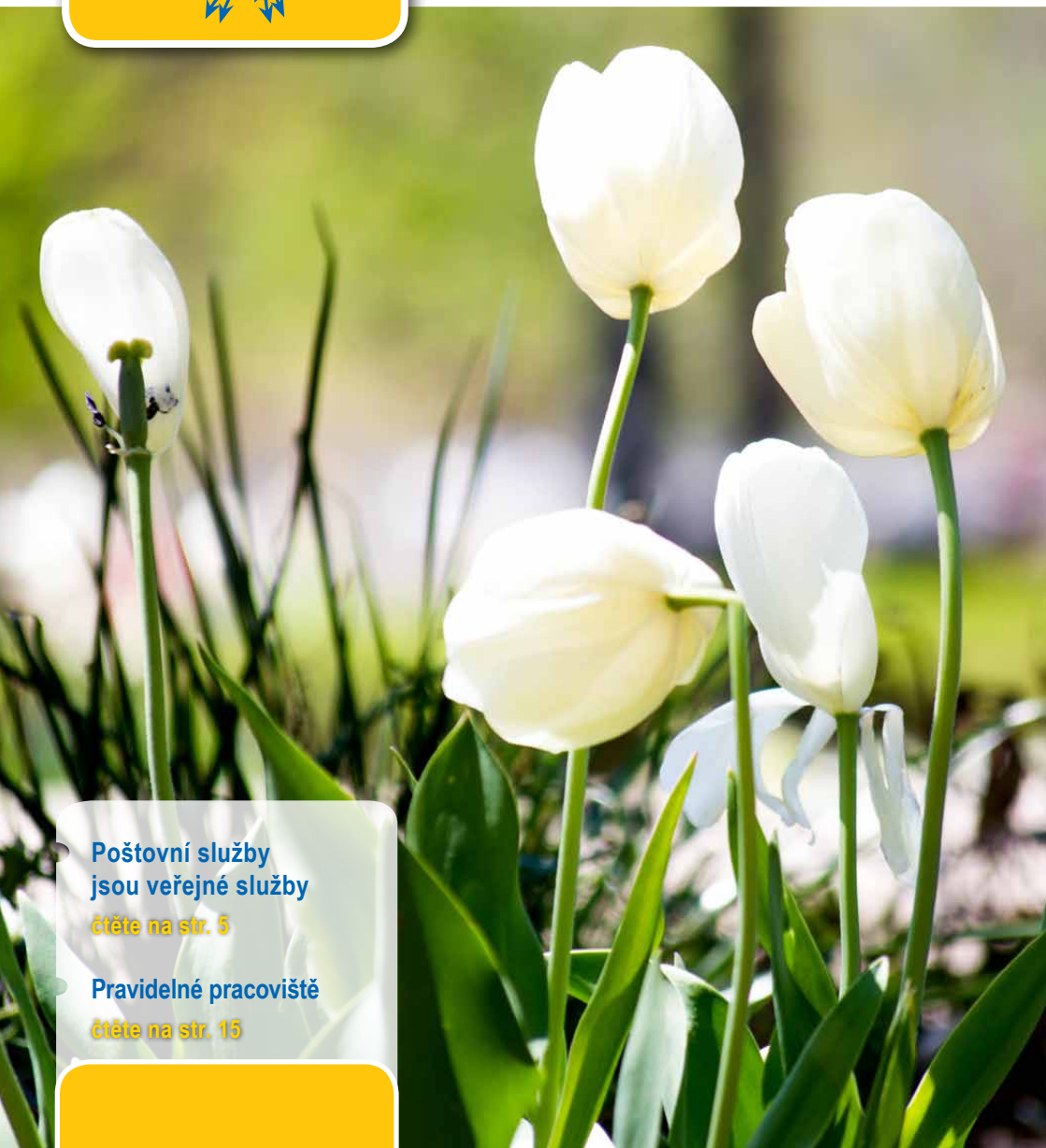
ROČNÍK 25 / CENA 11 Kč / 17. 3. 2018 / č. 1

PTN ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB



Poštovní služby jsou veřejné služby

čtěte na str. 5

Pravidelné pracoviště

čtěte na str. 15

Milé kolegyně, milí kolegové,

časopis PTN ECHO, který vydáváme už od roku 1993, jako vždy přináší užitečné informace ze všech oblastí. Určitě je využijete, ucelené informace jsou výhodou pro členy odborů i výbory základních organizací. Stále více zaměstnanců vnímá potřebu zastání a odbory se o svoje členy a zaměstnance starají. To, že v minulém roce do našich odborů vstoupilo nově 453 členů, vnímám jako dobré znamení. Hájení zájmů zaměstnanců je velmi náročná práce, věřte, že to děláme s maximálním nasazením. Naštěstí na to nejsme sami, s vaší podporou to jde mnohem lépe!

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

Vaše Jindřiška Budweiserová

OBSAH

Mzdy v roce 2018 4
Poštovní služby jsou veřejné služby 5
Začal rok 2018, ale nezačal moc příjemně, naše přání je, aby byl co nejvíce úspěšný 6-9
Přídavek na dítě 10
Rodičovský příspěvek 10
Porodné 11
Pohřebné 11
Příspěvek na bydlení 11
Životní minimum 11
Existenční minimum 11
Pomoc v hmotné nouzi 11
Dávky pro osoby se zdravotním postižením 11
Dočasná pracovní neschopnost 12
Dávky nemocenského pojištění 13
Právní kudykam 15-19
Peněžitá pomoc v mateřství 23
Dávka otcovské porodní péče (otcovská) 23
Podpora v nezaměstnanosti 24
Podpora a odstupné 24
Podpora při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance bez vážného důvodu 24
Když podporu není z čeho vypočítat 25
Podpora v nezaměstnanosti a možnost přivýdělku, tzv. nekolidující zaměstnání 25
Malá ohlédnutí 26-28
Doručovatelé v Kyjově se dočkali 29
XXIV. Národní zimní sportovní hry zaměstnanců České pošty, s.p. 30-31
Společná kvalifikace moravských týmů 32
Zábava 33-34
Kontakty na správní aparát OS ZPTNS 35

Internetová adresa
našeho svazu
oszptns.cmkos.cz

Mzdy v roce 2018

Nový rok je ve znamení změn a doufáme, že většina bude k dobrému. V lednu jsme dokončili vyjednávání o mzdách. S přihlédnutím k ekonomické situaci podniku jsme dosáhli maximálního výsledku.

Za měsíc leden byla vyplacena odměna generálního ředitele provozním zaměstnancům. Výši odměny stanovil přímý nadřízený, který dle dohody měl povinnost projednat se svými podřízenými výši a důvody udělení odměny, na žádost zaměstnance mu musí sdělit důvody písemně.

Vyjednali jsme jednorázovou odměnu každému tarifnímu zaměstnanci ve výši trojnásobku přiznané stálé odměny v roce 2017, která byla vyplacena se mzdou za měsíc únor.

Vyjednali jsme růst tarifních a výkonových mezd o 7,1 % pro tarifní zaměstnance od 1. 4. 2018 s tím, že každý zaměstnanec bude mít navýšenu tarifní a výkonovou mzdu minimálně o 1 200 korun.

Důležitá dohoda je v oblasti výkonových mezd, kdy je změněn poměr tarifní a výkonové mzdy ve prospěch tarifní mzdy. Výkonová mzda bude snížena o 5 % u všech typových pozic, kde v současné době činí 15 % a více, mimo pozic vedoucích v provozu. Tato dohoda se týká cca 20 000 zaměstnanců, kteří tak budou mít větší část mzdy zaručenou a hodnocení dle kritérií pro výkonovou mzdu se bude týkat menší finanční částky.

V rámci jednání byly stanoveny zaručené úrovně mzdy v jednotlivých tarifních stupních v návaznosti na nařízení vlády, které se odvíjejí od minimální mzdy 12 200 Kč.

Hodnota stravenky zůstává zatím nezměněna, o jejím navýšení budeme jednat na konci I. pololetí 2018 s tím, že možné zvýšení hodnoty stravenky je závislé na výnosech a ekonomické situaci podniku.

Celkově tedy zaměstnavatel do odměňování zaměstnanců pro rok 2018 vynaloží částku ve výši 768,5 milionů korun. Je to velký objem peněz, ale pro 30 000 zaměstnanců to bohužel nenaplňuje naše přání, aby se pošťáci ve mzdách přiblížili k průměrné mzdě v národním hospodářství.

O dalších 200 milionů do mezd bojujeme. Se zaměstnavatelem jsme uzavřeli dohodu o použití finančních prostředků ve výši 45 % z navýšené hodnoty úhrady nákladů základních poštovních služeb nad současný, zákonem stanovený, limit. Pro podporu získání těchto peněz jsme sestavili petici za změnu zákona o poštovních službách, za spravedlivou úhradu nákladů základních poštovních služeb. Peníze, které Česká pošta vynakládá na zajištění zákonem uložených služeb, nám už od roku 2013 chybějí především na mzdy, na zlepšení pracovního prostředí a pracovního vybavení. Je to také jeden z důvodů, proč chybí tolik zaměstnanců a proč pošťáci pracují ve velmi stresujících podmínkách.

Jindřiška Budweiserová

Poštovní služby jsou veřejné služby

Dne 7. 3. 2018 jsme předali Petici za spravedlivou úhradu nákladů základních poštovních služeb Milanovi Štěchovi, předsedovi Senátu PČR a senátorovi Zdeňkovi Papouškovi, předsedovi Výboru pro vzdělávání, vědu, kulturu, lidská práva a petice. Petici podepsalo 13 891 zaměstnanců České pošty a občanů České republiky, a tak máme reálný základ pro její projednání všemi oslovenými institucemi.

S předsedou senátu jsme diskutovali o situaci České pošty a hlavně o dopadech nedostatku financí na zaměstnance, kteří pracují za nízké mzdy a často ve špatných pracovních podmínkách.

Shodli jsme se na tom, že poštovní služby jsou velmi významné pro občany státu, především na venkově mají zcela nezastupitelnou úlohu.

Petice je adresovaná nejen senátu, ale také poslanecké sněmovně a vládě. Věříme, že se budou celou problematikou vážně zabývat. Pro zaměstnance České pošty je nezbytné, aby stát spravedlivě přistupoval k poštovním službám obdobně jako k službám v autobusové a železniční dopravě a hradil také náklady na základní poštovní služby. Poštovní služby musejí být poskytovány kvalitně, prostřednictvím kvalifikovaných zaměstnanců, kteří pracují v dobrých podmínkách.

Čekají nás obtížná jednání, ale zájmy pošťáků budeme razantně hájit.

Jindřiška Budweiserová

Ministr vnitra Mgr. Lubomír Metnar odvolal k 1. 3. 2018 generálního ředitele Ing. Martina Elkána. Martin Elkán pracoval na poště 22 let, znal poštovní provoz, zajímal se o zaměstnance a pro poštu hodně udělal. Vždy s námi jednal férově a korektně. Doufám, že příští generální ředitel bude mít k poště a především k pošťákům dobrý vztah.

Jindřiška Budweiserová

Začal rok 2018, ale nezačal moc příjemně, naše přání je, aby byl co nejvíce úspěšný

Ani po létech únorové docela dobré zimní počasí a nezvyklé vysoké mrazy změnily jen velice málo v lidských vztazích. Ke škodě nás všech na tom nezměnil nic ani začátek nového roku. Nový rok je v různých částech světa vnímán a slaven ve znamení různých zvířat. V našem případě těžko odhadnout, ve znamení čeho tento rok bude. Na pojmenování po zvířatech si nehrajeme a tak možná ve znamení nějakého osvíceného politika a snad ještě pravděpodobněji ve znamení jeho osvícených nápadů. Jedním z těch nejvíce osvícených bylo zcela jistě odvolání generálního ředitele našeho podniku. Odvolání opřené o určitě velice vědecké konstatování, že tento podnik díky němu nemá žádnou vznešenou vizi odpovídající dnešnímu světu. Stávající Strategie do roku 2020 je špatná a je třeba udělat novou, nejlépe do roku 2025 a popsat v ní, jak bude tento podnik skutečně vypadat. Za tímto účelem vybere pověřený politik nového vůdce pošty, tentokrát s názvem krizový manažer, a ten zajistí prosperitu a vše mnohem lepší pro zaměstnance. Tedy pokud možno méně stávajících aktivit, více bezpečnosti, lepší pracovní podmínky a co nejvíce peněz na výplatních páskách. Pokud bude toto zadáním pro vyvoleného a on to v průběhu svého působení co nejdříve splní, pak bude mít můj největší obdiv a uznání. Pokud budou stejné podmínky pro podnikání, tedy stále méně klasických poštovních zásilek, dluhy státu za kompenzaci základních služeb poskytovaných Českou poštou ve výši více než 2 miliardy a žádná další odpovídají kompenzace, pak to zcela jistě dokáže změnit jen kouzelník. Navíc je nutné si uvědomit, že na odpovídající úroveň mezd se zaměstnanci mohou dostat jen v případě investice do této oblasti ve výši jedné miliardy ročně, posílenou o úroveň každoroční inflace. Odborník musí nad těmito čísly konstatovat, že reálnost tohoto požadavku je vysoce nepravděpodobná a laik to určitě zhodnotí stručněji a řekne, že toto si může myslet jen blázen. Ale nepředbíhejme, nechme se překvapit novými metodami řízení a hlavně novým přístupem k velice obtížné a složité práci našich zaměstnanců. Určitě zajistíme velice rychle i naplnění stavů v provozech a tím i snížení objemů práce. Pouhým pohledem na situaci v oblasti zaměstnanosti v naší vlasti je možno i v tomto případě konstatovat, že musí přijít kouzelník a vykouzlit tisíce lidí prahnoucích po práci především u České pošty. Naší zemi se ekonomicky dle statistiků daří především ve výrobě a hlavně v prodeji aut, ale normální občan jen velice těžko zaznamená rozdíl mezi rokem 2015, 2016, nebo 2017. Snad jen právě z těch statistik a možná také z vyprávění politiků. Nevím, zda se růst ekonomiky má také projevit na kvalitě zboží při 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 násilí a možná i uprchlíků. To druhé se nedaří zastavit ani penězi, což je docela divné, když zaplatit a podplatit jde téměř vše. Česká republika i nadále čelí kritice kde koho a ti, co kritizují, by už nejraději odepřeli naší zemi tak populární evropské dotace a možná i účast v dalších evropských aktivitách. Odchodem Velké Británie z EU se bude asi dost věcí měnit. Je pravděpodobné, že to budou i záležitosti zásadní a dopadající na všechny státy a jejich občany. Je totiž téměř jisté, že nikdo při vzniku Evropského společenství a následných přístupových jednáních dalších zemí nepočítal také s odchodem těch největších a hlavně nejsolventnějších. Pokud vezmeme dále v úvahu velice nestandardní postupy nového amerického prezidenta především na politické scéně, pak je dost nepravděpodobné, že rok to bude jen klidný a pohodový. A není sám. Je zde také svérázný president Ruska, velice oblíbený vůdce Severní Koreje a také vládci v Číně a možná i jinde. Nadále totiž platí, že si jen těžko můžeme představit situaci, kdy menší státy budou diktovat těm větším, co budou dělat, nebo v tom lepším případě, co si přejí, aby dělaly v jejich prospěch.

Ale nechme politiky a pojďme do vlastního prostředí. Česká pošta je i nadále největším zaměstnavatelem v zemi, potřebuje i nadále investovat, 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 k mání není. Začátek nového roku logicky navazuje na ten předchozí a ten byl přes řadu problémů docela

Portál **plný** výhod
odboryplus.cz

úspěšný. Solidní hospodářský výsledek, solidní mzdový nárůst a solidní pokrok v technickém zajištění provozů pošty. To je skutečnost, to jsou doložitelná fakta. Nutno také k objektivnímu pohledu dodat, jak je již uvedeno výše, že výraznou pomocí pro řešení celková situace v dalších letech, by měla být úhrada dohodnuté kompenzace státu za poskytování univerzálních služeb. Tyto peníze jsou zatím někde na cestě, i když snad platí, že s nimi v hospodaření může podnik počítat. Tedy účetně, neboť jen obtížně si někdo umí představit hospodaření s něčím, co mám slíbeno, ale nemám. Přesto před několika dny došlo ke značnému posunu v této oblasti. Evropská komise potvrdila, že plánovaná státní podpora pro Českou poštu je slučitelná s vnitřním trhem EU. Jde především o dva projekty. Tedy provoz datových schránek a všeobecné poštovní služby. Jen za datové schránky by měl stát zaplatit poště zhruba 2,5 miliardy v průběhu následujících pěti let. Tou druhou hodnotou je pak vyslovení souhlasu s podporou financování všeobecné poštovní služby za léta 2013 – 2017. Celková hodnota této kompenzace je 2,6 miliardy korun. V tomto případě jde ale o již zaúčtované hodnoty, neboť se píše rok 2018. Toto pojednání je zmíněno v úvodu tohoto vyprávění. A tak je zde to asi nejvíce bolestné a potřebné řešit. To jsou mzdové otázky zaměstnanců, jejich úroveň a garance trvalého posunu dle ostatních profesí v našem státě. Nejde ale jen o to, co bude, ale co je. 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 2018. 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 2018 není sice stále ještě se zástupci zaměstnanců a ani s DR projednán, je ale naprosto jasné, že nemůže počítat se žádným významným snižováním pracovních příležitostí s výjimkou dalších zřizování pošt Partner. To je určitě velice dobré, neboť na druhé straně je jednou z priorit výrazné posílení stavů zaměstnanců v činnostech, kde je to nejvíce potřeba. Tedy posilovat, pokud se najdou lidé, kteří budou mít o práci v našem podniku zájem. A to zájem pracovat pokud možno delší dobu. A od zaměstnanosti je jen krok ke mzdám. A tady trochu podrobněji. S výplatou za měsíc leden byla vyplacena mimořádná odměna generálního ředitele v celkové výši cca 80 milionů korun, počítáno na všechna systemizovaná místa a mající hodnotu po povinných odvodech státu cca 2 000 Kč na jedno systemizované místo. Rozdělením konkrétních částek pak byli pověřeni vedoucí na všech úrovních. Odbory na tomto rozdělení neparticipují a budou řešit jen případné stížnosti na realizaci. S výplatou za měsíc únor byla vyplacena kompenzace všem tarifním zaměstnancům za období prvních tří měsíců roku 2018 tak, jak bylo dohodnuto v rámci kolektivního vyjednávání. Tedy hodnota, která je kompenzací za to, co bylo v devíti měsících loňského roku vypláceno a v případě ukončení těchto odměn by došlo k poklesu výdělkové úrovně. Pro výplatu byla přijata jednoduchá pravidla a částka ve výši 3x pravidelná měsíční odměna byla vyplacena všem tarifním zaměstnancům. Celkem šlo o 86 milionů korun. V další etapě od 1. dubna 2018, a není to apríl, bude uskutečněno navýšení tarifních a výkonových mezd pro tento rok, které má hodnotu cca 537 milionů korun a nejnižší možná nárůstová hodnota je 1 200 Kč (TM+VM). Všechny podrobnosti jsou součástí dohody a jsou nezbytně nutným opatřením k alespoň částečné stabilizaci a vyjádření úcty zaměstnavatele a odborů ke svým zaměstnancům. V tomto kroku by nemělo být opomenuto ani nutné postupné narovnávání mezd u kolegů vykonávajících stejnou práci za různou úroveň mzdy. To jsou dluhy minulosti, které je třeba začít splácet. Sem patří i rozdílná úroveň mzdy mezi regiony. Je třeba ještě zmínit, že jen navýšení minimální a zaručené mzdy v ČR stojí Českou poštu cca 65 milionů korun. Dalším velikým kladem je dohoda o snížení úrovně VM na mzdě tarifní o 5 %, tedy u VM vyšší než 15 %. Toto opatření se týká cca 20 000 zaměstnanců. A ještě jeden významný prvek je součástí nárůstu v letošním roce. Je dohodnuto, že v případě vyplacení úhrady nákladů za univerzální službu nad úroveň 500 milionů bude z této částky vyplacena odměna zaměstnancům ve výši 45 % z navýšení, tedy cca 200 milionů korun. Celkem jde i v případě vyplacení této odměny o cca 967 milionů korun. 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 jedním z dominantních hráčů. Jen z balíků však žít nelze. Finanční služby jsou v podání aliančních partnerů a prodeje zboží tou nejvíce kritizovanou oblastí poštovního života. Nutno znovu říci, že to bez nich v budoucnu nepůjde. A pokud ano, tak za cenou velkého snížení pracovních příležitostí. Ne že by lidé nebyli potřeba, ale nebude je čím zaplatit. Co je však naprosto jasné, tak to 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. Tato myšlenka měla být i jedním z hlavních vodítek při dohodě s novým partnerem pro léta 2018 a dále. Nadále totiž platí, že ne každý je obchodník, ne každý je stvořen pro velebení vlastích 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 sice hmatatelný, ale podíl každého člověka na celkovém výsledku je mnohem důležitější. Rezignace z důvodů neustálého odebírání výkonové mzdy je totiž mnohem horším výstupem a zanechává mnohem větší bolest v lidském organizmu. 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 devět odborových organizací, které vystupují jako partner hospodářského vedení při vyjednávání. Příliš velké láska není mezi jednotlivými odbory a už vůbec ne mezi některými odbory a hospodářským vedením podniku. Vztahy se však spíše zhoršují, než zlepšují. Vystoupení zástupců některých odborů na společném jednání s ministrem bylo zcela jistě i dobrým návodem pro rozhodnutí o odvolání ředitele podniku. Mnohdy zdrcující kritika všeho a třeba konstatování, že dříve bylo na poště lépe a bylo i více peněz, jsou velice smutnou ironií na situaci pošty v systému národního hospodářství. Toto konstatování si snad mohu dovolit, neboť jsem tady od samotného počátku České pošty a další desítky let ve společném podniku pod názvem Spoje. Musím tady znovu připomenout stávající situaci, kterou zmiňuji již na začátku tohoto povídání, a to vyprávění o Evropě. V současné odborové 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, a řadě oblastí se to i daří. Tento stát není schopen jako jediný v Evropě najít mechanizmus, který říká, že pokud není možná dohoda se všemi, platí po ukončení procesu řádného dohodování možnost uzavření dohody s největší organizací nebo organizacemi, které představují většinu odborově organizovaných zaměstnanců. Zcela logický výstup ve všech státech s výjimkou Česka. A tato zákonná nedokonalost platí již řadu let a vzhledem k naprostému nezájmu politiků a zaměstnavatelů bude i nadále pokračovat. Jen obtížně si totiž lze představit, že vláda ANO nebo jiných pravicových stran bude prosazovat to, co vláda sociální demokracie nedokázala za uplynulé čtyři roky. P-KOV totiž reprezentuje 91 % odborově organizovaných zaměstnanců České pošty. Ti ostatní dohromady reprezentují těch cca 9 %. To je tedy skutečná pecka, když to funguje tak, jak to funguje. Docela dobře se v rámci našeho podniku osvědčuje metoda pomlouvání, urážení a dalších forem znevažování práce druhých. Nadále také platí, že výsledným efektem je odchod lidí z odborů. Je totiž téměř nemožné při stejných pravidlech pro všechny vytvářet pro některé zaměstnance lepší podmínky. Tady je ale také nutno říci, že u našeho zaměstnavatele jsou i menší odbory, kde vládne rozum a objektivnost, Ty jsou pak jednoznačně prospěšné a potřebné. I na tomto místě

je třeba připomenout, že převážná většina všech výhod pro zaměstnance našeho podniku obsažná 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. Složitost dosažení úspěchu je obecně známou věcí a není třeba to připomínat. Na prvním místě je totiž vždy institut jednání a pak teprve v případě nemožnosti dohody nastupují další zákonné prvky. Z dohody musejí totiž v převážné většině profitovat obě strany. Tedy jednou větou to jde uzavřít následovně: platí-li dohoda, pak je třeba ji ctít. Pokud ji někdo nectí, je třeba jej z tohoto procesu vyloučit. Myslím si, že nastává čas, kdy si každý soudný člověk musí říci, co vlastně má a co nemá smysl, co je podstatné a co není, 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. 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 dnes některými odborníky doporučováno. Je ale také pravdou, že pokud bude člověk pracovat u jednoho podniku 30, 40 nebo 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 dojde u někoho k zamyšlení nad smyslem práce u pošty, nad smyslem práce odborů i nad dalšími věcmi. Každý by měl rozeznat, kdo opravdu věci prospívá, a kdo jí škodí. Každý by měl rozeznat užitečnost práce, co je práce smysluplná a co je možno vyjádřit slovy, že pokud neuspěji, tak zničím i práci toho druhého i za cenu poškození všech.

Ještě jedna zcela jistě velice užitečná věc, a to je činnost Nadace České pošty. Tedy nadace, pracující s příspěvky našich zaměstnanců a dalších fyzických i právnických osob. Nadace pomáhá těm lidem, kteří se dostávají do složitých a mnohdy neřešitelných životních situací. Nadace, která bude podporovat i prevenci v otázkách vyšetření zhoubných nemocí a následné pomoci postiženým. Nadace, která bude sloužit jako pomoc všem, kteří to potřebují a možnost pomoci hledají velice složitě nebo ji nenajdou vůbec. V současné době je činnost a působení Nadace ČP naprosto průhlednou záležitostí a užití prostředků je věcí zcela veřejnou. Jsem přesvědčen, že jde o jednu ze zásadních činností, které našemu podniku chyběla. Věřím, že stejný názor bude mít většina a Nadace ČP se stane nepostradatelnou součástí našeho podniku.

Věřím, že většina našich kolegů a především našich členů se v dnešní 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 nenič a neznehodnocuj výsledky práce druhých.

Ještě před samotným závěrem tohoto povídání považuji za svoji povinnost a neopomenutelnou věc následují. Děkuji odvolanému generálnímu řediteli Martinu Elkánovi za jeho veškerou činnost pro náš podnik. Za jeho mimořádně lidský přístup ke všem zaměstnancům podniku. Za jeho korektnost a slušnost. Za jeho aktivity ve prospěch všech zaměstnanců podniku na jednáních o budoucnosti České pošty. Za jeho spolupráci se zástupci zaměstnanců, tedy s odbory. Byl nejen podle mého soudu nejlepším ředitelem tohoto podniku a dle mého názoru teprve další vývoj ukáže škody, které jeho odchodem vzniknou. Jeho největší hodnotou však bylo, že byl jedním z nás.

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

Karel Koukal

Jak to bude v roce 2018? Přídavek na dítě

Přídavek na dítě je poskytován rodinám s dětmi, které mají příjem do 2,7násobku životního minima. Přídavek na dítě je poskytován ve třech výších podle věku dítěte. Do 6 let 500 Kč, od 6 do 15 let 610 Kč a od 15 do 26 let 700 Kč. Základní částka přídavku se tedy nemění, ale pokud alespoň jeden z rodičů pracuje, zvyšuje se přídavek o 300 Kč měsíčně - tedy na 800, 910 a 1 000 Kč měsíčně podle věku dítěte. Kromě zaměstnání či podnikání se počítají i případná podpora v nezaměstnanosti nebo v rekvalifikaci, dávky nemocenského či důchodového pojištění nebo rodičovský příspěvek.

Mění se také období pro posuzování příjmu. Více se zohlední momentální situace, zatímco dosud hrál roli celý loňský nebo dokonce předloňský rok. Takzvaným rozhodným obdobím u přídavků je teď nově vždy předchozí kalendářní čtvrtletí. Tedy například při žádosti podané v lednu nebo únoru 2018 se počítají příjmy za říjen až prosinec 2017. U příjmu ze samostatné výdělečné činnosti se bude postupovat podle posledního daňového přiznání, ale pokud jde o takzvanou hlavní činnost, započítá se vždy alespoň 50 procent průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství.

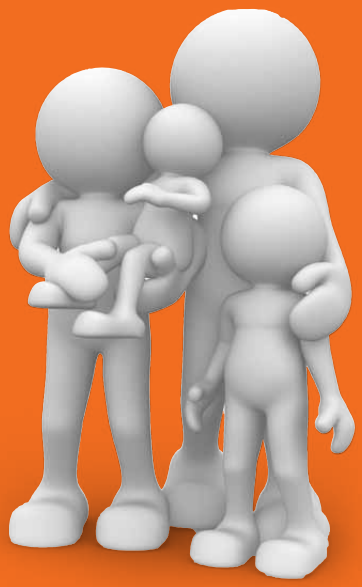
Rodičovský příspěvek

Nová pravidla od ledna 2018 umožní jednodušší a rychlejší čerpání rodičovského příspěvku.

- Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 220 000 Kč, nejdéle do 4 let věku dítěte. Nově se celková částka zvyšuje u rodin, kterým se narodila vícerčata, a to na 330 000 Kč.
- Rodiče můžou pružně volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši podle aktuální sociální situace rodiny. Celkovou částku (220 000 Kč, resp. 330 000 Kč) mohou vyčerpat nejdéle do 4 let věku dítěte. Nově je stanovena minimální doba pro vyčerpání příspěvku na šest měsíců. Rychlejší čerpání je i nadále navázáno na velikost příjmů. Zůstává zachován limit, podle něhož měsíční výše rodičovského příspěvku nesmí být vyšší než 70 procent vyměřovacího základu. Výše příspěvku už ale není limitována horní hranicí (v roce 2017 to bylo maximálně 11 500 Kč za měsíc).
- Jestliže lze alespoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 7 600 Kč, může rodič volit měsíční výši čerpání rodičovského příspěvku až do této výše. Pokud žádá o rodičovský příspěvek o dvě a více současně narozené děti, může provést volbu až do výše 1,5násobku 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu. V případě, že denní vyměřovací základ lze stanovit u obou rodičů, vychází se z toho základu, který je vyšší, aniž rodič s vyšším denním vyměřovacím základem o rodičovský příspěvek žádá nebo ho pobírá.
- Pokud ani jednomu z rodičů nelze stanovit denní vyměřovací základ, nebo 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu je nižší než 7 600 Kč, rodič volí výši rodičovského příspěvku až do částky 7 600 Kč měsíčně, v případě dvou a více současně narozených dětí do částky 11 400 Kč měsíčně.
- Volbu výše rodičovského příspěvku je možno měnit jedenkrát za tři měsíce.
- Příjmy rodiče nejsou sledovány. Rodič může při nároku na výplatu rodičovského příspěvku zlepšovat sociální situaci rodiny výdělečnou činností, ale musí v této době zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.
- Podmínkou nároku na rodičovský příspěvek je, že dítě mladší než dva roky navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin v kalendářním měsíci. Dítě může navštěvovat léčebně rehabilitační zařízení nebo jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro zdravotně postižené předškolní děti v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně. Dítě zdravotně postižené může navštěvovat jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně. Dítě, jehož osamělý rodič nebo oba rodiče jsou závislí na pomoci jiné osoby ve stupni III nebo IV, může navštěvovat jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně. U dítěte, které dovršilo dva roky věku, není docházka do zařízení omezena.
- Možnost výběru délky čerpání rodičovského příspěvku je zachována i při plynulém navázání rodičovské dovolené s dalším potomkem.
- Děti se zdravotním postižením budou zajištěny jednotným způsobem, tj. tak, aby po dovršení 1 roku věku byly zabezpečeny vždy jednou dávkou, a to buď rodičovským příspěvkem, nebo příspěvkem na péči.

Porodné

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



Pohřebné

Pohřebné ve výši 5 000 Kč přísluší pouze v případě úmrtí nezaopatřeného dítěte nebo úmrtí rodiče nezaopatřeného dítěte, a to osobě, která pohřeb vypravila.

Příspěvek na bydlení

Touto dávkou stát přispívá na náklady na bydlení rodinám a jednotlivcům s nízkými příjmy. Nárok na příspěvek na bydlení má vlastník nebo nájemce bytu přihlášený v bytě k trvalému pobytu, jestliže 30 % (v Praze 35 %) příjmů rodiny nestačí k pokrytí nákladů na bydlení a zároveň těchto 30 % (v Praze 35 %) příjmů rodiny je nižší než příslušné normativní náklady stanovené zákonem. Poskytování příspěvku podléhá testování příjmů rodiny a nákladů na bydlení za rozhodné období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí.

Výplata příspěvku na bydlení je časově omezena na 84 měsíce v období posledních 10 kalendářních let. Toto omezení neplatí pro domácnosti sestávající výlučně z osob starších 70 let a pro osoby se zdravotním postižením, které bydlí v pro ně postavených nebo upravených bytech.

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

Životní minimum

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

3 410 Kč jednotlivec,
3 140 Kč první dospělá osoba v domácnosti,
2 830 Kč druhá a další dospělá osoba v domácnosti,
1 740 Kč nezaopatřené dítě do 6ti let věku,
2 140 Kč nezaopatřené dítě 6 - 15 let,
2 450 Kč nezaopatřené dítě 15 - 26 let.

Existenční minimum

je minimální hranicí peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Existenční minimum nelze použít u nezaopatřeného dítěte do 26 let, u poživatele starobního důchodu, u osoby invalidní ve třetím stupni a u osoby starší 68 let, činí 2 200 Kč za měsíc.

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

Pomoc v hmotné nouzi

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

Dávky pro osoby se zdravotním postižením

Dávky u osob se zdravotním postižením jsou poskytovány s posuzováním jejich majetku. Poskytuje se příspěvek na mobilitu, příspěvek na zvláštní pomůcku a příspěvek na péči. O těchto dávkách rozhodují a vyplácejí je příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR.

Dočasná pracovní neschopnost: Náhrada mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti

se poskytuje prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti (karantény), náleží pouze za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny (dle rozvrhu směn) a za svátky, za které zaměstnanci jinak přísluší náhrada mzdy.
Vyměřovací základ se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance za předchozí kalendářní čtvrtletí po redukci dle násl. redukčních hranic:
1. redukční hranice 175 Kč (z ní 90 %),
2. redukční hranice 262,33 Kč (60 % z částky mezi 1. a 2. redukční hranicí),
3. redukční hranice 524,65 Kč (30 % z částky mezi 2. a 3. redukční hranicí),

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

1. - 3. den (jen za pracovní dny, resp. směny), nejvýše za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn náhrada mzdy zaměstnanci nepřísluší, tzv. karenční doba (u karantény se karenční doba neuplatňuje a náhrada mzdy přísluší od prvního dne).
4. - 14. den (jen za pracovní dny, resp. směny) přísluší zaměstnanci 60 % z průměrného redukovaného hodinového výdělku (tedy maximálně z částky 288,59 Kč).

Dávky nemocenského pojištění: Nemocenské

náleží od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti, jeho výše se stanoví z denního vyměřovacího základu stanoveného za předchozích 12 kalendářních měsíců.
Redukční hranice:
1. redukční hranice 1 000 Kč (z ní 90 %),
2. redukční hranice 1 499 Kč (60 % z částky mezi 1. a 2. redukční hranicí),
3. redukční hranice 2 998 Kč (30 % z částky mezi 2. a 3. redukční hranicí),
k částce nad 3. redukční hranicí se nepřihlíží – součtem těchto částek vzniká denní vyměřovací základ.

Zaměstnanci přísluší z denního vyměřovacího základu (tedy maximálně z částky 1 650 Kč)
60 % od 15. do 30. kalendářního dne,
66 % od 31. do 60. kalendářního dne,
72 % od 61. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Ošetřovné

se poskytuje od prvního dne potřeby ošetřování (péče o) člena domácnosti. Ošetřovné je možné přiznat při splnění stanovených podmínek při jedné potřebě ošetřování (péče) postupně dvěma osobám, poskytuje se prvních 9 kalendářních dnů, popř. 16 dnů u osamělého zaměstnance, který má v péči dítě do skončení povinné školní docházky, zaměstnanci přísluší 60 % denního vyměřovacího základu (tedy maximálně z částky 1 650 Kč) za kalendářní den.

Dlouhodobé ošetřovné

Lidé, kteří se musejí postarat o své blízké s vážnou nemocí či po těžkém úrazu, získají nárok na placené ošetřovatelské volno. O novou dávku bude možné žádat od 1. června 2018.

U dlouhodobého ošetřovného jsou stanoveny podmínky jednak pro ošetřovanou osobu a jednak pro osobu ošetřující.

U ošetřované osoby muselo dojít k závažnému zhoršení zdravotního stavu, který vyžadoval alespoň 7denní hospitalizaci v nemocnici a v den propuštění bude potvrzeno, že potřeba celodenní péče bude trvat nejméně dalších 30 dnů. Ošetřovaná osoba musí dát písemný souhlas k ošetřování konkrétní osobě.

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

U ošetřující osoby se vyžaduje čekací doba; nemocenské pojištění muselo u zaměstnance trvat v posledních

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

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

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

Nárok na dlouhodobé ošetřovné nemají zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce, zaměstnanci vykonávající zaměstnání malého rozsahu, žáci a studenti jen v době školních prázdnin a pěstouni.

Výše dávky je stanovena shodně jako u ošetřovného.

Právní **kudykam**

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

držíte v rukou první letošní vydání našeho časopisu a nezadržitelně se blíží jaro. Při psaní článků do časopisu za okny vířil sníh, byla psí zima a tak se jaro zdálo opravdu v nedohlednu. Připravila jsem pro vás opět porci právních informací z oblasti pracovního práva a občanského zákoníku, a to konkrétně téma týkající se domácích čtyřnohých mazlíčků.

Poslední dobou jsem se setkala s několika případy, kdy se naši kolegové dostali do úzkých tím, že podlehli nátlaku a podepsali listiny, které vedly k ukončení pracovního poměru. V takovýchto případech se málokdy dá něco udělat, aby tyto kroky mohly být zvráceny. Proto opět nabádám k obezřetnosti a opatrnosti, když vám budou předkládány listiny k podpisu. Žádný podpis nikdy tolik nespěchá, aby si ten, kdo podepisuje, předkládanou listinu nemohl pečlivě přečíst nebo se nemohl poradit. Pokud podepisujete, máte právo si takovou listinu v jednom vyhotovení ponechat.

Naopak mne velmi potěšila jedna kolegyně, která mi volala se svým problémem a na můj dotaz, zdali má na mě e-mailovou adresu, odpověděla: „Najdu si ji v té kouzelné knížečce, kde bylo i Vaše telefonní číslo.“ Nazvat náš časopis kouzelnou knížečkou je pro mne velmi povzbudivé a troufám si říci, že i pro všechny další dopisovatele a přispěvatele.

Přeji vám všem hezké jaro, zůstávejte bdělí, braňte se a hajte svá práva.

Váš právní servis

Abeceda pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce

Abeceda pracovněprávních vztahů – pravidelné pracoviště

Ustanovení § 34a zákoníku práce stanoví, že není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno šířeji než jedna obec.

Ustanovení § 34a navazuje na ustanovení § 34 zákoníku práce. Podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je mimo jiné dohoda smluvních stran o místě nebo mís-

tech, ve kterých má být práce konána. Zaměstnanec je povinen konat práci v jiném než sjednaném místě výkonu práce pouze v případě pracovní cesty.

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

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

Pojem pravidelného pracoviště je výhradně vymezen pro účely poskytování cestovních náhrad. Přesnou definici zakotvenou v zákoníku práce nenajdeme. Tímto pojmem se rozumí určitý prostor, kde zaměstnanec má zpravidla vykonávat přidělenou práci. Může se jednat o dílnu, kancelář, staveniště apod. Je-li v pracovní smlouvě dohodnuto místo výkonu práce šířeji než odpovídá pojmu pravidelné pracoviště, může zaměstnavatel stanovit povinnost zaměstnanci vykonávat práci i mimo pravidelné pracoviště. Musí to však být v mezích sjednaného místa výkonu práce. Právě pro tyto případy se mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem písemně sjednává pravidelné pracoviště.

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

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

Podpis nové pracovní smlouvy na dobu určitou s opakováním zkušební doby

Dotaz: *Se zaměstnavatelem jsem uzavřel pracovní smlouvu na dobu určitou, ve které byla sjednána zkušební doba. Pracovní poměr měl skončit 28. února 2018. Před ukončením pracovní smlouvy mi zaměstnavatel předložil k podpisu novou smlouvu na dobu určitou s datem nástupu k 1. 3. 2018. V této smlouvě je opět sjednána zkušební doba. Pracovní smlouvu jsem podepsal. Jedná se o stejnou pracovní pozici, stejné místo výkonu práce. Může takto zaměstnavatel postupovat, může neustále sjednávat zkušební dobu? Tento postup zaměstnavatele je pro mne nevýhodný. Je takto uzavřená pracovní smlouva platná?*

Zákoník práce tuto situaci, konkrétně sjednání zkušební doby při opakovaném sjednání pracovního poměru na dobu určitou, výslovně neřeší. Smyslem institutu zkušební doby je, aby si smluvní strany pracovního poměru vyzkoušely a ověřily, zda jejich pracovněprávní vztah odpovídá jejich očekávání. Váš nově navázaný pracovněprávní vztah bezprostředně navazuje na předchozí pracovněprávní vztah, čímž dochází vlastně k prodloužení původního pracovního poměru. Mám za to, že ujednání o zkušební době v nově uzavřené pracovní smlouvě by mohl soud posoudit jako neplatné, neboť takovéto ujednání je proti smyslu zákona. Neplatnost právních jednání vždy však posuzuje pouze příslušný soud, který rozhoduje na základě podané žaloby.
Je-li sjednána zkušební doba, může zaměstnavatel i zaměstnanec zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Pokud by k takové situaci došlo a zaměstnavatel by sjednání zkušební doby využil pro ukončení pracovního poměru, musel by se zaměstnanec proti takovému jednání bránit podáním žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Pro úplnost uvádím, že pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

Obecně lze ke sjednání zkušební doby říci, že nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru. Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována.
O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje. Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

NOZ – odpovědnost za škodu způsobenou zvířetem

Nový občanský zákoník nově upravil nahlížení na zvíře. Živé zvíře má zvláštní význam a hodnotu jako smysly nadaný živý tvor. Zvíře není považováno za věc. Toto nové pojetí bude mít ve většině případů na běžný život vlastníků zvířat jen minimální dopad. Účinek nové právní úpravy se naopak velmi významně projeví v případě, kdy dojde ke škodní události, jejímž původcem je právě onen smysly nadaný živý tvor. Občanský zákoník obsahuje speciální úpravu a zakotvuje zvláštní skutkovou podstatu odpovědnosti za škodu způsobenou zvířetem. Jedná se o ustanovení § 2933 – 2935 občanského zákoníku.

Primární odpovědnost vlastníka a neposlušný pes

Ustanovení § 2933 obsahuje základní pravidlo, které určuje povinnost vlastníka zvířete nahradit způsobenou škodu. Není rozhodné, zdali zvíře bylo pod dohledem vlastníka nebo pod dohledem osoby, které vlastník zvíře svěřil. Stejná povinnost stíhá vlastníka rovněž v případě, kdy jeho zvíře uprchne. Zákon primárně označuje za osobu povinnou a odpovědnou vlastníka zvířete. Ten bude odpovídat i v případech, kdy nad zvířetem nemá faktickou kontrolu. Vlastník zvířete nemá možnost jakékoliv liberace. Liberace znamená, že zákon stanovuje důvody, kterými se dá zprostit objektivní odpovědnosti. Pokud však zvíře způsobí škodu v době, kdy jej má u sebe jiná osoba, které bylo zvíře svěřeno nebo která zvíře chová nebo jinak používá, odpovídá tato osoba společně a nerozdílně s vlastníkem. Zavinění povinné osoby – vlastníka zvířete není rozhodné a tato osoba se své odpovědnosti nemůže nijak zprostit, jedná se o absolutní objektivní odpovědnost.

Dle důvodové zprávy je smyslem a účelem této úpravy chránit společnost před riziky vyplývajícími z často nevyzpytatelného chování zvířat. Předmětná ustanovení se použijí v případech, kdy původ újmy spočívá skutečně v chování zvířete.

Příklad: Dojde-li během venčení psa v parku k incidentu a bude pokousán jiný pes, uplatní se systém odpovědnosti za škodu podle zvláštní skutkové podstaty. Původ škody je možné spatřit v chování zvířete. Za případné léčebné výlohy u veterináře bude odpovídat vlastník psího agresora, přestože vlastník psa učinil veškerá preventivní opatření, která po něm lze v danou chvíli rozumně požadovat. Obdobně by se posuzovala situace, pokud by venčení psa konal např. soused, kterého o to požádal vlastník zvířete. V takovém případě by za způsobenou škodu odpovídali solidárně oba – vlastník zvířete a soused, který zvíře venčil.

Privilegovaná zvířata

Zákon ve svém ustanovení § 2934 koriguje výše popsaná přísná pravidla. Vymezuje kategorii zvířat a dává jejich vlastníku a osobě, které bylo zvíře svěřeno, možnost zproštění se povinnosti k náhradě škody. Je nutné však prokázat, že při dozoru nad zvířetem nebyla zanedbána potřebná pečlivost, anebo že by škoda vznikla i při vynaložení této potřebné pečlivosti. Podle zákona se jedná o domácí zvířata, která slouží vlastníku k výkonu jeho povolání nebo k jiné výdělečné činnosti nebo k obživě. Jedná se také o zvířata, která slouží jako pomocník pro osobu se zdravotním postižením.

Aby bylo možné se zprostit odpovědnosti, bude nezbytné prokázat, že škoda byla způsobena domácím zvířetem. Zde se nabízí otázka, jaké konkrétní zástupce fauny je možné si pod tímto pojmem představit. Definici tohoto pojmu v zákoně nehledejte. Bude nezbytné vyjít z obecného významu tohoto slovního spojení. Jakési vysvětlení je možné nalézt v důvodové zprávě, kde je uvedeno: „Domácí jsou podle soukromoprávního pojímání ta zvířata, jejichž druh žije s člověkem buď bezvýjimečně, anebo z převážné části. Existence pštrosích nebo krokodýlích farem tedy nemění nic na tom, že pštros i krokodýl je z hlediska občanského zákoníku divoké zvíře.“ Za domácí zvíře můžeme tedy s jistotou označit psa, kočku či různé druhy dobytka. Naopak mezi domácí zvířata nebude patřit například anakonda, byť bude chovaná v bytě ve skleněném akváriu. Vymezení přesné hranice není dáno a vždy bude záležet na konkrétním případu a jeho posouzení.

Abychom mohli domácí zvíře označit za privilegované ve smyslu zde uvedeného ustanovení, je nezbytné, aby sloužilo k výkonu povolání nebo k jiné výdělečné činnosti nebo k obživě, popřípadě jako pomocník osoby se zdravotním postižením. První skupina zahrnuje taková zvířata, která jsou používána při určité soustavné činnosti (např. lovecký pec, hlídací pes, hospodářská zvířata chovaná pro suroviny). Druhou skupinu tvoří asistenční zvířata, která usnadňují život osobám se zdravotním postižením a pomáhají jim vyrovnat se s jejich hendikepem.

Jsou-li naplněny výše uvedené předpoklady, má vlastník zvířete (popř. osoba, které bylo zvíře svěřeno) možnost se zprostit povinnosti k náhradě. Musí však prokázat, že při dozoru nad zvířetem nebyla zanedbána potřebná pečlivost, anebo že by škoda vznikla i při vynaložení takové pečlivosti. Pečlivý dozor zahrnuje veškerou starost o zvíře při vynaložení míry pečlivosti, kterou lze vyžadovat od průměrně obezřetného a rozvážného vlastníka. Vždy však bude

záležet na okolnostech daného případu. Bude nutné zohlednit např. druh zvířete, jeho vlastnosti, okolní prostředí a další skutečnosti daného případu.

Příklad: V průmyslovém objektu místní hlídač má psa, který slouží k výkonu jeho povolání. Pes během směny kousne do nohy člověka, který jde po chodníku okolo objektu. Hlídač zapomněl zavřít bránu a pes mu utekl. V tomto případě se jedná o privilegované zvíře. Jednání hlídače však není možné označit za vynaložení potřebné pečlivosti. Z uvedeného důvodu není možné uplatnit liberační důvod ke zproštění odpovědnosti k náhradě újmy pokousanému člověku.

Není zvíře jako zvíře

Zákon vymezuje dva různé pohledy na postavení zvířete a dvěma způsoby určuje míru odpovědnosti za zvířetem způsobenou škodu. Rozdíl je v tom, že jednou jde o odpovědnost absolutní a objektivní a v druhém případě se jedná o odpovědnost objektivní s možností liberace. Možným vysvětlením pro tuto rozdílnost jsou tyto skutečnosti. Osobám, které chovají zvířata jen pro potěchu nebo ze záliby, není potřeba omezovat jejich odpovědnost nebo jinak zvýhodňovat jejich postavení. Pokud jsou zvířata chována za účelem vyšších užitků, zákonodárce měl za to, že absolutní objektivní odpovědnost by v těchto případech byla přílišnou tvrdostí. Zde je však nutné podotknout, že tento jistě dobrý záměr může do budoucna působit aplikační potíže.

Příklad: Odlišně bude posuzován případ, pokud ze ZOO uprchne stádo koní – domácí zvířata a způsobí škodu nebo škodu způsobí tlupa opic. V případě opičího plundrování bude zoologická zahrada povinna nahradit škodu za každé situace, naopak povinnosti k náhradě škody způsobené koňmi se bude moci zprostit.

Svémocné odnětí zvířete

Zákon také upravuje situace, kdy je zvíře vlastníkovi nebo osobě, které vlastník zvíře svěřil, svémocně odňato třetí osobou. Svémocné odnětí znamená, že si osoba k něčemu pomůže svojí mocí bez toho, aby k tomu měla zákonný podklad. Takovým jednání může být konkrétně krádež nebo loupež. Způsobí-li takto odňaté zvíře škodu, hradí škodu osoba, která zvíře odňala. Musí být však splněn předpoklad, že vlastník nebo osoba, které vlastník zvíře svěřil, prokáže, že odnětí nemohl rozumně zabránit. Nezdaří-li se toto prokázat, hradí takto vzniklou škodu společně a nerozdílně s třetí osobou. V této souvislosti je nutné uvést, že odpovědnosti se nemůže zprostit ten, kdo zvíře svémocně odňal.

Předpoklady vzniku povinnosti k náhradě škody

K tomu, aby vznikl nárok na náhradu škody způsobenou zvířetem, musí dojít k naplnění tří předpokladů (i) škodní událost způsobená zvířetem (např. útok psa, vběhnutí zdivočelé zvěře pod auto), (ii) vznik škody (např. poškození oděvu, zranění osoby), (iii) příčinná souvislost mezi škodní událostí a vznikem škody.

Pro účely náhrady škody přichází v úvahu pouze škoda, kterou způsobilo živé zvíře nezávisle na přímé lidské vůli. Pokud by zvíře sloužilo jako živý nástroj (někdo by poštval psa na třetí osobu), škoda by se podle výše uvedených předpokladů neposuzovala. Takový pes by byl pouze nástrojem škůdce. Obdobně by se posuzovala škoda způsobená mrtvým zvířetem – např. infekce z uhynulého zvířete. Škodní událost musí být způsobena chováním zvířete. Je nepodstatné, zdali chování zvířete vyvolaly vnější podněty nebo jeho biologické procesy. Pro stanovení povinnosti nahradit škodu je nepodstatné, zda je chování zvířete způsobeno jeho úlekem z ohňostroje nebo jeho agresivní povahou a špatným výcvikem. Vlastník má povinnost dostatečně zabezpečit zvíře, aby nezpůsobilo škodu.

Závěr

Je tedy možné konstatovat, že nová úprava odpovědnosti za škodu způsobenou zvířetem zavádí pro vlastníky a chovatele zvířat poměrně tvrdý režim objektivní odpovědnosti za škodu. Její dopad bude možné omezit pouze v kategoricky vymezených případech. Toto vymezení je navíc značně nedokonalé. Budeme si muset počkat, zdali ze strany zákonodárce dojde k úpravě nebo co přinese judikatura našich soudů, dojde-li k soudnímu sporu.

Klára Holubová
právní servis OS ZPTNS

Když bojujete s Chorobákem, dopřejte si kvalitnější léčbu

ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ MŮJ ŽIVOT

- Ochráníme vás pro případ 39 závažných diagnóz, u nejčastějších diagnóz plníme už od mírnějších stadií nemoci
- U závažných nemocí vyplácíme opakovaně a vy zůstáváte i nadále pojištěni
- Program proti rakovině po celou dobu pojištění zdarma – o 50 % více peněz při operaci mužských či ženských pohlavních orgánů
- Věrnostní bonus

ČESKÁ POJIŠŤOVNA

www.ceskapojistovna.cz 241 114 114

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 (útvar) .....

Bydliště (adresa) .....

Telefon .....

E-mail .....

Přihlašuji se za člena OS ZPTNS, souhlasím se Stanovami a souhlasím s výběrem členských příspěvků.
Souhlasím se zpracování svých osobních údajů obsažených v přihlášce v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů (popř. aktuálního znění zákona o ochraně osobních údajů), poskytnutých pro potřeby mého členství v odborové organizaci. Poskytnutí osobních údajů je dobrovolné, jak stvrzuji svým podpisem a svůj souhlas mohu kdykoli odvolat.

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 ODSTUPNÉ
- ✓ 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 POSKYTUJÍ SVÝM ČLENŮM

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

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

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

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

VSTUPTE DO ODBORŮ
PŘIDEJTE SE K NÁM

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

ODBOROVÝ SVAZ ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

Peněžitá pomoc v mateřství

Výpočet peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je výhodnější než u nemocenského. Denní vyměřovací základ se u peněžité pomoci v mateřství zjistí tak, že se započitatelný příjem zúčtovaný v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou) dělí počtem „započitatelných" kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem podléhá redukci, která se provede tak, že částka do první redukční hranice se počítá 100 %, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží. Procentní sazba, kterou se stanovuje z redukovaného denního vyměřovacího základu denní výše peněžité pomoci v mateřství, činí 70 % (tedy maximálně z částky 1 750 Kč).

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

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

Nástup na peněžitou pomoc v mateřství nastává dnem, který nemocensky pojištěná žena určí v období od počátku 8. do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Podpůrčí doba činí 28 týdnů (pokud porodila zároveň dvě nebo více dětí, činí podpůrčí doba 37 týdnů).

Dávka otcovské poporodní péče (otcovská)

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

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

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

Podpůrčí doba (tj. doba výplaty dávky) činí u otcovské maximálně 7 kalendářních dnů bez možnosti přerušení a začíná dnem nástupu na otcovskou. Pro volno v zaměstnání využijí otcové rodičovskou dovolenou.

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

Podpora v nezaměstnanosti

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

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

Výše podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Délka podpůrčí doby je stanovena u osob do 50 let na 5 měsíců, od 50 do 55 let na 8 měsíců a nad 55 let na 11 měsíců. Maximální možná výše podpory přiznané v roce 2018 je 16 682 Kč, při rekvalifikaci 18 695 Kč.

Podpora a odstupné

Pokud uchazeči o zaměstnání vznikl při skončení pracovního poměru nárok na odstupné, pak mu nenáleží podpora v nezaměstnanosti po dobu, která bude odpovídat výši odstupného podle § 67 zákoníku práce. Když tedy dostane jako odstupné podle § 67 zákoníku práce dvě měsíční průměrné mzdy, nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti po dva měsíce. Pokud uchazeč o zaměstnání ve stejné situaci dostane odstupné ve výši čtyřnásobku měsíční průměrné mzdy (např. navýšeno dle kolektivní smlouvy), opět nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti po dobu dvou měsíců. V § 67 zákoníku práce je stanoveno odstupné v závislosti na délce trvání pracovního poměru ve výši jedno, dvou a trojnásobku (resp. dvanáctinásobku) průměrné měsíční mzdy. Uchazeč o zaměstnání bude bez podpory jeden, dva, tři nebo dvanáct měsíců.

Podpora se mu za tuto dobu nezruší, ale o odpovídající počet měsíců se posune její výplata, nárok na podporu po uplynutí této doby je v plném rozsahu.

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

Podpora při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance bez vážného důvodu

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

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

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

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

Když podporu není z čeho vypočítat

Když o podporu v nezaměstnanosti požádáte po období, kdy vám běžela některá z náhradních dob zaměstnání, například jste byli na rodičovské dovolené, nepočítá se podpora z vašeho předchozího výdělku, ale z průměrné mzdy v národním hospodářství v prvním až třetím čtvrtletí předešlého roku, letos tedy z 28 761 Kč.

První dva měsíce je to její 0,15násobek (4 315 Kč), další dva měsíce její 0,12násobek (3 452 Kč) a pak až do konce podpůrčí doby její 0,11násobek (3 164 Kč).

Podpora v nezaměstnanosti a možnost přivýdělku, tzv. nekolidující zaměstnání

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

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

Nekolidující zaměstnání je pracovní nebo služební poměr, kdy měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy (v tomto roce se jedná o 6 100Kč hrubé mzdy) a dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, kdy měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Odměny z přivýdělků se sčítají a součet nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy.

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

zdroj: MPSV, ČSSZ, MF
Jindřiška Budweiserová

Malá ohlédnutí

23. listopadu 2017 – OS ZPTNS, 4. jednání Revizní komise OS ZPTNS

Hlavním bodem zasedání komise byl „Návrh rozpočtu OS ZPTNS na rok 2018“, který projednala Rada OS ZPTNS na svém jednání 8. listopadu 2018 a doporučila ho Zastupitelstvu OS ZPTNS ke schválení. Revizní komise OS ZPTNS „Návrh rozpočtu OS ZPTNS na rok 2018“ projednala a „Zastupitelstvu“ dala též doporučení k jeho schválení, o čemž byl učiněn zápis.

23. listopadu 2017 – OS ZPTNS, 3. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS

Zastupitelstvo OS ZPTNS vzalo na vědomí zprávu o činnosti od 2. jednání Zastupitelstva, vzalo na vědomí informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání ve firmách sdružujících se v OS ZPTNS. Zastupitelstvo obdrželo informace o činnosti BOZP za období 1–10/ 2017. Zastupitelstvo OS ZPTNS vzalo na vědomí Stanovisko Revizní komise OS ZPTNS k „Návrhu rozpočtu OS ZPTNS na rok 2018“, a rozpočet schválilo.

Zastupitelstvo schválilo též „Harmonogram jednání Rady OS ZPTNS a Zastupitelstva OS ZPTNS v roce 2018“.

Zastupitelstvo OS ZPTNS zvolilo navržené delegáty VII. sjezdu ČMKOS, který se uskuteční ve dnech 27. a 28. 4. 2018 (Jindřiška Budweiserová, Vlastimila Filipská, Jaroslava Fišerová, Stanislav Kačer, Bohumila Mäsiarová, Petra Tůmová, Josef Zedník a náhradníci: Hana Gistingerová a Hana Kelčová).

27. listopadu 2017 – Česká pošta, 12. jednání P-KOV ČP

Odborové otázky (Pravidelné informace o současné situaci a jednáních: Závěrečná zpráva z prověrek BOZP 2017, organizační změny v České poště, návrh nové směrnice o odměňování pro zaměstnance s tarifní mzdou“, řešení ochranné pracovní obuvi na základě podnětů z SPU Pardubice, stejnokrojová komise - požadavek na vesty s reflexními prvky, pošta/Partner, Nadace České pošty). Řešil se nedostatek zaměstnanců, přesčasy, rozebírky, stres a únava zaměstnanců, narůstající počet balíků z Číny. Nutnost výpomoci na SPU, výzva pro zaměstnance z administrativy, nedostatečné prostory na SPU Malešice a „poště 120“, jsou přeplněny balíky z Číny a chybí klece. Nejsou tak dostatečné podmínky pro zajištění vánočního provozu.
Příprava pro mzdové vyjednávání na rok 2018 a strategií P-KOV, pravidla pro výplatu odměny generálního ředitele pro zaměstnance České pošty.

Se zástupci zaměstnavatele (Ing. Ivan Feninec a Mgr. Bc. Rafael Ferenc) se řešily problémy provozního charakteru (vesty s reflexními bezpečnostními prvky

vč. loga ČP pro dispečery a obdobné typové pozice, poskytování pláštěnek doručovatelům, nedostatek lidí). Zaměstnavatel má problémy s fluktuací (řeší problémy s přijímáním nových zaměstnanců, obtížná náborová činnost a udržení si nových zaměstnanců v rámci adaptačního procesu, ukončení činnosti roznosu denního tisku od 1. 1. 2018 a uplatnění zaměstnanců u firmy na jiných pozicích).

P-KOV připravuje petici za spravedlivou úhradu nákladů základních poštovních služeb (změna zákona a získání dalších finančních prostředků pro zaměstnance) s využitím všech dostupných možností jednání (Vláda ČR, Senát, PS).

5. prosince 2017 – Česká pošta, Aktiv předsedů ZO České pošty a P-KOV ČP

Na každoroční „aktiv“ přišlo přes 120 osob, a to nejenom odborářů, ale i zástupců hospodářského vedení České pošty, pana generálního ředitele nevyjímaje. Ing. Martin Elkán seznámil přítomné s aktuální situací České pošty. Poděkoval za práci všem zaměstnanců, kteří se i přes mnohdy velké problémy snaží vykonávat svoji práci poctivě. V průběhu jednání dostávali prostor i ředitelé jednotlivých divizí, kteří informovali v rámci svých gescí a odpovídali na dotazy odborářů. Ústředním tématem byla situace zaměstnanců České pošty, sociální dialog a mzdová jednání pro rok 2018. Toto společné jednání splnilo určitě svůj účel.

Závěrem aktivu bylo Prohlášení „Pošťáci si zaslouží vyšší mzdy, lepší pracovní prostředí a kvalitní vybavení pro práci!“ a byla vyhlášena Petice za spravedlivou úhradu nákladů základních poštovních služeb, kterou odbory vyzývají Vládu ČR, Poslaneckou sněmovnu PČR a Senát PČR, aby se vážně zabývaly úhradou nákladů na základní poštovní služby. Poštovní služby jsou služby veřejnosti.

Na aktivu obdrželi účastníci odznaky s logem akce na podporu petice.

13. prosince 2017 – Česká pošta, 13. jednání P-KOV ČP

Hlavním bodem jednání byla příprava 3. kola jednání o mzdách roku 2018 a pravidla pro výplatu odměny generálního ředitele, které se uskuteční 14. 12. 2017.

Vyhodnocení „AKTIVu" zástupců odborů s vedením České pošty. Byl hodnocen pozitivně, účastníci získali mnoho informací a závěrem aktivu bylo společné Prohlášení a Petice za spravedlivou úhradu nákladů základních poštovních služeb. Na změnu zákona a získání dalších finančních prostředků pro zaměstnance využijeme všechny možnosti jednání (Vláda ČR, Senát, Poslanecká sněmovna).

P-KOV se zabýval oblastí BOZP a pracovními úrazy, řešila se otázka pracovně-lékařských prohlídek.

P-KOV obdržel informace o hromadném propouštění zaměstnanců v souvislosti s ukončením roznosu denního tisku, zabýval se připravovanou bonusovou směrnicí, čerpáním FKSP.

P-KOV se stále zabývá problémy v provozu, kde chybějí zaměstnanci, a tato situace je pro většinu zaměstnanců silně stresující. Nejkritičtější situace je na SPU Malešice, velké problémy má „pošta 120". Na SPU jsou malé nevyhovující prostory, které jsou zcela přeplněny balíky z Číny, chybí klece a pytle. Problém s narůstajícím počtem balíků z Číny se neobejde bez výpomoci, aby se zajistil vánoční provoz, jsou oslovováni zaměstnanci z administrativy, ale i bývalí zaměstnanci.

Jednání se zúčastnili zástupci zaměstnavatele, kteří měli odpovědi na otázky z minulého jednání (stejnokroje s výraznějšími ochrannými prvky pro lepší bezpečnost, dovybavení dispečerů vestami s ochrannými prvky, pláštěnky pro doručovatele, odměny za rozebírky, řešení pracovně-lékařských prohlídek smluvními lékaři, manuály k projektu „Přátelská pošta").

Odpovídali i na otázky z aktivu České pošty (Postservis Brno a nevyhovující příjezdová cesta se bude řešit v lednu 2018, nákup pozemku pro plánovanou výstavbu nového logistického přepravního uzlu Pardubice 02, autodoprava a správa vozidel, opravy automobilů, hromadění odpadů na SPU Malešice). A závěrem se jednalo o skutečně již vážné situaci v provozu.

29. ledna 2018 – Česká pošta, 14. jednání P-KOV ČP

Hlavním bodem programu bylo jednání o mzdách pro rok 2018 a pravidla pro výplatu odměny generálního ředitele, projednány byly připomínky k Bonusové směrnici pro rok 2018. Personální plán roku 2018 nebyl doposud zaměstnavatelem předložen k projednání.

Obecné nařízení o ochraně osobních údajů - svaz vydal k problematice směrnici. Tuto směrnici si odborové organizace zařadí do svých základních dokumentů a určí pověřeného člena, zodpovědného za nakládání s osobními údaji dle směrnice.

Novela zákona o poštovních službách a připomínka OS ZPTNS ke zvýšení limitu pro úhradu nákladů základních poštovních služeb státu ze současných 500 mil. na 1 500 mil. Kč (jednání 6. února 2018 na Ministerstvu průmyslu a obchodu). Jednání s vládou, dopis premiérovi a ministrovi vnitra, bylo již zahájeno, další postup bude v rámci projednávání Petice.

Poděkování Karlovi Koukalovi a Martě Matykové a týmu organizátorů za přípravu a průběh Zimních sportovních her zaměstnanců České pošty v Harrachově.

Podnikový odborový koordinační výbor České pošty **schválil finanční příspěvek ve výši 100 000 Kč** pro Nadaci ČP „Pošťáci pošťákům", která zahrnuje pomoc zaměstnancům pošty a jejich rodinám a schválil i tradiční příspěvek Fondu ohrožených dětí ve výši 10 000 Kč.

V bloku informace z regionů (navýšení plánu produktů aliančních partnerů a problém s jejich prodejem, chybějí školitelé, vážná situace v oblasti zaměstnanosti, na SPU Ústí nad Labem zatéká do budovy, na poště Modlany je plíseň a pošta je uzavřena, pracovní úraz zaměstnankyně s pozastavením vyplácení renty - zdlouhavé řešení, špatná atmosféra na pracovištích díky přetíženosti zaměstnanců, informace z jednání škodní komise, „Pošta Praha 120" od října bez možnosti stravování).

Hosty jednání byli Ing. Ivan Feninec a Mgr. Bc. Rafael Ferenc, zástupci zaměstnavatele. S nimi se řešila společná problematika (služby smluvního lékaře, požadavek k vybavení dispečerů, dopravních techniků a dalších typových pozic přicházejících do styku s veřejností stejnokrojovými součástmi, požadavek P-KOV na poskytování pláštěnek doručovatelům, pracovně-lékařské prohlídky se stále řeší, četnost některých prohlídek – např. u řidičů, plánovaná výstavba nového logistického areálu přepravního uzlu Pardubice 02, náborové aktivity firmy a nástroje pro stabilizaci nových zaměstnanců).

Další otázky a žádosti P-KOV (Personální plán České pošty na rok 2018, odškodňování pracovních úrazů a vyplácení dlouhodobé ztráty na výdělku, urychlené řešení zajištění stravování pro zaměstnance „Pošta Praha 120", podmínky v rámci smlouvy se skupinou ČSOB). P-KOV upozorňuje na závažné nedostatky zjištěné kontrolou BOZP na SPU Ústí nad Labem, kde dlouhodobě protéká voda do suterénu v části Postkompletu.

Příprava semináře „Hospodaření a daně základních organizací" (22. - 23. 3. 2018) a semináře pro inspektory BOZP a SIBP (16. – 18. 5. 2018), turnaje v bowlingu zaměstnanců ČP v Třemošné (21. 4. 2018).

8. února 2018 – 6. jednání P-KOV TELCO

Na programu jednání bylo především vyjednávání kolektivní smlouvy Cetin a O_2 – v obou firmách končí 31. prosince 2018, jedná se o prodloužení platnosti KS.

Ve firmě O_2 probíhá jednání o navýšení hodnoty stravenek – daňová optimalizace.

Ve firmě O_2 – vysoká fluktuace v Call centrech, bylo by vhodné zaměstnance stabilizovat vyšším mzdovým nárůstem.

V O_2 i v CETINu probíhají jednání o navýšení mezd k 1. 4. 2018.

Na 20. a 21. dubna 2018 je připravováno setkání zástupců odborů s vedením obou firem v Rytířsku.

Příprava sportovních her - Čechy 26. 5. 2018.

23. února 2018 – Praha, Redakční rada časopisu PTN ECHO

Redakční rada PTN ECHO se zabývala přípravou 1. čísla časopisu PTN ECHO letošního roku. Je to jubilejní - již 25. ročník.

26. února 2018 – Česká pošta, 15. jednání P-KOV ČP

Informace o jednání na Ministerstvu průmyslu a obchodu k Zákonu o poštovních službách (připomínky OS ZPTNS ke zvýšení limitu pro úhradu nákladů základních poštovních služeb státu) a Petice za spravedlivou úhradu nákladů základních poštovních služeb.

Odvolání generálního ředitele ČP Ing. Martina Elkána z funkce ministrem vnitra v demisi Mgr. Lubomírem Metnarem. Bude vypsáno výběrové řízení na místo ředitele, ČP prozatím povede Ing. Vít Bukvic. Návštěva ministra vnitra v demisi Mgr. Lubomíra Metnara na poště Roztoky a Kladno 1.

Personální plán roku 2018 zatím nebyl zaměstnavatelem předložen k projednání. Byly zahájeny přípravné fáze prověrek BOZP 2018, zahájeno výběrové řízení na provozovatele Letních sportovních her zaměstnanců České pošty a zahájen projekt „Nový design stejnokrojů“.

Úprava pracovní doby u typové pozice řidič, pozitivní výsledek z jednání s řidiči ke sjednocení pracovní doby, taktéž pozitivně je vnímána odměna generálního ředitele vyplacená 12. 2. 2018.

Program O_2 Family a čerpání výhod pro členy OS ZPTNS nadále pokračují. Nadace České pošty „Pošťáci pošťákům“ - mnoho lidí pomoc opravdu potřebuje. Poděkování Karlovi Koukalovi a Nadaci „Pošťáci pošťákům“ za poskytnutí rychlé pomoci rodině zaměstnanců ČP (požár rodinného domu, Loděnice u Berouna)

Části jednání se zúčastnili zástupci zaměstnavatele, Ing. Vít Bukvic seznámil P-KOV s aktuálními informacemi nejen z provozu s výhledem do budoucnosti (vyplacení mimořádné odměny generálního ředitele ČP na základě jednání s odbory o mzdách 17. 1. 2018, situace v listovním a balíkovém doručování, změna současných parametrů zátěží doručovatelů, výběrové řízení na pořízení elektrokol, pracovní doba u typové pozice řidič na 37,5 hodiny týdně a kompenzace a proškolování zaměstnanců na produkty ČSOB, nutnost opravy k odstranění technického stavu na SPU Ústí nad Labem - na základě upozornění P-KOV).

Ing. Ivan Feninec a Mgr. Bc. Rafael Ferenc informovali o aktualitách v České poště z oblasti personální (zrychlení procesu odškodňování pracovních úrazů, školení na produkty aliančního partnera ČSOB a doba přiměřená k přípravě na závěrečné testy při samostudiu, odpovídající pracovní prostředí pro spokojenost zaměstnanců, stres a nespokojenost zaměstnanců, odchody zkušených zaměstnanců).

P-KOV upozornil zaměstnavatele na nevyhovujícího pracovní prostředí na SPU Malešice a pracovišti „Pošta Praha 120“, na SPU Pardubice je nevyhovující stav z hlediska prostoru. P-KOV žádá zaměstnavatele, aby se Odbor Správy majetku zabýval těmito podněty a byly zajištěny optimální a důstojné pracovní podmínky pro zaměstnance. P-KOV žádá též o zajištění provozu jídelny pro stravování zaměstnanců na pracovišti „Pošta Praha 120“ (Mezinárodní provoz). Přepadení a pobodání poštovní doručovatelky v Mladé Boleslavi – odbory nikdo o události přímo neinformoval, nebyl z BOZP předán zápis o pracovním úrazu. Žádost o zlepšení komunikace v této oblasti.

Doručovatelé v Kyjově se dočkali

Pošťáci v Kyjově oslavovali. Sešlo se jich skutečně hodně a zábava se nesla v příjemném rodinném duchu. Vedoucí dodejny ve spolupráci s vedoucí depa Hodonín totiž připravili pro své zaměstnance malé posezení u příležitosti přestěhování celé dodejny z pošty Kyjov 1 do nově zrekonstruované samostatné budovy. Nechybělo bohaté domácí občerstvení, stříhání pásky, bouchání šampaňského, ani krojačka s chlebem a solí. Oslavovalo se stěhování a skutečně bylo co oslavovat. Původní dodejna již nevyhovovala nejenom po stránce prostorové a technologické, ale ani z pohledu kvality pracovních podmínek a bezpečnosti práce. Odbory na tyto problémy opakovaně upozorňovaly a díky aktivitám na všech úrovních vedení se nakonec podařilo nalézt řešení. Byla vytvořena první samostatná dodejna v rámci České pošty a doručovatelé již od března vyrážejí na své každodenní pochůzky z nových prostor dodejny Kyjov.

Vedoucí i všem zaměstnancům přejeme mnoho spokojenosti, klidu a pohody v jejich náročné a zodpovědné práci.

Josef Zedník

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

Ve dnech 20. – 23. ledna 2018 se uskutečnil v Harrachově XXIV. ročník Národních zimních sportovních her zaměstnanců České pošty, s.p. Letošní hry navázaly již po osmnácté na tradici pořádání zimních her v jednom z nejkrásnějších center zimních sportů České republiky, v Harrachově. Organizací her byl tradičně pověřen Region Východní Čechy a jeho odborová organizace ve spolupráci s cestovní agenturou CTB a JPK Sport Harrachov. Za významný podíl na přípravě a doprovodném programu patří poděkování členům organizačního výboru ZSH. Za velkého zájmu téměř 160 účastníků ze všech regionů a Centrály se soutěžilo ve slalomu, obřím slalomu, běhu jednotlivců a ve štafetách.

Letošní ročník se uskutečnil za ideálních povětrnostních podmínek včetně dostatečného množství přírodního sněhu. Závodní tratě byly připraveny pro soutěže pečlivě a tím byla zajištěna naprostá regulérnost soutěží. Atmosféra letošních her byla díky všem přítomným skvělá. Všechny sportovní výkony bez rozdílu věku účastníků závodů nelze nazvat jinak než vynikající. Ubytování a stravování bylo zajištěno v hotelu FIT FAN a v letošním roce bylo opět na velmi dobré úrovni. K významu celé této sportovní a společenské akce přispěla účast vedení České pošty včetně generálního ředitele a zástupců P-KOV včetně jeho předsedkyně. Přítomni byli i další hosté z řad ředitelů PS a DÚS regionů. Velice působivé bylo stejně jako každý rok, tak i letos, i když za vydatného sněžení, zahájení her.

Závody ve slalomu se uskutečnily na sjezdovce Amálka a v obřím slalomu na sjezdovce Černá Říčka. Běžecké soutěže pak tradičně na biatlonovém kolečku v Harrachově. Na závěr her byly předány nejlepším účastníkům diplomy a věcné ceny. Důstojným zakončením celé této významné sportovní a společenské akce byl již tradičně společenský večer.

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

Karel Koukal

VÝSLEDKOVÁ LISTINA

SOUTĚŽE ŽENY		
SLALOM		
1.	Jarmila Karlová	Centrála
2.	Jitka Jankovská	Sev. Čechy
3.	Hana Lelková	Vých. Čechy
OBŘÍ SLALOM		
1.	Jitka Jankovská	Sev. Čechy
2.	Jarmila Karlová	Centrála
3.	Jana Rejzková	Vých. Čechy
BĚH JEDNOTLIVCI		
1.	Ingrid Hebíková	Praha
2.	Jana Sobotová	Záp. Čechy
3.	Marcela Holfeldová	Již. Čechy
BĚH ŠTAFETY		
1.	Severní Čechy	
2.	Jižní Čechy	
3.	Jižní Morava	

SOUTĚŽE MUŽI		
SLALOM		
1.	Petr Zakopal	Vých. Čechy
2.	Miroslav Horešovský	Již. Morava
3.	Tomáš Polreich	Sev. Čechy
OBŘÍ SLALOM		
1.	Petr Zakopal	Vých. Čechy
2.	Miroslav Horešovský	Již. Morava
3.	Marcel Galia	Sev. Morava
BĚH JEDNOTLIVCI		
1.	Miroslav Filipčík	Již. Čechy
2.	Tomáš Obr	Centrála
3.	Ladislav Kresl	Již. Čechy
BĚH ŠTAFETY		
1.	Severní Čechy	
2.	Severní Morava	
3.	Jižní Čechy	

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

Společná kvalifikace moravských týmů

Není mnoho příležitostí, kdy se mohou sejít pošťáci z různých regionů si zasportovat a pobavit se. Jednou z mála takových akcí je kvalifikace na zimní sportovní hry. Po loňských skvělých zkušenostech a velmi pozitivních ohlasech od účastníků jsme i letos využili nabídku našich kolegů z regionu Severní Morava na společné klání v zimních sportech, které se uskutečnilo ve dnech 9. - 11. 2. 2018. Beskydský Ski Parku Gruň se tak stal opět svědkem zápolení sportovců z obou moravských regionů.

Celá akce pořádaná a dokonale zajištěná severomoravským týmem začínala nástupem a seznámením sportovců s celkovým průběhem sportovního dne, po němž se všichni přesunuli k první disciplíně, kterou byl obří slalom. Sportovce trochu potrápila namrzlá sjezdovka, ale to nezabránilo mužům ani ženám podávat na sjezdovce ty nejlepší výkony, jak v obřím slalomu, tak i ve sjezdu. V podvečer se dočkali i běžkaři. Na krátké a úzké trati to nebylo úplně jednoduché, ale sportovci si zachovali úsměv na rtech a za výrazné podpory diváků vytrvali až do cíle. Večerní vyhlášení výsledků a ocenění vítězů se neslo v přátelském duchu a pohodové atmosféře. Vyhlášeni byli nejlepší sportovci z obou regionů a jihomoraváci předali i ocenění za nestandardní výkony. Odměněn byl efektní knock-out startéra, nejméně namazaná lyže, lev a lvice sjezdovky nebo nejvysmátější lyžník. Veselá a družná oslava společného klání trvala až do brzkých ranních hodin a všem připomněla, že hranice regionů jsou jen pomyslná čára na mapě a že se dokážeme bavit a spolupracovat jako jeden velký poštovní tým.

Velké poděkování tak patří nejen všem pořadatelům, bez jejichž zajištění by se celá akce nemohla uskutečnit, ale i účastníkům, kteří dokázali, že sport a zábava sbližuje a pomáhá vytvářet nová přátelství.

Josef Zedník

Křížovka o ceny

POMŮCKA: REVERZ, SALMIAK	BLAHO	1. DÍL TAJENKY	INICIÁLY FOTBALISTY VÍZKA	ZVÝŠENÝ TÓN A	ŽERTÍK		KRAJSKÝ ÚŘAD ZKR.	VHOZENÍ	SMÍŘČÍ SOUDCE	CHLORID AMONNÝ	BĚLOVESKÁ KYSELKA	OMASTEK
JEZ						ROZKLÁDAT SE KVAŠENÍM						
CHYTAT ZVĚŘ						4. DÍL TAJENKY / BOXERSKÉ ÚDERY						
INICIÁLY SKLADATELE DVOŘÁKA			ČESKÝ REŽISÉR / JAKOBY				MRAK / SHLUK LIDÍ					
STÁTNÍ PEDAGOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ				ČÁST ROKU / INICIÁLY HEREČKY ZEDNÍČKOVÉ							3. DÍL TAJENKY	KÝVAVÝ
SLAVNOSTNÍ OBLEČENÍ								NOVINY				
	AMPLITUDA / KVANTOVÝ ZESILOVAČ							SLANÉ MINERÁLKY				
INDIÁNSKÁ ZBRAŇ									KREV SLOVEN.			
CITOSLOVCE POCHOPENÍ HOVOR.										STARÉ ČES. ZÁJMENO / OBILÍ SETÉ NA PODZIM		
CHEM. ZN. SELENU			ZTRÁCET SVĚŽEST						CHEMICKÁ KONCOVKA / INIC. HERCE VAŠUTA			
PTÁK BĚŽEC				INICIÁLY ATLETA ZÁTOPKA	OTROK	ROZDĚLIT LOMEM		MINISTER. ZEMĚDĚL. / BÁSNÍK JOSEF ???				ODRAŽENÍ MN. Č.
RUB							MUŽSKÉ JMÉNO / HODPODÁŘ. ÚPADEK					
	POTŘEŠTĚNEC HOVOR.	POKOJOVÁ KVĚTINA / DRAVÝ PTÁK							MILIARDA ZKR. / FRANCOUZ. PŘEDLOŽKA			
POKOLENÍ				SŮL KYSEL. BORITÉ / NĚMOHEREC						OBYVATEL EVROPY / RENTGEN MED. ZKR.		
JMÉNO CHAČATURJANA					ŘÍM. BOHYNĚ MOUDROSTI / CHEM. ZN. VÁPNÍKU							
2. DÍL TAJENKY									TYRŠŮV ODZNAK ZDATNOSTI ZKR.			
INICIÁLY HERCE LIPSKÉHO			MATKA LATINSKY						JMÉNO SPISOVATELE MAUPASSANTA			

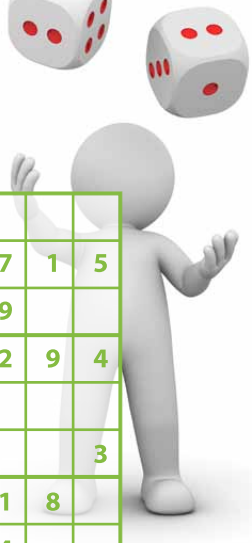
Tajenka z minulého čísla:
Pohádkové svátky přejí všem odbory

Tajenku z tohoto čísla posílejte do 30. 4. 2018.

Sudoku

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

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



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

Velikonoční beránek

Ingredience

100 g máslo
sůl
vejce na potření
2 dl mléko
2 ks žloutek
100 g cukr krystal
rozinky
500 g polohrubá mouka
1 kostka droždí
mandle
muškátový oříšek
citronová kůra

Do teplého mléka rozdrobíme droždí, přidáme cukr, špetku soli a trochu mouky, necháme vykynout kvásek.

V míse smícháme mouku, přidáme rozpuštěný tuk, žloutky, kvásek, strouhanou citronovou kůru a muškátový oříšek, rozinky (předem namočené ve vodě nebo rumu) a vypracujeme těsto. Těsto necháme hodinu kynout.

Pak zpracujeme bochánek, který necháme ještě nakynout. Potřeme vejcem, posypeme mandlemi.

Pečeme v předem vyhřáté troubě zhruba 20 minut při 200 °C, poté teplotu zmírníme a dopečeme.

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
TRÄGEROVÁ Vlasta Administrativně – organizační servis	222 540 322 234 462 458	tragerova.vlasta@cmkos.cz	725 039 066
MAŘÍKOVÁ Karolína Ekonomicko – hospodářský servis	234 462 699	marikova.karolina@cmkos.cz	603 715 116
HOMOLKOVÁ Lucie Administrativně – organizační servis	234 462 743	homolkova.lucie@cmkos.cz	

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)			
BRABEC Radek, DiS.	222 718 924	brabec.radek@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

ODBOROVÝ SVAZ ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

RADÍ ČLENŮM SVÝCH ORGANIZACÍ

Podepsat můžeš, číst musíš!

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

Poraď se!

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

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

Buď členem odborů!

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

HÁJÍME VÁS A POMÁHÁME VÁM

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

PTN ECHO, časopis Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb. Evidenční číslo MK ČR E 5065. Vychází 4x ročně. Vydavatel: OS ZPTNS, nám. W. Churchilla 2, 130 00 Praha 3, IČ 00225487. Adresa redakce: nám. W. Churchilla 2, 130 00 Praha 3. Kontakt: tel.: 222 540 322, fax: 222 540 981, e-mail: ptnecho@cmkos.cz. Redaktorka: Mgr. Hana Jalůvková, tel.: 724 171 801. Tisk: CZECH PROMOTION print, s.r.o., Thámova 289/13, 186 00 Praha 8. Nevyžádané materiály se nevracejí. ISSN 1212-4125.

MÁME FACEBOOK!
www.facebook.com/oszptns