti více osob, odpovídá za přestupek každá z nich, jako by přestupek spáchala sama.

Při určení druhu správního trestu a jeho výměry se přihlídnou zejména:

- k povaze a závažnosti přestupku,
- k tomu, že o některém z více přestupků, které byly spáchány jedním skutkem nebo více skutky, nebylo rozhodnuto ve společném řízení,
- k přitěžujícím a polehčujícím okolnostem,
- u pokusu přestupku k tomu, do jaké míry se jednání pachatele přiblížilo k dokonání přestupku, jakož i k okolnostem a důvodům, pro které k jeho dokonání nedošlo,
- u spolupachatelů k tomu, jakou měrou jednání každého z nich přispělo ke spáchání přestupku,

- u fyzické osoby k jejím osobním poměrům a k tomu, zda a jakým způsobem byla pro totéž protiprávní jednání potrestána v jiném řízení před správním orgánem než v řízení o přestupku,
- u právnické nebo podnikající fyzické osoby k povaze její činnosti,
- u právního nástupce k tomu, v jakém rozsahu na něj přešly výnosy, užítky a jiné výhody ze spáchaného přestupku; v případě více právních nástupců k tomu, zda některý z nich pokračuje v činnosti, při které byl přestupek spáchán,
- u pokračujícího, trvajících a hromadného přestupku k tomu, zda k části jednání, jímž byl přestupek spáchán, došlo za účinnosti zákona, který za přestupek stanovil správní trest mírnější než zákon, který byl účinný při dokončení tohoto jednání.

Povaha a závažnost přestupku je dána zejména:

- významem zákonem chráněného zájmu, který byl přestupkem porušen nebo ohrožen,
- významem a rozsahem následku přestupku,
- způsobem spáchání přestupku,
- okolnostmi spáchání přestupku,
- u fyzické osoby též druhem a mírou jejího zavinění, popřípadě pohnutkou, je-li tato znakem skutkové podstaty přestupku,
- délkou doby, po kterou trvalo protiprávní jednání pachatele nebo po kterou trval protiprávní stav udržovaný protiprávním jednáním pachatele,
- počtem jednotlivých dílčích útoků, které tvoří pokračování v přestupku.

Jako k polehčující okolnosti se přihlídnou zejména k tomu, že pachatel:

- spáchal přestupek ve věku blízkém věku mladistvých,
- spáchal přestupek, aby odvrátil útok nebo jiné nebezpečí, aniž byly zcela naplněny podmínky nutné obrany nebo krajní nouze, nebo překročil meze jiné okolnosti vylučující protiprávnost,
- napomáhal k odstranění škodlivého následku přestupku nebo dobrovolně nahradil způsobenou škodu,
- oznámil přestupek správnímu orgánu a při jeho objasnění účinně napomáhal, nebo
- spáchal přestupek pod vlivem hrozby nebo nátlaku anebo pod tlakem podřízenosti nebo závislosti na jiném.

Jako k přitěžující okolnosti se přihlídnou zejména k tomu, že pachatel:

- spáchal přestupek tak, že využil něčí bezbrannosti, podřízenosti nebo závislosti na jiné osobě,
- spáchal více přestupků,
- spáchal přestupek opakovaně,
- zneužil ke spáchání přestupku svého zaměstnání, postavení nebo funkce,

- spáchal přestupek jako člen organizované skupiny, nebo
- spáchal přestupek na dítěti, osobě těhotné, nemocné, zdravotně postižené, vysokého věku nebo nemohoucí.

Za dva nebo více přestupků téhož pachatele projednávaných ve společném řízení se uloží správní trest podle ustanovení vztahujícího se na přestupek nejpřísněji trestný. Jsou-li horní hranice sazeb pokut stejné, uloží se správní trest podle ustanovení vztahujícího se na přestupek nejzávažnější.

Jsou-li společně projednávány dva nebo více přestupků, správní orgán může uložit pokutu ve vyšší sazbě. Horní hranice sazby pokuty za přestupek nejpřísněji trestný se zvyšuje až o polovinu. Nejvýše však do částky, která je součtem horních hranic sazeb pokut za jednotlivé společně projednávány přestupky. Spolu s pokutou lze uložit i jiný druh správního trestu, jestliže by jej bylo možno uložit za některý ze společně projednáváných přestupků.

Od uložení správního trestu lze podmíněně upustit. V takovém případě je nutné přihlídnout k povaze a závažnosti spáchaného přestupku, kterým byla způsobena majetková újma. Může se jednat o případ, kdy samotné projednání věci před správním orgánem postačí k nápravě osoby pachatele přestupku.

Při podmíněném upuštění od uložení správního trestu se pachateli uloží, aby ve lhůtě stanovené správním orgánem nahradil škodu, kterou přestupkem způsobil, nebo vydal bezdůvodné obohacení. Nesplní-li pachatel ve stanovené lhůtě povinnost uloženou správním orgánem, správní trest se mu uloží.

Od uložení správního trestu lze upustit. Předpokladem je, že o dvou nebo více přestupcích téhož pachatele nebylo konáno společné řízení. Správní trest uložený za některý z těchto přestupků v samostatném řízení lze považovat za odpovídající správnímu trestu, který by byl jinak uložen ve společném řízení. Od uložení správního trestu lze též upustit, jestliže vzhledem k závažnosti přestupku, okolnostem jeho spáchání a osobě pachatele lze důvodně očekávat, že již samotné projednání věci před správním orgánem postačí k jeho nápravě.

Pokutu lze uložit v částce nižší, než je zákonem stanovená dolní hranice sazby pokuty, jestliže (i) vzhledem k okolnostem případu a osobě pachatele lze důvodně očekávat, že i tak lze jeho nápravu dosáhnout, (ii) je pokuta ukládána za pokus přestupku, (iii) pokuta uložená v rámci zákonem stanovené dolní hranice sazby by byla vzhledem k poměrům pachatele nepřiměřeně přísná, (iv) pachatel spáchal přestupek, aby odvrátil útok nebo jiné nebezpečí, aniž byly zcela naplněny podmínky

nutné obrany nebo krajní nouze, nebo překročil meze jiné okolnosti vylučující protiprávnost. Je-li výměra pokuty mimořádně snižována, musí být uložena pokuta alespoň ve výši jedné pětiny dolní hranice sazby pokuty stanovené zákonem.

Ochranné opatření slouží k dosažení účelu přestupkového zákona. Jde o trestní sankci, ne však o trest. Účelem ochranného opatření je ochrana společnosti. Ochranným opatřením podle přestupkového zákona je (i) omezující opatření, (ii) zabránění věci, (iii) zabránění náhradní hodnoty.

Omezující opatření spočívá v zákazu navštěvovat určená veřejně přístupná místa nebo místa, kde se konají sportovní, kulturní a jiné společenské akce. Případně jde o povinnost zdržet se styku s určitou osobou nebo vymezeným okruhem osob. Také se může jednat o povinnost podrobit se vhodnému programu pro zvládání agrese nebo násilného chování.

Omezující opatření lze uložit fyzické osobě. Omezující opatření musí být přiměřené povaze a závažnosti spáchaného přestupku a osobním poměrům pachatele.

Omezující opatření lze uložit pouze spolu se správním trestem, a to nejdéle na dobu 1 roku. Omezující opatření lze uložit s účinky též mimo správní obvod správního orgánu, který je ukládá. Dodržování uloženého omezujícího opatření kontroluje správní orgán, který je uložil.

Omezující opatření spočívající v povinnosti podrobit se vhodnému programu pro zvládání agrese nebo násilného chování může být uloženo fyzické osobě, která se dopustila přestupku vykazujícího zejména znaky užité násilí v rodině nebo partnerském vztahu.

O zabránění věci lze rozhodnout, jestliže (i) do 60 dnů ode dne, kdy přestupek vyšel najevo, se nezjistí skutečnosti odůvodňující zahájení řízení o přestupku proti určité osobě, (ii) náleží pachateli, proti němuž nelze vést řízení o přestupku nebo jemuž za přestupek nelze uložit správní trest, (iii) náleží pachateli, u něhož bylo od uložení správního trestu za přestupek upuštěno nebo podmíněně upuštěno, (iv) nenáleží pachateli nebo mu nenáleží zcela, (v) vlastník věci není znám, (vi) vyžaduje to bezpečnost osob nebo majetku anebo jiný obdobný obecný zájem. Zde uvedené podmínky musí být při zabránění věci vždy splněny. Vlastníkem zabraně věci se stává stát. O zabránění věci nelze rozhodnout, uplynulo-li od jednání majícího znaky přestupku 5 let.

Zabránění náhradní hodnoty – pokud ten, komu náleží věc, která by mohla být zabráněna, ji před zabráněním zničí, poškodí, zcizí, zatají, učiní neupotřebitelnou nebo zužitkuje, nebo jestliže jinak zabránění takové věci zmaří, může mu být uloženo zabránění náhradní hodnoty až do výše, která odpovídá hodnotě takové věci. Vlastníkem zabraně náhradní hodnoty se stává stát.

Vydání zápočtového listu zaměstnanci

Dotaz: Je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci při ukončení pracovního poměru zápočtový list a může zaměstnavatel podmiňovat jeho vydání splněním podmínek?

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

v tomto případě představoval ušlý výdělek, kterého byste dosahoval u nového zaměstnavatele. Pro jednání se zaměstnavatelem doporučuji v tomto případě požádat o pomoc odborovou organizaci.

*Klára Holubová
právní servis OS ZPTNS*



Svazová inspekce bezpečnosti práce pomáhá

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je důležitým úkolem právě pro odbory. Naši svazoví inspektoři se pravidelně zúčastňují prověrek BOZP u zaměstnavatelů a podílejí se tak na zlepšování podmínek pro zaměstnance.

Svazoví inspektoři vykonávají kontroly u všech zaměstnavatelů, kde působí naše odborové organizace. Systematičnost kontrol přináší zlepšení u nejčastějších závad jako je nedostatečné osvětlení, poškozené nebo neukotvené regály, chybějící bezpečnostní označení, nedostatečný úklid v šatnách, závady na rampách a zabezpečení, poškozené podlahové krytiny, volně ležící kabely elektrických zařízení. Odstranění těchto závad nestojí velké peníze,

a tak je možné zjednat urychlenou nápravu. Větší problém je s nedostatky a závadami na sociálních zařízeních, kde je třeba větších finančních prostředků.

Do srpna letošního roku bylo provedeno již 135 kontrol.

Pokud máte problém na vašem pracovišti, neváhejte se obrátit na Svazovou inspekci bezpečnosti práce ☺.

Jindřiška Budweiserová



inzerce



VYZRAJTE NA ZÁŠKODNÍKY RYCHLE A SPOLEHLIVĚ

Nenechte si od záškodníků komplikovat život. Vyzrajte s naším pojištěním na Velkou vodu, Chmatáky i Mrchuporuchu a mějte jistotu, že na své peníze nebudete nikdy dlouho čekat.

www.VyzrajteNaZaskodniky.cz 241 114 114



ČESKÁ
POJIŠŤOVNA

Změnu
banky
zařídíme
za vás

Poštovní účet Nejdostupnější účet, jaký tu kdy byl

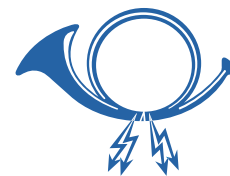
- Výběry z našich bankomatů zdarma.
- 1 výběr hotovosti měsíčně na poště zdarma.
- 2 karty k účtu pro vás i partnera zdarma.

Nejedná se o návrh na uzavření smlouvy.

www.postovnisporitelna.cz | 800 210 210



Poštovní spořitelna je obchodní značka ČSOB.



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

Proč je dobré být v odborech



Mnoho z nás si klade otázku, proč být v odborech? Myslím si, že v dnešní hektické době jsou odbory jediné, které mohou pomáhat zaměstnancům a vyjednávat za ně. Naše odbory odborového svazu ZPTNS to dělají, ale zabírají se nejen vyjednáváním. Mnoha našim členům se dostalo od svazového právního servisu kvalitního poradenství nejen v pracovněprávních věcech. Vyjednáváme změny k lepšímu v pracovních vztazích, pomáháme kolegům při jednání se zaměstnavatelem. Odbory pomohly například při neoprávněných výpovědích, při šikaně na pracovišti, při odškodňování pracovních úrazů, ale také pro lepší organizaci práce, zlepšení pracovního prostředí nebo v oblasti bezpečnosti práce.

Odbory vyjednávají ve všech regionech a jsou zastoupeny i v různých komisích, např. ve stejnokrokových komisích, ve škodních komisích a komisích BOZP. Projednávají mnoho změn v různých pracovních směrnících či potvrzují rozvrhy směn, změny v rozpisích pracovních příloh, projednávají organizační změny, ale i neomluvené absence, vyjednávají mzdové navýšování, mimořádné odměny.

Odbory organizují nebo spoluorganizují kulturní nebo sportovní akce pro zaměstnance. Zajišťují různé akce pro děti zaměstnanců, zájezdy tuzemské i zahraniční,

muzikály, koncerty, setkání seniorů a setkání zaměstnanců. Pro naše členy máme slevy na telefony pro celou rodinu od operátora T-Mobile a O2Family a nepřeborné slevy v mnoha odvětvích přes Odbory Plus. Ve svých základních odborových organizacích mají odboráři další množství výhod a finančních podpor nebo různých slev. Naši členové mohou využít pro rekreaci dva jednopokojové byty v Praze na Černém Mostě, kdy za noc pro celou rodinu zaplatí pouze 500 Kč, za týdenní pobyt 2 500 Kč.

V naší základní organizaci OS ZPTNS Ostrava se snažíme vyřešit všechny problémy na jakémkoliv pracovišti. Musíme se ale o problémech především dozvědět. A to, čím dříve, tím lépe. Spolupořádáme a organizujeme různé akce s vedením regionu. Jezdíme se zaměstnanci na sportovní akce, muzikály a zájezdy. Poděkování a pochvaly od zaměstnanců nás velice těší, a tak se budeme snažit i nadále pokračovat v naší práci, a to především pro členy odborů a také pro všechny zaměstnance České pošty.

Vlastimila Filipská



Malá ohlédnutí

7. června 2017 – OS ZPTNS, 3. jednání Rady OS ZPTNS

Po schválení programu 3. jednání Rady OS ZPTNS proběhla kontrola plnění usnesení z minulého jednání. Rada OS ZPTNS vzala na vědomí aktuální odborové informace, informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání a dále informace o základních organizacích OS ZPTNS (členská základna a základní odborové organizace, informace z regionů).

V bodě Různé vzala Rada na vědomí informace z oblasti BOZP, zprávu ze zahraniční cesty. Rada obdržela rovněž informace z ČMKOS (Analýza zaměstnanosti a situace na trhu práce v roce 2016, Informace o činnosti RROS ČMKOS v roce 2016, Rozdělení finančních prostředků SR na činnosti BOZP v roce 2017 a smlouva s MPSV, Zpráva o činnosti Právního a sociálně-ekonomického oddělení a LR ČMKOS a o průběhu 6. Sněmu ČMKOS včetně Prohlášení Sněmu). Rada OS ZPTNS obdržela ještě materiály z ČMKOS, které byly zaslány přílohou (Odbory v regionech v roce 2017 a Analýza zaměstnanosti a postoj ČMKOS - od doc. Ing. Pavla Janíčka).

28. června 2017 – Česká pošta, 7. jednání P-KOV ČP

Schválení programu a zápisu z minulého jednání. Odborové otázky a pravidelné informace o současné situaci a jednáních (inlace, nezaměstnanost, evidenční listy

a kontrola odvodu členských příspěvků). Organizační změny – pošty „50“, Stejnokrojová komise - informace o plnění sortimentu stejnojmenných, doplnění zástupce P-KOV ve výběrové komisi - Jaroslava Fišerová. Problematika sporných výplat – předsedkyně P-KOV řešila s právním oddělením ČP, jak bude postupováno v případech, kdy zaměstnanec pochybil, ale je znám neoprávněný příjemce. Postup je se zaměstnavatelem projednán, proběhl zkušební provoz v Praze, bude vydán vnitřní předpis.

Zákon o státním rozpočtu – díky P-KOV ČP se podařilo zajistit navýšení mezd pro zaměstnance ČP z kompenzace nákladů na základní služby let 2013 a 2014. Usnesením vlády byla České poště přiznána částka ve výši 800 mil. Kč za uvedené období splatná během let 2018, 2019 a 2020. Pošta Partner - k 1. 6. 2017 funguje 345 pošt Partner (provozovateli jsou převážně obce), nový systém telefonní sítě v ČP (IP telefonie – výrazně sníží náklady na telefonní služby). Soutěž „Fotografie, to je jen okamžik“ byla ukončena 20. června 2017 ve 22:00 hodin. Vítězem se stal pan Karel Chytil z Prahy.

Zhodnocení průběhu Letních sportovních her zaměstnanců České pošty (náročná organizace, skvělý průběh her, příjemná a přátelská atmosféra, dobré sportovní výkony a poděkování kolegyni Martě Matykové a kolegovi Karlu Koukalovi).

Nadace České pošty „Poštáci poštákům“ určená jako pomoc zaměstnancům České pošty a jejich rodinným příslušníkům v tíživých situacích (přispívají i sami zaměstnanci, též byl schválen příspěvek od zaměstnavatele ve výši 1,5 mil. Kč. Pro možnost příspěvků od zaměstnanců jsou možné srážky ze mzdy a na všech regionech byly zřízeny pokladničky). Aktuálně byly z nadačního fondu poskytnuty dvě výpomoci, které žadatelům částečně ulehčí situaci. Závěrem je potřeba zdůraznit, že činnost nadace je naprosto transparentní.

Informace z regionů (Čerpání rozpočtu FKSP na jednotlivých regionech, Prověrky BOZP roku 2017 a opakující se závady. Mzdový nárůst od 1. 4. 2017 a mimořádné odměny – převážně spokojenost, a i někteří vedoucí zmínili zásluhu odborů. Nutno zvyšovat mzdy i v nepreferovaných skupinách, aby se zde nezvyšila fluktuace. Stále se řeší nedostatek zaměstnanců. Informace o NAKITU (převod zaměstnanců na odměňování v rámci tarifních mezd, smluvní mzdy jen u manažerů, nové smlouvy na projekty, na služby pro Českou policii - za výhodnějších podmínek).

Zástupci zaměstnavatele, Mgr. Viera Maňásková a Mgr. Bc. Rafael Ferenc, poskytli aktuální informace z České pošty a odpověděli na otázky z minulého jednání (Úprava pravidel pro výplatu mimořádné odměny zaměstnancům s TM z prostředků kompenzace nákladů univerzální služby za léta 2013 a 2014 - byla s P-KOV projednána a zaměstnavatel bude podle nich postupovat). Dále Metodický pokyn pro poptávkové řízení (pravidla pro poptávkové řízení v rozsahu 50-300 tis. Kč, tzn. i realizaci akcí hrazených z FKSP).

Zpracovává se strategie České pošty pro léta 2018 – 2020, a to včetně odměňování zaměstnanců. Žádost P-KOV o zpracování daňových příznání zaměstnanců, kteří utrpěli pracovní úraz – zaměstnavatel sdělil, že dle zákona nesmí daňové příznání vyhotovit, ale P-KOV se domnívá, že zákon to nezakazuje, pouze zaměstnavatelé to neukládá, a znovu žádá o přehodnocení. P-KOV požádal zaměstnavatele též o prověření postupu při výplatě náhrady ztráty na výdělku u pracovních úrazů. Jedná se o prvních 14 dnů, kdy u dočasné pracovní neschopnosti platí zaměstnavatel náhradu mzdy. V případě pracovního úrazu by zaměstnanec za prvních 14 dnů měl dostat náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, neboť zaměstnavatel zná veškeré údaje pro tuto výplatu, tedy na rozdíl pro výplatu náhrady ztráty na výdělku v době, kdy zaměstnanec pobírá nemocenské a zaměstnavatel potřebuje podklady od Správy sociálního zabezpečení.

20. června 2017 – TELCO, 4. jednání P-KOV TELCO

V rámci jednání se P-KOV zabýval převodem cca 100 zaměstnanců pracovníků z firmy FLM HUAWEI do společnosti CETIN, a.s. Informace o změně odměňování ve společnosti O2 – CC.

TESS – převody zaměstnanců od agentur do společnosti O2, a.s.

Předsedkyně OS ZPTNS Bc. Jindřiška Budweiserová podala aktuální informace nejen ze Svazu, ale i k problematice zákoníku práce, ke zvýšení nemocenské při dlouhodobé pracovní neschopnosti a dalším.

31. července 2017 – Česká pošta, 8. jednání P-KOV ČP

Výplata mimořádné odměny zaměstnancům s tarifní mzdou z prostředků kompenzace nákladů univerzální služby za léta 2013 a 2014 za měsíc červenec 2017. Metodický pokyn Poptávkového řízení (od 1. 7. 2017). Zákon o státním rozpočtu na rok 2018 (navýšení mezd pro zaměstnance ČP z kompenzace nákladů na základní služby let 2013 a 2014, kdy Usnesením vlády bylo ČP přiznáno 800 mil. Kč splatných během let 2018, 2019, 2020). Organizační změny v České poště.

Činnost SI BOZP vykonávaná na základě podnětů z regionů (kontrolní činnost s důrazem na splnění legislativních povinností v oblasti BOZP a propagace odborové činnosti nejen v oblasti bezpečnosti práce). Informace ze stejnojmenné a škodní komise.

Česká pošta má vlastní YouTubeový kanál. Další z novinek České pošty je možnost sdělení zážitků z dovolené pomocí mobilní aplikace (Pohlednice On-line, prostřednictvím České pošty zasláno 500 tis. pohlednic). Soutěž „Fotografie, to je jen okamžik“ (výsledky jsou uveřejněny na: <https://www.facebook.com/oszptns/>). Ceny prvním třem nejlepším byly již předány).

Aktuální informace o Nadaci ČP „Poštáci poštákům“ (počet příspěvů, částka na kontě a další).

Informace z regionů (Prověrky BOZP r. 2017, dále přetrvávající problémy s neobsazenými pracovními místy a posun v prioritách, kdy lidé již neřeší otázku odměňování, ale preferují slušné pracovní podmínky, odcházejí nikoliv za penězi, ale kde jsou jim nabízeny přijatelnější pracovní podmínky). Velké problémy s fluktuací.

Informace o návštěvě pana premiéra ČR a pana generálního ředitele ČP v Brně a okruh otázek (problematika



mezd, fluktuace, pracovní podmínky, kvalita poskytovaných služeb, finanční prostředky a další). Návrh nového předpisu „Stanovení a vyhodnocení ukazatelů pro výplatu výkonové mzdy pro zaměstnance s tarifní mzdou“ (předpis nebude vydán od 1. 9. 2017, ale až od 1. 1. 2018).

Hosty jednání - Ing. Ivan Feninec, Ing. Helena Kricnerová a Mgr. Bc. Rafael Ferenc jako zástupci zaměstnavatele. Vyjádřili se k otázkám z minulého jednání. K žádosti P-KOV o zpracování daňových přiznání zaměstnancům, kteří utrpěli pracovní úraz, bylo sděleno, že na požádání zaměstnance lze v těchto případech pomoci (postup bude upřesněn).

K žádosti P-KOV ČR o prověření postupu při výplatě náhrady ztráty na výděleku u pracovních úrazů (z celkového počtu 413 případů bylo předáno k vyplacení 155, nevyřízeno 241 případů - chybějí podklady a především potvrzené formuláře o příčinné souvislosti dočasné pracovní neschopnosti s pracovním úrazem, 17 nebylo vyřízeno z jiného důvodu. Průměrná délka vyřízení je 2,5 měsíce).

K žádosti P-KOV o monitorování případů, kdy přísluší příspěvek za ztížené pracovní prostředí při dělné směně v souvislosti s nařízením vlády, bylo řečeno, že takové případy nejsou v rámci ČR indikovány, ale přesto budou průběžně sledovány. K otázce benefitů pro zaměstnance ČR se zaměstnavatel snaží posílit informační kampaň (vydává brožuru s přehledem veškerých dohodnutých benefitů v České poště ve spolupráci s odbory). P-KOV žádá též o aktualizovaný přehled rekreačních zařízení České pošty.



Nedostatek pracovních sil a vánoční provoz – Česká pošta se připravuje na toto období především v personální oblasti a už nyní poptává na trhu práce brigádníky.

P-KOV opakovaně upozorňuje zaměstnavatele na vážnou situaci v provozu z důvodu nedostatku zaměstnanců, což dlouhodobě způsobuje nadměrný stres a vypjaté situace na pracovištích.

28. srpna 2017 – Česká pošta, 9. jednání P-KOV ČR

Informace o průběhu společného jednání odborových organizací se zaměstnavatelem 2. 8. 2017 (informace pana GR – především nutnost financí pro ČR, výběrové řízení na udělení poštovní licence od roku 2018, dále informace pana ředitele Sekce bezpečnosti (k 1. 7. 2017 nová směrnice upravující postupy v případech neoprávněně vyplacených peněz, dále otázka bezpečnosti zaměstnanců, svozy peněz, pitný režim a další).

Činnost SI BOZP vedoucí ke zlepšení pracovního prostředí a dobré propagace odborů - nevyhovující pracovní prostředí na poště Bystřická, kdy součinnost SI BOZP přispěla k řešení stavu prostor pošty jako podpůrného argumentu pro schválení investičního záměru v rámci ČR).

Kontroly Mystery Shopping (profesní chování a kultura jednání zaměstnanců. Kontrolní nástroj by měl sloužit jako zpětná vazba pro zaměstnavatele a výsledky kontrol by měly sloužit především ke zlepšení řízení na jednotlivých pracovištích a neměly by vést k perzekuci zaměstnanců).

Přehled „Čerpání FKSP za období 1 až 6/2017“. Otázka pitného režimu zaměstnanců ČR (preferujeme stávající režim poskytování ochranných nápojů zaměstnancům). Informace z regionů: nespokojenost zaměstnanců z nepreferovaných profesních skupin, kteří nebyli zahrnuti do mzdového nárůstu v posledních dvou letech. Nejzávažnější problém je nedostatek zaměstnanců, jejich přetěžování, přepracovanost, nedostatek času pro osobní a rodinný život. Problémy s fluktuací jsou trvalého charakteru. Odchody zaměstnanců a zkušených vedoucích od České pošty. Stížnosti a nespokojenost i řidičů, kterých je nedostatek.

Oblast BOZP – zcela nevyhovující stav pošty Modlany (rozsáhlá plíseň), kdy musela být pošta po kontrole hygienické stanice až do odvolání uzavřena. Zásluhou zástupců našich odborů, kteří se zúčastňovali prověrek BOZP a poukázali na pracovní podmínky ohrožující bezprostředně zdraví zaměstnanců, byla situace urych-

leně řešena. Na základě zjištění zdravotní závažnosti pracovního prostředí byli jednotliví pracovníci podrobeni zdravotní prohlídce.

Za Českou poštu byli na jednání hosty Ing. Ivan Feninec, Ing. Helena Kricnerová a Mgr. Bc. Rafael Ferenc. Odpověděli na otázky z minulého jednání (prověření předávání stravenek – byl předložen přehled a podáno vysvětlení k otázce benefitů pro zaměstnance – veškeré informace jsou zveřejňovány v Poštovních novinách, formou „příbalového“ letáčku ke stravenkám, připravuje se vydání brožurky a informace jsou dostupné také na intranetu ČR).

Na dotaz předsedkyně P-KOV, zda firma je v režimu „úsporného programu“ v personální oblasti i přesto, že se potýká s nedostatkem zaměstnanců, zástupci zaměstnavatele uvedli, že není známo, že by takový program existoval. Situace je ale taková, že ve firmě je vysoká nemocnost, je třeba v souladu s plánem čerpat dovolené a provoz firmy je tak často zajišťován brigádníky. Na trhu práce aktuálně zaměstnavatel poptává 570 pracovních pozic. K tomuto faktu P-KOV jen dodává, že opakovaně zaměstnavatele upozorňuje na tuto závažnou situaci.

Předsedkyně P-KOV zaslala dopis zaměstnavateli týkající se výběrového řízení nákupu pracovní obuvi. Zmínila, že by nemělo být bráno v úvahu pouze ekonomické hledisko - pro ČR prioritní, ale i komfort zaměstnanců při používání OOPP. Vyjmenovala argumenty o nevhodnosti

stávající obuvi (boty jsou těžké a nepoddajné, tlačí v oblasti paty a kolem kotníku, jsou neprodyšné, potí se v nich nohy, následně se tvoří puchýře, dokonce i plísňe. Boty jsou nevhodné při řízení AKU tahačů a vysokozdvižných vozíků). Zdravotní problémy při nošení této pracovní obuvi jsou doloženy lékařskými potvrzeními.

Komise OOPP České pošty - P-KOV jmenoval do komise svého zástupce kolegu Karla Koukala a Ivana Homolu jako zástupce a žádá zaměstnavatele, aby tato komise obnovila svoji činnost.

Návrh nového předpisu „Stanovení a vyhodnocení ukazatelů pro výplatu výkonové mzdy pro zaměstnance s tarifní mzdou“ – 15. 9. 2017 bude jednání k problematice, kdy zástupci HV šířejí odprezentují návrh předpisu (zdůvodnění a vysvětlení záměru, co se mění oproti stávajícímu stavu, co je zahrnuto v jednotlivých ukazatelích, faktický dopad na strukturu výkonové mzdy). Zásadní připomínkou P-KOV k novému návrhu je celkové snížení procenta výkonové mzdy.

8. září 2017 – OS ZPTNS, Redakční rada časopisu PTN ECHO

Redakční rada PTN ECHO se zabývala přípravou 3. čísla časopisu PTN ECHO. Je nutné, aby se do „přípravy“ časopisu aktivně zapojilo pokud možno co nejvíce našich členů a pozvali tak svými články čtenáře do svých regionů. Časopisu prospějí aktuální příspěvky o veškerém dění (nejen články, ale i fotografie).



XXIV. Národní letní sportovní hry zaměstnanců České pošty, s.p.

Ve dnech 23. - 25. června 2017 se uskutečnil v nádherném areálu Sportovního centra v Nymburce již XXIV. ročník Národních letních sportovních her zaměstnanců České pošty, s.p.

Samotnou organizací sportovních her byl již tradičně pověřen region Východní Čechy a jeho odborová organizace. Významný podíl na přípravě a organizaci celé akce patří členům organizačního výboru her. Za velkého zájmu účastníků i hostů ze všech regionů naší vlasti se soutěžilo v osmi sportovních disciplínách.

Letošní ročník se uskutečnil za příjemného a teplého letního počasí. Podmínky pro všechny soutěžní disciplíny byly velmi dobré a významně přispěly k nádherné sportovní a společenské atmosféře her. Vlastní organizace jednotlivých sportů byla tradičně vynikající. Nadšení a přístup všech účastníků jsou vždy zárukou úspěšnosti celé akce a jinak tomu nebylo ani letos. Všechny sportovní výkony bez rozdílu věku účastníků nelze nazvat jinak než vynikající. A přeci ještě něco navíc. To jsou výkony všech, kteří jsou přeci jenom pamětníky, a právě jejich přístup

a výkonnost jsou skutečným lidským zážitkem a zaslouží si obrovskou poklonu a uznání. V letošním roce nedošlo ani k žádnému vážnému úrazu. Ubytování účastníků bylo zajištěno v Nymburce a Poděbradech, stravování pak ve Sportovním centru Nymburk. K významu celé akce přispěla i aktivní účast generálního ředitele České pošty, s.p., předsedkyně P-KOV České pošty, s.p., výkonných ředitelů České pošty, s.p., na všech úrovních a předsedů regionálních KOV České pošty, s.p.

Na závěr her byly předány nejlepším účastníkům diplomy a věcné ceny. Důstojným zakončením této významné sportovní a společenské akce byl společenský večer.

Za úspěch XXIV. Národních letních sportovních her zaměstnanců České pošty, s.p., a skvělou propagaci dobrého sportu patří organizátorům, pořadatelům, sportovcům, rozhodčím, zaměstnancům Sportovního centra a dalším spolupracovníkům a účastníkům her srdečné a upřímné poděkování.

Karel Koukal



VÝSLEDKOVÁ LISTINA

SOUTĚŽE ŽENY

KROS

1.	Ludmila Dokulilová	Jižní Čechy
2.	Libuše Vlachynská	Praha
3.	Miroslava Řezníčková	Západní Čechy

KUŽELKY

1.	Marie Bartošová	Východní Čechy
2.	Vladimíra Pavlatová	Praha
3.	Olga Syková	Severní Čechy

VOLEJBAL

1.	Severní Morava
2.	Jižní Čechy
3.	Severní Čechy

SOUTĚŽE MUŽI

KROS

1.	Marek Buchvaldek	Jižní Čechy
2.	Petr Gros	Severní Morava
3.	Tomáš Obr	Centrála

KUŽELKY

1.	Jakub Dařílek	Severní Čechy
2.	Milan Klika	Jižní Morava
3.	Lukáš Blažej	Východní Čechy

VOLEJBAL

1.	Východní Čechy
2.	Severní Morava
3.	Severní Čechy

SMÍŠENÁ DRUŽSTVA

KUŽELKY

1.	Vladimíra Jurčíková – Martin Dubský	Praha
2.	Ivana Vlková – Pavel Janoušek	Centrála
3.	Olga Syková – Jakub Dařílek	Severní Čechy



SOUTĚŽE ŽENY		
TENIS DVOUHRA		
1.	Denisa Phillipová	Severní Čechy
2.	Blanka Tomsová	Centrála
3.	Alena Linková	Severní Čechy
TENIS ČTYŘHRA		
1.	Blanka Tomsová, Anna Vonka	Centrála
2.	Alena Linková, Denisa Phillipová	Sev. Čechy
3.	Jana Hégrová, Eva Kovářová	Sev. Morava
STOLNÍ TENIS DVOUHRA		
1.	Michaela Hauznerová	Severní Čechy
2.	Marie Marešová	Východní Čechy
3.	Dana Kociánová	Západní Čechy
STOLNÍ TENIS ČTYŘHRA		
1.	Marie Marešová, Hana Stárková	Vých. Čechy
2.	Barbora Černá, Marie Vilímková	Jižní Čechy
3.	Dana Kociánová, Pav. Koryťáková	Záp. Čechy

POŠTOVNÍ ŠTAFETA	
1.	Severní Morava
2.	Jižní Morava
3.	Jižní Čechy

MALÁ KOPANÁ	
1.	Severní Čechy
2.	Západní Čechy
3.	Východní Čechy

NOHEJBAL	
1.	Západní Čechy
2.	Východní Čechy
3.	Jižní Čechy

SOUTĚŽE MUŽI		
TENIS DVOUHRA		
1.	Michal Bulant	Jižní Čechy
2.	Jan Szlifka	Centrála
3.	Tomáš Homolka	Severní Morava
TENIS ČTYŘHRA		
1.	Tomáš Homolka, Martin Chlebek	Sev. Morava
2.	Michal Bulant, Bohumil Hron	Jižní Čechy
3.	Daniel Klouček, Jan Szlifka	Centrála
STOLNÍ TENIS DVOUHRA		
1.	Petr Semrád	Centrála
2.	Alexandr Levenec	Centrála
3.	Petr Bartoš	Východní Čechy
STOLNÍ TENIS ČTYŘHRA		
1.	Petr Bartoš, Tomáš Rybka	Vých. Čechy
2.	Petr Semrád, Alexandr Levenec	Centrála
3.	Tomáš Polreich, Pavel Štross	Sev. Čechy



CELKOVÉ POŘADÍ VÝPRAV	
1.-2.	VÝCHODNÍ ČECHY
	SEVERNÍ ČECHY
3.	CENTRÁLA
	JIŽNÍ ČECHY
4.-5.	SEVERNÍ MORAVA
6.	ZÁPADNÍ ČECHY
7.	JIŽNÍ MORAVA
8.	PRAHA

Křížovka o ceny

POMŮCKA: ALEMAN, EEA	KYT	1. DÍL TAJENKY	SLOVENSKÁ POLNÍ MIRA	PULZ	BAJNÝ LETEC		TĚLOVÝČNÝ PRVEK	BITVA	STARO-GERMÁN	SOLMIZAČNÍ SLABIKA	ZESÍLENÝ ZÁPOR	TĚŽIT KNIŽNĚ
PRACOVATI NA STAVU							ULOŽIT DO ZAVAZADLA					
KOSTNÍ DŘEN							OSLOVOVANY NEKVALITNÍ ZBOŽÍ					
NÁZEV HLÁSKY N			VELIKONOČNÍ ZPĚVY KOUPAČÍ NADŮBA							FILM. MIMO-ZEMŠTAN GYMNASTICKÝ CVIK		
KRÁL ZVÍRAT				OBYVATEL RUSKA HOVOROVÝ SOUHLAS				ZNAČKA MOLYBDENU INIC. HER, KABÁTOVÉ			2. DÍL TAJENKY	CHEMICKÝ PRVEK ZN. AS
	ZN. FOTO-APARÁTU JOSEF DOMÁCKÝ						AMERICKÝ ZPĚVÁK FRANK ???					
NAPLNĚNOST							POTRAV-NÁRSKÁ FIRMA					
INICIÁLY KOSMONAU-TA ALDRINA									CHARAKTER (KRAJINY)			
INICIÁLY ZPĚVÁKA VÍTKA				OVOCNÉ STÁVY						INICIÁLY HERCE EASTWOODA VIDY		
KONEC ANGLICKY									SMĚR BUDDHIZMU OZNAČENÍ KYSELOSTI			
PRÁČÍ ČÁSTICE					INICIÁLY HERCE EFFY	ČÁST PADÁKU		VELIKÁNÍ	DŘEV ZASTAR. INIC. BÝV. POL. RAŠINA			SUMERSKÝ BUH VOD
	ČESKÝ ZPĚVÁK DANIEL ???	ULTRAKRÁTKÉ VLNY ČESKÝ SPIS. JAKUB ???					TAHAČÍ AUTA MN. Č.					
KVANTOVÝ ZESILOVAČ							EVROPAN RODNÉ ČÍSLO ZKR.			KUS LEDU HONOSNÝ RODINNÝ DUM		
POLNÍ MÍRY					DOSTIHOVÝ PES CIZO-PASNÍČÍ				OSLOVENÍ PŘI VÝKÁNÍ CITOSLOVCE CUKNUTÍ		ZKRATKA UMĚLECKÉ VYSOKÉ ŠKOLY	PRUH
INICIÁLY HERČKY BOUDOVÉ			DRUHY PSŮ BÝVALE OZNAČENÍ LETOPŮCTU							INIC. FOTB. PANENKY NEBO ANGLICKY		
PRODLOUŽENÝ							TÝKAJÍCÍ SE NICKY ŽEN. ROD					
ROSOL							ZNAČKA MAĐAR-SKÝCH AUTOBUSŮ					

Tajenka z minulého čísla:
Dobrá komunikace je základ

Tajenku z tohoto čísla posílejte do 31. 10. 2017.

Sudoku

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

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

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

Podzimní salát s červenou řepou



Ingredience

150 g Gorgonzoly
(sýru s modrou plísní)
6 ks středních červených řep
1/4 hrnku vlašských
nebo pekanových ořechů
2 balení italský dressing
dle chuti čerstvě mletý pepř
1 hrnek směs salátů
1 kus šalotka

Řepu omyjeme a dáme vařit do osolené vody. Vaříme do poloměkka. Pak ji zchladíme studenou vodou, oloupeme a nakrájíme na plátky.

Šalotku nakrájíme na kostičky, smícháme se saláty (4 - 6 hrstí směsi salátů, např. polníček, rukola, ledový salát, čekanka),

přidáme italský dressing, oříšky a kousky gorgonzoly, dochutíme čerstvě mletým pepřem a jemně promícháme.



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
VINDUŠKA Lubomír Místopředseda pro telekomunikace	271 464 208	lubomir.vinduska@cetin.cz	602 384 226
KOUKAL Karel Poradce pro poštu	222 540 322 234 462 697	koukal.karel@cmkos.cz	602 344 668
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
JAČMENKOVÁ 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





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>
ptnecho@cmkos.cz
tel.: 222 540 322

