



PTN ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

Konec levné práce

čtete na str. 4

Kontroly SIBP OS ZPTNS

čtete na str. 9



Milé kolegyně, milí kolegové,

Léto uplynulo rychle a my všichni jsme se vrátili do reality pracovních dnů. Po dovolené je to vždy náročné. Věřím, že nové vydání časopisu PTN ECHO, které přináší spoustu zajímavých článků, vás osvěží. Přečtete si aktuální informace i články s fotografiemi z akcí, které pořádáte. Je skvělé, že se na těchto akcích potkávají kolegové mimo práci, společně zážitky zlepšují vztahy.

Přeji vám co nejlepší atmosféru jak na pracovišti, tak v soukromí ☺.

Vaše Jindřiška Budweiserová



OBSAH

Konec levné práce.....	4
Je konec prázdnin, začala škola a tím pádem také poslední čtyři měsíce letošního roku	6-8
Kontroly SIBP OS ZPTNS	9
ČSSZ rozesílá přehledy důchodových dob, jsou zdarma a není třeba o ně žádat.....	10
Zvýšení důchodů od roku 2019	10
Roste počet poplatníků pojistného na sociální zabezpečení	11-12
Právní kudykam.....	13-19
Malá ohlédnutí	23-24
Pečovat je třeba nejen o pracovní podmínky, ale i o zaměstnance	25
Dětský tábor Pec pod Sněžkou, bouda RACEK	26
Postřehy ze Znojemska aneb jak dobrá odborová práce pomáhá zaměstnancům	27
Pestrý poštácký život na Severní Moravě	28-29
XXV. Národní letní sportovní hry zaměstnanců České pošty, s.p.....	30-32
Zábava.....	33-34
Kontakty na správní aparát OS ZPTNS.....	35

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



Konec levné práce



V pražské Aréně Sparta se 11. září 2018 uskutečnil již počtvrté manifestační mítink Českomoravské konfederace odborových svazů nazvaný „Konec levné práce“. Sešlo se 1 300 odborářek a odborářů, aby vyjádřili podporu

činnosti odborů a kolektivnímu vyjednávání pro rok 2019.

Zazněla různá témata – bezpečnost a ochrana zdraví při práci, podmínky zaměstnanců v době nemoci, délka dovolené a pracovní doby, úroveň minimální mzdy a především růst mezd zaměstnanců.

BOZP je jednou z důležitých priorit pro všechny zaměstnance. Rizikové faktory, jako je fyzická zátěž, prach, hluk, chemické látky a směsi, vibrace, neionizující záření, pracovní poloha, psychická zátěž, práce ve zvýšeném tlaku vzduchu, zraková zátěž, zátěž chladem, zátěž teplem, práce s biologickými činiteli ohrožují zdraví zaměstnanců. Vážným problémem je karcinogenní prostředí, ve kterém pracuje v současné době deset tisíc zaměstnanců. Odbory zcela logicky žádají, aby znovu získaly právo zastavit výrobu v případě ohrožení zdraví a života zaměstnanců.

Odbory prosazují dlouhou dobu požadavek na zrušení karenční doby, jejíž existence ohrožuje dlouhodobé zdraví lidí. Mnoho zaměstnanců kvůli karenční době, kdy jsou tři dny bez jakéhokoliv příjmu, přechází nemoci, neléčí se a dopady na jejich zdraví bývají často vážné.

Stejná délka dovolené, uzákonění pěti týdnů pro všechny zaměstnance, je požadavek na rovný přístup k zaměstnancům ve veřejné správě a v soukromém sektoru.

Zkracování pracovní doby – téma, které je také důležité pro zaměstnance, aby měli více času na rodinu a soukromý život. Češi za předloňský rok

odpracovali v průměru celkem 1 770 hodin, zatímco Němci 1 363 hodin. Čeští zaměstnanci proti německým zaměstnancům za 40 let kariéry odpracují o devět let více. Osmihodinovou pracovní dobu uzákonilo Československo krátce po svém vzniku v prosinci 1918. V té době patřilo k pokrokovým státům. Za sto let se podmínky práce opravdu změnily, vzrostla produktivita práce, současné technické podmínky jsou nesrovnatelné. Požadavek, aby se pracovní doba zkrátila denně o půl hodiny při zachování mzdy, má zřejmý cíl. Kratší pracovní dobu a lépe finančně ohodnocenou práci.

Česká republika má sedmou nejnižší minimální mzdu v Evropské unii. V poměru k mediánovému příjmu se jedná dokonce o třetí nejhorší výsledek. Na mítinku byl zopakován požadavek odborů na minimální mzdu 13 700 korun v roce 2019. Tato hodnota je přibližně 40 procent průměrné mzdy roku 2017.

ČMKOS je největší odborová centrála v České republice. Sdružuje 29 svazů s celkem 300 000 členů. V soukromé sféře působí 16 svazů, ve veřejném sektoru 13. Před čtyřmi lety odborová konfederace zahájila kampaň Konec levné práce. Díky tlaku odborářů mzdy a platy rostou výrazněji.

Podle srovnání, které provedla společnost Trexima, si zaměstnanci v podnicích s vyjednanou kolektivní smlouvou vydělali mezi lety 2014 až 2017 v průměru o 137 347 korun víc a odpracovali o 166 hodin méně než ve firmách bez kolektivní smlouvy.

ČMKOS doporučuje odborovým organizacím pro kolektivní vyjednávání na příští rok růst mezd 7 až 9 procent individuálně podle ekonomické kondice konkrétní firmy.

Hostem protestního mítinku byla uznávaná ekonomka, docentka Ilona Švihlíková. Ve svém vystoupení řekla: „Kampaň za konec levné práce je asi jedna z neúspěšnějších vůbec, jako odbory přispíváte k tomu, že se Česká republika konečně pomalu vydává na cestu, jak přestat být kolonií.“ Ocenila, co vše odbory během uplynulých let pro zaměstnance a celou společnost dokázaly. „Být v odborech vyžaduje pořádnou dávku odvahy. Hrozí ale jedno velké nebezpečí, když se objeví úspěch, vždy se najde někdo, kdo se podle známého rčení „Divide et impera“ (Rozděl a panuj) pokusí vás rozdělit. Nenechme se



rozdělit, to je přesně to, na co někdo čeká,“ varovala. Během mítinku předsedkyně a předsedové odborových svazů vystoupili, aby prezentovali situaci v jednotlivých oborech a odvětví.

Ve svém vystoupení jsem hovořila o složité situaci poštáků, nízkých mzdách a těžkých pracovních podmínkách. Také o přístupu státu, který nespravedlivou finanční zátěž při poskytování základních poštovních služeb hradí jen z malé části. To je hlavní příčina nízkých mezd. Poštáky trápí i špatný mediální obraz, kdy v poslední době média soustavně kritizují jejich práci. Bohužel, taková je doba, že se mluví jen o chybách. Nikdo ale neřekne, že pošťáci zpracují a doručí deset milionů zásilek týdně.

Přitom se podmínky zhoršují – chybí 1 300 zaměstnanců a pošťáci přesto pořád zvládají. Zaslouží si úctu a ocenění. Jednáme

se zaměstnavatelem o nutnosti ohodnotit jejich práci. Stávající zaměstnanci jsou v podstatě více důležití než noví zaměstnanci, které zaměstnavatel hledá a v náborových akcích jim nabízí leckdy lepší podmínky.

V kolektivní smlouvě České pošty máme sjednanou kratší pracovní dobu, týden dovolené navíc, příspěvky na životní pojištění nebo důchodové spoření a další výhody nad rámec zákona. Pravda je ale taková, že většina zaměstnanců bere tyto výhody jako samozřejmost a vůbec si neuvědomují, že bez vyjednávání odborů by prostě nebyly. Kolektivní smlouva letos končí a bude záležet na odborech a jejich vyjednávacích, jak se dohodnou a co vyjednají se zaměstnavatelem, aby se podmínky zaměstnanců zlepšily. Prioritou je podstatné zvýšení mezd!

Jindřiška Budweiserová

Je konec prázdnin, začala škola a tím pádem také poslední čtyři měsíce letošního roku



Nutno říci, že pohled na současnou situaci v Evropě, možná i ve světě, a především na dění v naší vlasti, je docela pozitivní. Přes léto sice žádný ozbrojený konflikt neskončil, teroristických akcí také moc nebylo, lidí prchajících z válek postižených zemí je možná méně a jejich cesta do Evropy je jiná, ale hlavně se situace nijak výrazně nezhoršila. O ukončení konfliktů jedná především USA a Rusko, tedy státy, kam příliš mnoho lidí neutíká, ale státy, které ovládají svět mocí zbraní. Pokud by se však podařilo dohodnout mír alespoň v části dnes válčících zemí, tak sláva, neboť by tamní občané mohli zůstat doma a nehledat spásu v Evropě. Svět bez válek a konfliktů ale není cílem mocných. Dál se válčí především v Asii a v Africe a naděje na ukončení je téměř nulová. V Evropě je už dnes skoro jisté, že EU tyto konflikty řešit neumí, nebo na to nemá dost sil. Většina lidí přicházejících do Evropy má na papírku i nadále napsáno, že jejich cílovou zemí je Německo, Švédsko a možná ještě některá další prosperující země. Důvodem jsou především vysoké sociální dávky a očekávání dobré budoucnosti. I z tohoto důvodu může být naše země v klidu, neboť nic z těchto výhod nenabízí. A tak u nás raději řešíme neustálé spory na všech úrovních o tom, jak by to opozice dělala lépe než koalice a podobně. Je velké štěstí, že jsme všichni zažili vládnutí všech možných koalic a také výsledek jejich práce. A tak nutně platí, že pokud by se dostal ten druhý k vládě, tak to bude téměř k nerozpoznání. Volby do všech regionálních orgánů a části Senátu

budou určitě velice zajímavé a jejich výsledky mohou i naznačit, kam bude naše země směřovat před dalšími parlamentními volbami.

Pojďme však k vlastnímu podniku, České poště, podívejme se na dnešní situaci, podívejme se na úspěšnost v době všeobecného ekonomického růstu. Každý, kdo se chce zamýšlet nad poštou, musí začít někde v nedávné minulosti. Tedy podívat se na to, čím pošta byla, co dělala, jak byla veřejností vnímána. Není žádným tajemstvím, že na ústupu ze slávy má výrazný podíl vše, co je spojeno s technikou dokonalostí a změnou systému komunikace mezi lidmi i podniky. To by ale ještě nebylo to nejhorší. Nastala totiž doba radikálních zásahů kapitálu, politiků EU a dalších. Směrnice EU mají zásadní vliv na liberalizaci, privatizaci, univerzální služby a podobně. Je skutečně jen velice málo kladného, co evropské společenství dalo poštovnímu systému. Otevření trhu konkurenci není jen tradiční vyzobávání rozinek, ale také výrazné zhoršení pracovních podmínek, pracovních právních i sociálních výhod zaměstnanců a nakonec to nejdůležitější, a tím je postupné snižování podílů národních operátorů na poštovním trhu. Pro nedostatek listovních zásilek, které byly vždy tím největším zdrojem příjmů národních operátorů, nastupují zcela nové formy uplatnění tradičních poštovních podniků na trhu. Nejde jen o stále prosperující, ale velice pracné balíkové služby. Do popředí se dostala snaha uplatnit se ve službách výpočetní techniky, finančních a pojišťovacích službách a také v prodeji doplňkového sortimentu. S politováním je nutné konstatovat, že jen nepatrnou část těchto nových služeb berou lidé pracující u poštovních operátorů jako pozitivum a dobrou pracovní příležitost. Opak je pravdou. Získávání produktů pro alianční partnery je dlouhodobě nejvíce kritizovaná oblast ze strany zaměstnanců. A není to jen neochota to dělat, je to především nedostatek možností a zájmu obyvatel naší země. Platí tady dobré české přísloví, že na málo kapustičky je poměrně hodně slimáčeků. Naši kolegové jsou terčem kritiky nejen veřejnosti a místních úřadů pro podomní obchod a podobně pojmenované praktiky, ale i vlastních vedoucích a manažerů zase naopak pro jejich malé aktivity a úspěšnosti. Můj názor na tuto otázku je obecně znám a nemění se. Tedy pokud tuto činnost chceme i nadále provozovat, je nezbytně nutné ji výrazně polidštit. Nestrašit své kolegyně a kolegy, nestresovat je, nevyhrožovat jim, nepořádat večerní a sobotní doškolovací semináře, jak to přistě uděláme lépe. Co k tomu dodat. U podniku nadále

probíhá další projekt, který je mimo jiné významně podporován naší vládou, neboť jeho podporu má ve svém Usnesení. Tím projektem je pošta Partner. Je to určitě velice zajímavé, neboť to okolní státy provozují již řadu let. Má to jen drobný háček, a tím je ztráta pracovních příležitostí, tím je obtížnost dalšího uplatnění našich kolegyní a kolegů, neboť jde v současné době především o menší a neprosperující pošty v místech, kde žádná práce již dlouhá léta není. Jde také mimo jiné o snížení počtu vlastních poboček, které mohou sehrát významnou úlohu při budoucím zhodnocení poskytnutí poboček pro aktivity jiných smluvních partnerů. Ano, máme sociální program pro dotčené kolegyně a kolegy, nabízíme i volná pracovní místa na jiných pracovištích. Pošta podporuje i dočasné dojíždění za prací. Nadále se snažíme přesvědčovat provozovatele Partnerů, aby neopomněli nabídnout práci na takovéto pobočce našim zaměstnancům. Pokud ekonomické zhodnocení této aktivity dané do vinku České pošty vládním usnesením neprokáže odpovídající a potřebnou ziskovost, pak je otázka, proč se to vlastně dělá. Odpověď je možná na začátku tohoto pojednání, tedy že je to všude okolo nás také. Rozdíl bude asi v tom, že zisk národního operátora v té které zemi je asi dost vysoký nebo naopak náklady jsou nepatrné. Na České poště je obrovská fluktuace a stovky neobsazených míst. A neobsazených míst je už tolik, že objem práce prostě zvládnout nejde. A má to svoje dopady na kvalitu služeb a zdrcující kritiku veřejnosti. Nábor a nabídky jsou všude, ale lidé o tuto práci nestojí. Stručně řečeno lidé, kteří by chtěli pracovat v tomto oboru v provozních funkcích, na pracovním trhu nejsou. Důvody jsou jak pracovní, tak v mnoha případech i osobní. Tady je třeba vzít na vědomí i skutečnost, že jen málo zaměstnanců našeho podniku projde pracovní směnou s úsměvem na rtech a těší se do směny další. Jen obtížně lze očekávat, že nově přicházíme se v tomto stavu dostane osvěty ve smyslu velebení podniku s poukázáním na jeho světlou budoucnost. To nejdůležitější, co na lidi působí, je totiž trvalá vřidnost a vstřícnost, dobré a laskavé slovo, chápání problémů a hlavně nepovyšování se. Je velická



Portál plný výhod
odbornyplus.cz

škoda, že se s těmito základními prvky komunikace nemůžeme chlubit a že jsou někde naprosto v pozadí, a pokud jsou použity, tak jen výjimečně a dočasně. Důsledek toho všeho dohromady je, že lidé nejenom nepřicházejí, ale co je ještě mnohem horší, odcházejí i ti stávající.

V současné světové systému mají i nadále neopomenutelnou roli odbory. Pro někoho ryze kladné společenství, pro někoho společenství zbytečné a pro někoho i společenství hodně urážek a podobně. Obecně ale platí, a to v celém civilizovaném světě, že role odborů je nezastupitelná. Možná se někdo zeptá proč. Odpověď je poměrně jednoduchá. Světové společenství nezná jinou variantu. Odbory si své postavení ve společnosti, podnicích a státních úřadech musely pracně vybojovat. Mnohdy i za cenu významných ústupků i ztrát. Ale jsou tady, jsou plně hodnotným zástupcem zaměstnanců, mají oporu v zákonech a hlavně mají stále ještě dostatečné pole působnosti. Určitě tím nejdůležitějším jsou kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvy všech stupňů a úrovní. Ty podnikové pak musejí být vnímány opravdu jen kladně. Obsahují totiž závazky dohodnuté odbory za všechny zaměstnance a sloužící všem zaměstnancům. Tedy i těm, kteří odbory znevažují a pomlouvají. To je skutečně veliký paradox. Kolektivní smlouvy jsou souhrnem nadstandardně dohodnutých pravidel, tedy pravidel, které jsou nad rámec zákonů. Nikoliv vedoucí ke zhoršení, ale ve všech případech ke zlepšení podmínek. Kolektivní smlouva však vyžaduje mimo proces smlouvu dohodnout i každoroční dohodu o tom, co bude v roce následujícím. Především v oblasti personální a mzdové. A tady je kámen úrazu. U našeho podniku působí 9 odborových organizací o síle od zastupování 6 členů až po našich 9 000 členů. V čem je tedy problém? Všechny tyto odborové organizace mají ve smyslu zákona stejnou váhu a pro vyjednávání platí, že musí být shoda všech. A to je v současné situaci téměř nemožné. Veliká snaha našeho OS o navrácení pravidla možnosti uzavření kolektivní smlouvy mezi zaměstnavatelem a největší odborovou organizací v případě, kdy to jinak není možné, nemá zatím odpovídající zákonnou odezvu. Novelizace Zákoníku práce bude opět projednávána včetně tohoto ustanovení a je nutno vyčkat na další vyjednávání sociálních partnerů o případném prosazení tohoto požadavku. Jde nejen o nemožnost podání návrhu, následný průběh vyjed-

návání, ale celý tento proces nemá na základě našeho zákona ani ukončení. Prostě nezačíná a nekončí. Zákon stanoví jen průběh bez těchto základních parametrů. V opačném případě jsme i nadále v roli prosazovatelů prospěšného, ale neprosaditelného. Jen pro upřesnění, naší snahou není vyloučit a diskriminovat ostatní odborové organizace, ale po neúspěšném jednání mezi odbory umožnit další jednání a dohodu ve prospěch zaměstnanců podniku. V závěru roku tedy nebude o práci nouze. Je totiž nutné dohodnout novou Kolektivní smlouvu, neboť ta stávající končí. A nedohoda může mít i značný dopad na všechny zaměstnance. Padnou dohodnuté výhody, a pokud by měly platit i nadále, pak jediné formou vnitřních předpisů zaměstnavatele. Otázka užití FKSP je pak zcela neřešitelná. A to by byla velká ztráta pro všechny zaměstnance. Je třeba dohody o mzdách a personálním plánu na rok 2019, bude třeba zapracování nových částek minimální mzdy, bude třeba dalších věcí. Změny se dají skutečně ve většině případů zrealizovat i bez dohody, neboť půjde o zákonem dané normy. Naší snahou bylo, je a bude v každé dohodě postoupit alespoň o krok dále. Dále znamená ku prospěchu všech zaměstnanců. Ať už jde o mzdy nebo o zaměstnanost nebo o pracovní právní věci nebo sociální výhody. Jen zlepšení nebo zachování stávajícího stavu a navýšení mezd a dalších věcí může mít zásadní úspěch. To už není téma pro diskusi, to už je generální požadavek. Nutnost urychleného zlepšení stavu vnímá i zaměstnavatel. Neustále pokračuje a bude pokračovat debata o poskytnutých dohodnutých i nedohodnutých kompenzacích státu za provozování univerzálních služeb. Tedy nezbytná nutnost nastavení takové výše kompenzace, která umožní České poště a jejím zaměstnancům nejen přežít, ale žít na úrovni ostatních oborů národního hospodářství. A že nejde o drobné, je více než jisté. Požadované navýšení mezd v hodnotě minimálně 3 000 Kč je určitě zcela oprávněné. Jde o krok vedoucí k postupnému narovnání mezd našich zaměstnanců na úroveň ostatních profesí v České republice. Slovo postupnému pak znamená začátek procesu, ne jeho konečnou podobu. Vyčíslená hodnota potřebná pro rok 2019 a další roky se pohybuje v hodnotách od 2 miliard výše. To není utopie, to je realita.

Do popředí nutných dohod může v posledních měsících roku vstoupit ještě celá řada dnes neznámých problémů. V každém případě je třeba znovu na tomto místě zjevit následující. Naše odbory budou i nadále pracovat ve prospěch svých členů, ve prospěch všech zaměstnanců. I nadále budeme velice negativně hodnotit výpady proti našim odborům, proti zájmu všech našich zaměstnanců. Pokud je někdo přesvědčen, že hodný zaměstnavatel je připraven všechny výhody zaměstnanců udržet a navýšovat bez dohody s odbory a bez kolektivní smlouvy, žije někde jinde



a ne v tomto světě, případně zcela záměrně lže. Dnešní situace na poštovním trhu je velice složitá a komplikovaná. Udržet výkonnost, udržet zaměstnanost, udržet a zvyšovat výdělkovou úroveň a zachovat všechny výhody je slušně řečeno hodně těžké. Tou zásadní věcí v současné době je nutnost sdělit všem zaměstnancům, co je v našem podniku nadále čeká. Jak bude zajištěna prosperita, kvalita práce, zaměstnanost a výdělková úroveň. A tady jde především o to, co bude pošta dělat. Tedy co neefektivního dělat přestaneme, a naopak co efektivního dělat začneme. Můžeme určitě očekávat další technologické změny, další nutnost rekvalifikací, další nutnost zapojování výpočetní techniky a možná i automatizaci provozů, kde je to možné. A nejde jen o toto. Ruku v ruce s tím bude nutno vnímat i potřebu snižování procenta osobních nákladů. Tedy ne ve smyslu snižování počtu zaměstnanců, ale především zajištěním vyšší úrovně výnosů. Pošta ale nejsou jen osobní náklady, to jsou investice do rozvoje, to je potřeba kvalitních pracovních podmínek a další. Všechny tyto otázky jsou k řešení, ale k řešení v co nejkratší době.

Za sebe a určitě i za celé naše odbory mohu říci, že budeme i nadále pracovat ve prospěch zaměstnanců a především našich členů. Pro svoji práci potřebujeme nutnou podporu. Podporu a solidaritu mezi námi všemi. Solidaritu povýšenou nad osobní prospěch. Děkuji všem našim funkcionářům za jejich nezištnou a prospěšnou práci, všem našim členům za podporu a důvěru. Všem společně pak přeji, aby se i nadále dařilo vytvářet podmínky pro existenci a tím i potřebnou práci našich odborů. Nesmíme se nechat znechutit kritiky a těmi, kdo s námi nesouhlasí. Ve většině těchto případů jde o lidi, kteří mají chuť škodit.

Přeji všem pohodu a klid v práci i doma, co nejméně starostí a stresu a naopak co nejvíce spokojenosti. Přeji všem alespoň trochu dobré náladu, potřebné štěstí a hlavně pevné zdraví do závěru letošního roku.

Karel Koukal

Kontroly SIBP OS ZPTNS

Inspektoři svazové inspekce provádějí pravidelně i namátkové kontroly na řadě pracovišť České pošty, s.p., společnosti CETIN a společnosti O2 Czech Republic.

Řada vedoucích, když se dozví, že je čeká kontrola bezpečnosti práce, propadne panice, ale určitě není důvod se obávat návštěvy svazového inspektora. Inspekce není orgán represivní, ale slouží jako poradce a podaná pomocná ruka. Kontroly probíhají namátkově nebo na podnět pracovníků. Kontroluje se především stav pobočky. To znamená technické vybavení, teplota, proudění vzduchu, úklid, velikost pobočky, sociální zařízení a zázemí pro zaměstnance. Inspekce se zajímá i o dokumentaci dané pobočky. Jde především o to, zda je veden deník BOZP, požární kniha, zda jsou platné revize, zda probíhá školení BOZP a PO zaměstnanců atd. Výsledky kontroly jsou zaznamenávány a archivovány. Určitě výsledky nezapadnou. S danými problémy je nadále pracováno a řadu věcí se podařilo již napravit.

Mezi nejčastěji nalézané závady patří propadlá revize přenosných hasicích přístrojů a hydrantů, nedostatečné osvětlení, nevhovující teplota na pracovišti, špatný úklid atd. Mnohdy jsou provozovny v neutěšeném stavu. Do budov zatéká, neteče teplá voda, neuklízí se. Zaměstnanci jsou mnohdy nuceni pracovat ve špatných podmínkách. Situace se ale zlepšuje. Sice pomalu, ale soustavným tlakem se daří napravovat nedostatky a zlepšovat pracovní podmínky zaměstnanců.

Jelikož poboček a pracovišť je velké množství, nejsme schopni vědět o všech závadách a nestíháme navštívit všechna pracoviště. Pokud máte jakýkoliv problém, nebojte se na inspekci obrátit. Rádi vám pomůžeme řešit vaše problémy.

Radek Brabec



Nebezpečná rampa



Vysoké teploty na pracovišti

ČSSZ rozesílá přehledy důchodových dob, jsou zdarma a není třeba o ně žádat

Zhruba sto tisíc dopisů s přehledem dob důchodového pojištění bude doručeno během letošního září, a to mužům ročníku narození 1957 a ženám, které se narodily v roce 1960. Díky dopisům si lidé předdůchodového věku snadno zkontrolují údaje, které má Česká správa sociálního zabezpečení v evidenci, aniž by si o ně sami museli úřadu psát. Zkušenosti z předchozích let potvrdily, že i ti, kteří zatím svůj důchod příliš neřeší, si díky této službě předem ověří, zda má ČSSZ ve své evidenci úplné údaje týkající se dob jejich důchodového pojištění. Zjistili-li, že jim určitá období chybí, začnou se zajímat o to, jak a kdy mohou chybějící doby doložit, aby se v předstihu připravili na podání žádosti o důchod.

Každý, koho zajímá, jaké jeho doby pojištění má ČSSZ v evidenci, může mít průběžný přehled. ČSSZ nabízí

několik způsobů, jak ho získat. Na ePortálu ČSSZ má každý možnost sledovat, jaké doby ČSSZ eviduje (online služba Přehled dob důchodového pojištění) a lidé v předdůchodovém věku si navíc i snadno spočítají orientační výši starobního důchodu (online služba Informativní výpočet starobního důchodu). Přihlášení je možné cestou datové schránky, prostřednictvím tzv. eObčanky (od 1. 7. 2018 nový elektronický občanský průkaz s čipem) nebo aktivací uživatelského účtu (jméno, heslo, SMS kód). I nadále pak mají občané, kteří nedisponují prostředky pro přihlášení k ePortálu ČSSZ, možnost písemně požádat ČSSZ o vyhotovení informativního osobního listu důchodového pojištění, který jim může být zaslán zdarma jednou za kalendářní rok.



Zvýšení důchodů od roku 2019

Průměrný starobní důchod, který v polovině letošního roku dosahoval 12 386 korun, stoupne od ledna 2019 meziročně o rekordních 900 korun a přesáhne tak 13 200 korun.

Penze se podle zákona pravidelně zvyšují o růst cen (inflaci) a o polovinu růstu reálných mezd. V příštím roce by se takto automaticky měly zvednout v průměru o 600 korun.

Celkové navýšení pro rok 2019 je 7,3 procenta, což je výrazně nad limitem 2,7 procenta, v rámci kterého může vláda svým nařízením valorizaci dodatečně navýšit. Základní výměra důchodů se navýší u všech důchodů stejně, konkrétně o 570 korun na hodnotu 3 270 korun. Procentní výměry, které jsou u jednotlivých příjemců důchodů rozdílné, budou shodně navýšeny o 3,4 procenta.

Od ledna 2019 se navíc o tisícikorunu zvýší důchod lidem, jimž bylo 85 let.



Roste počet poplatníků pojistného na sociální zabezpečení

Data ČSSZ k 30. 6. 2018 ukazují, že se počet zaměstnaných pojištěnců meziročně zvýšil o 80 tisíc (cca 1,8 %), počet osob samostatně výdělečně činných povinných platit zálohy na důchodové pojištění pak o více než 10 tisíc (cca 1,5 %) a počet zaměstnavatelů o 2,7 tisíce (cca 1 %). Celkový počet poplatníků pojistného tak oproti stejnému období loňského roku vzrostl o cca 91 tisíc (cca 1,8 %).

Důchody

Na konci června letošního roku ČSSZ vyplácela 3 501 149 starobních, invalidních a pozůstalostních důchodů celkem 2 893 665 příjemcům v ČR. Počet vyplácených důchodů se meziročně mírně snížil, počet jejich příjemců, tedy všech důchodců, se ve srovnání s obdobím před rokem mírně zvýšil.

Průměrná výše starobního důchodu vypláceného samostatně (tj. bez starobních důchodů vyplácených spolu s pozůstalostním důchodem) dosáhla k 30. 6. 2018 částky 12 369 Kč, meziroční zvýšení činí 562 Kč. Muži pobírali v průměru 13 633 Kč, ženy 11 247 Kč.

Dávky nemocenského pojištění

Za leden až červen vyplatila ČSSZ 1 904 718 všech dávek nemocenského pojištění, což je oproti červnu 2017 zvýšení o 3,5 %. Bezmála 67 % vyplácených dávek připadalo na nemocenské, cca 18 % na ošetřovné („krátkodobé“) a 15 % na peněžitou pomoc v mateřství.

Pojistné na sociální zabezpečení (důchodové a nemocenské pojištění)

Po několika letech se rozdíl mezi příjmy z pojistného a výdaji na dávky sociálního zabezpečení v polovině roku přehoupl do kladných čísel, ve srovnání s červnem minulého roku evidovala ČSSZ přebytek ve výši 5,46 miliardy korun.

Příjmy z pojistného na důchodové pojištění dosáhly k 30. 6. 2018 částky 218,7 miliardy korun, meziroční zvýšení činilo více než 10,5 %. Výdaje na důchody mírně překročily částku 213 miliard korun, což ve srovnání s loňským červnem představuje nárůst o cca 3,7 %.

Příjmy z nemocenského pojištění se zvýšily o 7 % na téměř 17 miliard korun. Výdaje na jejich výplatu dosáhly 17,2 miliardy korun. Výdaje na dávky nemocenského pojištění (nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, otcovská, dlouhodobé ošetřovné) převyšovaly příjmy z nemocenského pojištění v polovině letošního roku o 0,2 miliardy Kč.

*Jindřiška Budweiserová
zdroj: MPSV, ČSSZ*



Právní kudykam



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

ve třetím čísle našeho časopisu se opět dočtete informace z oblasti pracovního práva, občanského práva a odpovím na vaše dotazy. V průběhu měsíce srpna byla poslanecké sněmovně předložena novelizace zákoníku práce. Tato předkládaná novelizace zákoníku práce zapracovává legislativu EU a dále navrhuje např. změny ve výpočtu dovolené, v doručování písemností. O průběhu projednávání novelizace zákoníku práce vás budeme průběžně informovat a bude-li novelizace přijata, se všemi změnami vás včas seznámíme.

Jako vždy připomínám – buďte bdělí, hajte svá práva, plňte si své povinnosti. Budete-li potřebovat radu a pomoc, máte se kam obrátit, kde se poradit.

*Váš právní servis,
který je vždy na vaší straně.*



Abeceda pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce

Srážky z příjmu

Srážky z příjmu může zaměstnavatel činit v souladu s ust. § 145 – 150 zákoníku práce. Jsou to jasné daná pravidla, jakým způsobem a za jakých podmínek se srážky provádějí.

Srážkami z příjmu zaměstnance jsou pro účely zákoníku práce srážky ze mzdy nebo platu a z jiných příjmů zaměstnance ze základního pracovněprávního vztahu (dále jen "srážky ze mzdy").

Jinými příjmy zaměstnance jsou (i) odměna z dohody, (ii) náhrada mzdy nebo platu, (iii) odměna za pracovní pohotovost, (iv) odstupné, popřípadě obdobná plnění poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání, (v) peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá zaměstnanci

v souvislosti se zaměstnáním, (vi) odměna při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod, (vii) odměna za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.

Srážky ze mzdy smějí být provedeny jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním zákonem nebo na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance. Dále mohou být srážky ze mzdy provedeny k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem

odborové organizace, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace.

Pořadí srážek ze mzdy je stanoveno zákonem. Zaměstnavatel smí srazit zaměstnanci jen (i) daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, (ii) pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, (iii) zálohu na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy, (iv) nevýúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevýúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů, (v) náhradu mzdy za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, a náhradu mzdy nebo platu při pracovní neschopnosti, na niž zaměstnanci právo nevzniklo.

Zaměstnavatel musí provést výkon rozhodnutí (exekuce) nařízených nebo vedených soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku.

Srážky ze mzdy zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele za přijetí do zaměstnání, ke složení peněžních záruk nebo k úhradě smluvních pokut nejsou dovoleny. Srážky ze mzdy k náhradě škody jsou možné jen na základě dohody o srážkách ze mzdy, kterou uzavře zaměstnavatel se zaměstnancem.

Srážky ze mzdy smějí být provedeny jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu; těmito podmínkami

Dotaz: Se zaměstnavatelem jsem uzavřel pracovní smlouvu od 1. 9. 2018. Do práce jsem fakticky nastoupil 3. 9. 2018. Dne 4. 9. 2018 mi zaměstnavatel oznámil, že se mnou chce dodatečně sjednat zkušební dobu. Je tento postup zaměstnavatele správný?

Zkušební dobu, její délku a podmínky sjednání upravuje ust. § 35 zákoníku práce. Vámi popsáný postup zaměstnavatele není správný. Zkušební dobu může být sjednána 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. Zkušební dobu musí být sjednána písemně. Pokud byste přistoupil na návrh zaměstnavatele a dodatečně sjednal zkušební dobu, nebylo by takové ujednání platné.

Zkušební dobu nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru nebo

se řídí u pohledávek, pro které byl soudem, soudním exekutorem, správcem daně nebo orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku nařízen výkon rozhodnutí, pořadí jednotlivých pohledávek.

U srážek ze mzdy prováděných na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance se řídí pořadí dnem, kdy byla dohoda o srážkách ze mzdy zaměstnavateli doručena nebo kdy byla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda o srážkách ze mzdy; provádí-li se srážky ze mzdy ve prospěch zaměstnavatele, řídí se pořadí dnem, kdy byla dohoda o srážkách ze mzdy uzavřena.

U srážek ze mzdy pro úhradu členských příspěvků se řídí pořadí srážek dnem, kdy zaměstnanec vyslovil souhlas s prováděním srážek.

Jestliže zaměstnanec nastoupí do zaměstnání u jiného zaměstnavatele, zůstává pořadí, které získaly pohledávky podle odstavce 1, zachováno i u nového zaměstnavatele (plátce mzdy nebo platu). Nový zaměstnavatel (plátce mzdy nebo platu) začne provádět srážky dnem, ve kterém se od zaměstnance, dosavadního zaměstnavatele (plátce mzdy nebo platu) nebo oprávněného dozví, že byly prováděny srážky ze mzdy a pro jaké pohledávky; totéž platí i v případě podle odstavce 2, pokud v dohodě o srážkách ze mzdy nebyl tento účinek výslovně vyloučen.

Zaměstnavatel eviduje údaje, jimiž jsou jméno, popřípadě jména a příjmení, adresa, jde-li o fyzickou osobu, název a sídlo, jde-li o právnickou osobu, a písemnosti týkající se prováděných srážek ze mzdy, a to po stejnou dobu jako ostatní údaje a doklady týkající se mzdy nebo platu.

6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance. Zkušební dobu je možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo.

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.

Dotaz: Při nástupu do práce jsem uzavřel dohodu o odpovědnosti. Jakým způsobem ji mohu ukončit, neboť zaměstnavatel nezajišťuje takové podmínky, aby nikdo jiný nemohl s věcmi, o které se starám, nakládat. Ke svěřeným věcem mají přístup i jiní zaměstnanci.

Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, tzv. „dohoda o odpovědnosti“, je uzavírána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vždy písemně a nesmí být uzavřena dříve než v den, kdy fyzická osoba (zaměstnanec) dosáhne věku 18 let. Pokud zaměstnanec má omezenou způsobilost k právním úkonům, nesmí jeho zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti.

Na hodnoty svěřené zaměstnanci k vyúčtování se považují – hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, se kterými má zaměstnanec možnost osobně disponovat.

Zaměstnanec může od uzavřené dohody odstoupit v těchto případech:

- vykonává jinou práci,
- je převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště,
- je-li překládán,
- pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení písemného upozornění zaměstnance neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami.

V případě společné odpovědnosti může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce.

Odstoupení od dohody o odpovědnosti musí být vždy provedeno písemně.

Odstoupit od dohody o odpovědnosti je možné pouze na základě výše uvedených důvodů. Ve svém dotazu uvádíte, že ze strany zaměstnavatele nejsou vytvořeny dostatečné podmínky, abyste mohl řádně plnit své pracovní povinnosti. V první řadě je nutné písemně upozornit zaměstnavatele na daný stav, popsat konkrétní skutečnosti, které Vám brání při plnění pracovních povinností. Pokud zaměstnavatel do 15 kalendářních dnů od obdržení Vašeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, je možné od uzavřené dohody o odpovědnosti odstoupit. Jak uvádím výše, odstoupení od dohody je nutné provést písemně a dále je potřeba toto odstoupení doručit zaměstnavateli. Doporučuji nechat si potvrdit jedno vyhotovení

odstoupení od dohody osobou, která u zaměstnavatele přebírá poštu, popř. nadřízeným. Prokázat doručení odstoupení od dohody je důležité, neboť dohoda o odpovědnosti zaniká dnem doručení odstoupení od dohody, pokud není uvedeno datum pozdější.

Zaměstnavateli doručené upozornění na závady v pracovních podmínkách je důležité také z toho hlediska, že za určitých okolností je možné, aby se zaměstnanec zcela nebo zčásti zprostil své odpovědnosti. Zaměstnanec musí prokázat, že schodek na svěřených hodnotách vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinností zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat. A právě písemné upozornění předané zaměstnavateli může zaměstnanci pomoci při prokazování, zdali za schodek odpovídá či nikoli.

V případě, že vypovíte dohodu o odpovědnosti, doporučuji požádat zaměstnavatele o inventarizaci a zaměstnavatel je v souladu se zákoníkem práce povinen ji provést.



NOZ - Smlouva o výpůjčce vs. výprosa

Smlouvou o výpůjčce přenechává půjčitel nezuživatelnou věc vypůjčiteli a zavazuje se mu umožnit její bezplatné dočasné užívání. Nezuživatelná věc je individuálně určena, to znamená, že musí být ve smlouvě specifikovaná a řádně označena. Může jít o věc movitou i nemovitou.

Hlavními charakteristickými znaky smlouvy o výpůjčce jsou (i) bezplatnost, (ii) půjčení věci dočasně, (iii) půjčení za daným účelem.

Není-li účel vymezen, užívá vypůjčitel věc způsobem přiměřeným povaze věci. Užití věci lze stanovit jak na dobu určitou, tak neurčitou. Pokud by nebyl stanoven ani účel užití věci ani doba, po kterou se má vypůjčitel věc užívat, jednalo by se o výprosu.

Půjčitel odpovídá za škodu na věci, která vznikne v důsledku existence vady věci, jež půjčitel vypůjčitel zatajil nebo v důsledku nepoučení vypůjčitele o tom, jak věc užívat. Poučit vypůjčitele půjčitel nemusí, jedná-li se o pravidla obecně známá.

Občanský zákoník obsahuje časový rámec výpůjčky vymezené jen účelem. Je stanoveno vypůjčitelu užívat věc bez zbytečného odkladu a po splnění účelu má vypůjčitel povinnost věc bez zbytečného odkladu vrátit půjčiteli. Vypůjčitel má právo vrátit věc předčasně. Pokud by však z toho vznikly půjčiteli obtíže, nemůže věc vrátit bez jeho souhlasu.

Půjčitel se nemůže domáhat předčasného vrácení věc. To neplatí, užíje-li vypůjčitel věc v rozporu se smlouvou.

Potřebuje-li půjčitel věc nevyhnutelně dříve z důvodu, který nemohl při uzavření smlouvy předvídat, může se domáhat jejího předčasného vrácení, jen bylo-li to ujednáno.

Občanský zákoník stanoví, že obvyklé náklady spojené s užíváním věci nese vypůjčitel ze svého a mimořádné náklady jsou k tíži půjčitele.

Obě strany mohou svá práva ze smlouvy o výpůjčce uplatnit u soudu ve lhůtě 3 měsíců od vrácení věci, jinak se jejich práva promlčí.

Výprosa – o výprosu jde v případě, že půjčitel přenechá někomu bezplatně věc k užívání, aniž se ujedná doba, po kterou se má věc užívat, a ani účel, ke kterému se má věc užívat. Ten, kdo výprosu užívá, je označen jako výprosník. Půjčitel může požadovat vrácení věci kdykoli. Naproti tomu výprosník nemůže věc vrátit v době, kdy by tím způsobil půjčiteli obtíže.

Škodu na věci výprosník půjčiteli nehradí, pokud prokáže, že věc užíval způsobem přiměřeným její povaze. Dovolil-li výprosník bez souhlasu půjčitele, aby věc užíval někdo jiný, nahradí půjčitel škodu z toho vzniklou.

Je-li nalezena ztracená věc, za kterou výprosník dal půjčitelu náhradu, nenabude výprosník právo věc si ponechat. Nalezenou věc musí výprosník půjčitelu vrátit a půjčitel výprosníkovi vrátí náhradu, kterou za ztracenou věc obdržel.



NOZ - Sousedské vztahy



Vztahy mezi lidmi a zejména sousedy mohou být leckdy velmi komplikované. Sousedské vztahy po právní stránce upravuje občanský zákoník. Sousedské vztahy jdou ruku v ruce s vlastnickým právem. První úpravu vlastnického práva nalezneme v Listině základních práv a svobod. Listina stanoví, že výkon vlastnického práva není neomezený a nesmí poškozovat lidské zdraví, přírodu a životní prostředí nad míru stanovenou zákonem.

Kdy vás soused obtěžuje

Vlastník věci se musí zdržet všeho, co působí, že odpad, voda, kouř, prach, plyn, pach, světlo, stín, hluk, ořezy a jiné podobné účinky (imise) vnikají na pozemek jiného vlastníka (souseda) v míře nepřiměřené místním poměrům a podstatně omezují obvyklé užívání pozemku. V novém občanském zákoníku je od 1. ledna 2014 výslovně zahrnuto i vnikání zvířat ze sousedního pozemku.

Z této obecné úpravy vyplývají dvě pravidla, která musejí být splněna současně. Tzn. zákaz obtěžování jiného imisemi nad míru přiměřenou místním poměrům a zákaz omezování vlastníka v obvyklém užívání pozemku. Tato pravidla platí v případě, že ke vnikání imisí na pozemek dochází nepřímou. Přímé přivádění

imisí, např. záměrným sváděním vod trativodem na sousední pozemek, je zakázáno bez dalšího.

Imise z provozu závodu

Zákon nově upravuje situaci, kdy se jedná o imise, které jsou důsledkem provozu závodu nebo podobného zařízení, který byl úředně schválen. V tomto případě není možné u soudu požadovat, aby soused s rušením přestal. Je zde však ze zákona dané právo na finanční náhradu újmy. To neplatí, je-li překračován rozsah úředně schválených imisí.

Sousedská žaloba

U soudu je možné domáhat se nápravy, pokud je člověk obtěžován nad míru přiměřenou místním poměrům a je podstatně omezen v obvyklém užívání svého pozemku, resp. nemovitosti. Imisemi může být obtěžován nejen bezprostřední soused, ale každý, kdo jimi může být na svých právech dotčen. To znamená i soused vzdálenější, který je imisemi obtěžován, má možnost se bránit a podat žalobu. Žalobu může podat jak vlastník pozemku, tak také nájemce pozemku, domu, bytu.

Současné také záleží na povaze obtěžování. Například u obtěžování hlukem nebo světlem nemůže být žalobcem obchodní korporace, spolek nebo jiná



právnícká osoba. Tyto subjekty z povahy věci nemohou být hlukem obtěžovány. Výjimkou by byla obec. Ta může podat sousedskou žalobu za předpokladu, že jsou nadměrnému hluku vystaveny prostory v jejím vlastnictví, které používají občané této obce (např. chodník, dětské hřiště, obecní budovy). Další výjimkou z tohoto obecného pravidla by mohlo být společenství vlastníků jednotek, které by chránilo své členy před zásahem imisi.

Žalovaným může být každý, kdo při užívání předmětu svého vlastnictví (své věci) obtěžuje své okolí. Povinnost neobtěžovat má nejen vlastník, ale i spoluvlastník každé věci movité i nemovité a také nájemce věci.

Co je přiměřené místním poměrům?
Pojem "nad míru přiměřenou místním poměrům" vylučuje běžné chování, které je obvyklé a v rámci sousedských potřeb tolerované. Jaké imise jsou přiměřené místním poměrům, se určuje podle objektivně zjištěných místních zvyklostí odpovídajících dané lokalitě, případně lokalitě obdobné. Intenzita a frekvence imisí se tedy vždy poměřuje s tím, co je v daném místě považováno za běžné.

Co může soud na základě sousedské žaloby přikázat?
Na návrh oprávněného může soud vyříknout povinnost zdržet se konkrétního rušení, tak jak je vymezeno v žalobě. Výrok rozsudku však nemůže uložit povinnost něco konat, tj. například věc odstranit, přemístit. Není tedy možné ukládat konkrétní opatření, která má žalovaný provést. Výrok rozsudku vždy bude směřovat k povinnosti zdržet se určitého rušení. Bude na žalovaném, jaká opatření ke splnění rozsudku vykoná.

Tato opatření ze strany žalovaného musí být efektivní a musí vést ke splnění výroku rozsudku. Žaloba musí být zcela konkrétní, neboť výrok soudního rozsudku je podle ní formulován.

Pokud žalovaný dobrovolně nesplní rozsudek soudu, je možné proti němu podat návrh na exekuci. Exekuce se bude provádět prostřednictvím ukládání pokut (do 100 000 Kč, i opakovaně), případně obestavením účtů žalovaného.

Cizí věc na pozemku
Ocitne-li se na pozemku cizí movitá věc, vydá ji vlastník pozemku bez zbytečného odkladu jejímu vlastníkov. Případně tomu, kdo ji měl u sebe. Vlastník pozemku umožní vstoupit na svůj pozemek a věc si vyhledat a odnést. Stejně tak může vlastník stíhat na cizím pozemku chované zvíře nebo roj včel. Vletli-li však roj včel do cizího obsazeného úlu, nabývá vlastník úlu vlastnické právo k roji, aniž je povinen k náhradě. Způsobí-li věc, zvíře, roj včel nebo výkon práva (škoda způsobená při hledání věci) na pozemku škodu, má vlastník pozemku právo na její náhradu.

Způsobila-li movitá věc na cizím pozemku škodu, může ji vlastník pozemku zdržet, dokud neobdrží jinou jistotu nebo náhradu škody.

Plody spadlé ze stromů a keřů na sousední pozemek náleží vlastníkov sousedního pozemku. To neplatí, je-li sousední pozemek veřejným statkem, tzn. pozemek je veřejný.

Pokud přesahující větve nebo kořeny působí na sousedním pozemku škodu nebo jiné obtíže převyšující zájem na zachování stromu, je vlastník povinen na žádost souseda tyto větve a kořeny odstranit. Neučiní-li tak, může tak učinit soused, a to šetrným způsobem a ve vhodné roční době. V takovém případě náleží sousedovi, co z odstraněných kořenů a větví získá. Části jiných rostlin přesahující na sousední pozemek může soused odstranit šetrným způsobem bez dalších omezení.

Má-li pro to vlastník pozemku rozumný důvod, může požadovat, aby se soused zdržel sázení stromů v těsné blízkosti společné hranice pozemků. Jsou-li stromy vysazeny nebo je sousek nechal vyrůst, může vlastník pozemku požadovat jejich odstranění. Nestanoví-li jiný právní předpis nebo neplyne-li z místních zvyklostí něco jiného, platí pro stromy dorůstající obvykle výšky přesahující 3 m jako přípustná vzdálenost od společné hranice pozemků 3 m a pro ostatní stromy 1,5 m. Toto pravidlo neplatí, je-li na sousedním pozemku les nebo sad, tvoří-li stromy rozhradu nebo jedná-li se o strom zvlášť chráněný podle jiného právního předpisu.

Hranice mezi pozemky
Pozemek nesmí být upraven tak, aby sousední

pozemek ztratil náležitou oporu, ledaže se provede jiné dostatečné upevnění.

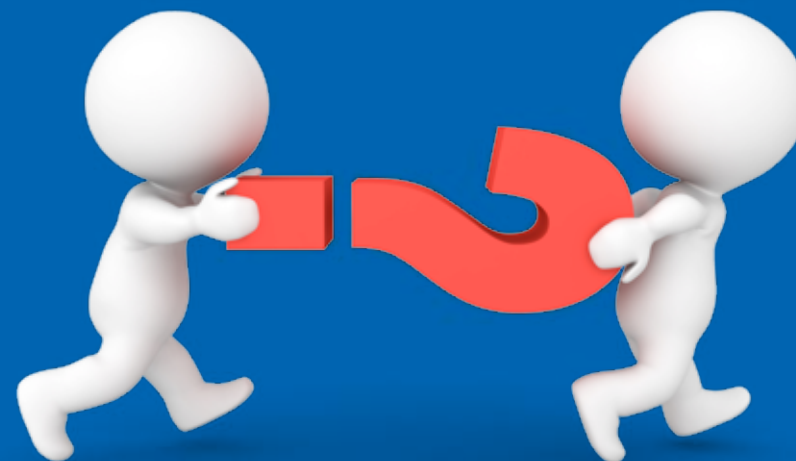
Vlastník pozemku má právo požadovat, aby soused upravit stavbu na sousedním pozemku tak, aby ze stavby nestékala voda nebo nepadal sníh nebo led na jeho pozemek. Stéká-li však na pozemek přirozeným způsobem z výše položeného pozemku voda, zejména pokud tam pramení nebo v důsledku deště nebo oblevy, nemůže soused požadovat, aby vlastník tohoto pozemku svůj pozemek upravil.

Je-li pro níže položený pozemek nutný přítok vody, může soused na vlastníku výše položeného pozemku požadovat, aby odtoku vody nebránil v rozsahu, ve kterém vodu sám nepotřebuje.

Má-li pro to vlastník pozemku rozumný důvod, může požadovat, aby se soused zdržel zřizování stavby na sousedním pozemku v těsné blízkosti společné hranice pozemků.

Vlastník umožní sousedovi vstup na svůj pozemek v době, rozsahu a způsobem, které jsou nezbytné k udržbě sousedního pozemku nebo k hospodaření na něm, nelze-li tohoto účelu dosáhnout jinak. Soused však má povinnost nahradit vlastníku pozemku škodu tím způsobenou.

Nemůže-li se stavba stavět nebo bourat, nebo nemůže-li se opravit nebo obnovit jinak než užitím sousedního pozemku, má vlastník právo po sousedovi požadovat, aby za přiměřenou náhradu snášel, co je pro tyto práce potřebné. Žádosti nelze vyhovět, převyšuje-li sousedův zájem na nerušeném užívání pozemku zájem na provedení prací.



Rozhrady

Má se za to, že ploty, zdi, meze, strouhy a jiné podobné přirozené nebo umělé rozhrady mezi sousedními pozemky jsou společné.

Společnou zeď může každý užívat na své straně až do poloviny její tloušťky a zřídit v ní výklenky tam, kde na druhé straně nejsou. Nesmí však učinit nic, co zeď ohrozí nebo co sousedovi překážá v užívání jeho části.

Kde jsou rozhrady dvojité nebo kde je vlastnictví rozděleno, udržuje každý svým nákladem, co je jeho.

Vlastník není povinen znovu postavit rozpadlou zeď, plot nebo obnovit jinou rozhradu. Má však povinnost ji udržovat v dobrém stavu, hrozí-li následkem jejího poškození sousedovi škoda. Dojde-li však k takovému narušení rozhrady, že hrozí, že se hranice mezi pozemky stane neznatelná, má každý soused právo požadovat opravu nebo obnovení rozhrady.

Soud může vlastníkov pozemku uložit povinnost pozemek oplotit (tuto povinnost vlastník obecně nemá). To je možné pouze na návrh souseda a za předpokladu, že je to potřebné k zajištění nerušeného výkonu sousedova vlastnického práva a nebrání-li to účelnému užívání dalších pozemků.

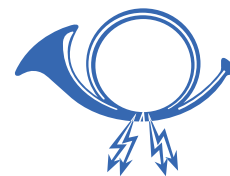
Jsou-li hranice mezi pozemky neznatelné nebo pochybné, má každý soused právo požadovat, aby je soud určil podle poslední pokojné držby. Nelze-li ji zjistit, určí soud hranici podle slušného uvážení.

Klára Holubová
právní servis OS ZPTNS

Nejen Chmatáci vědí,
že čas jsou peníze



95 % MAJETKOVÝCH ŠKOD VYŘÍDÍME DO PĚTI DNŮ
OD DODÁNÍ PODKLADŮ



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.

Souhlasím se zpracováním svých osobních údajů obsažených v přihlášce v souladu s Nařízením Evropského parlamentu a Rady 2016/679 ze dne 27. 4. 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů, poskytnutých pro potřeby mého členství v odborové organizaci. Poskytnutí osobních údajů je dobrovolné, jak stvrzuji svým podpisem a svůj souhlas mohu kdykoli odvolat. Svým podpisem stvrzuji, že jsem se seznámil/a se zde uvedenými podmínkami.

V dne
..... 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

Malá ohlédnutí

13. června 2018 – Praha, 7. jednání Rady OS ZPTNS

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání, informace o základních organizacích OS ZPTNS (členská základna, základní organizace a informace z regionů).

Rada schválila přistoupení nové ZO do Odborového svazu ZPTNS „OS ZPTNS Velkoobchod UPC“.

Zazněly informace z oblasti BOZP, sociální výpomoc členům, informace o Petici za spravedlivou úhradu nákladů základních poštovních služeb a informace ze sociální sféry (Minimální mzda v ČR v paritě kupní síly 2018, Hranice chudoby).

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informace z ČMKOS (VII. sjezd ČMKOS a Zpráva Rady ČMKOS, Analýza zaměstnanosti a situace na trhu práce v roce 2017, Informace o činnosti RR OS ČMKOS v roce 2017, Souhrnná zpráva ČMKOS o vyhodnocení kontrolní činnosti za rok 2017 – BOZP, Zpráva Výboru ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů, Zpráva o zapojení ČMKOS do projektů za rok 2017, Rozdělení finančních prostředků státního rozpočtu na činnosti BOZP v roce 2018).

18. června 2018 – Česká pošta, 19. jednání P-KOV ČP

Novým generálním ředitelem České pošty se stal Ing. Roman Knap (od 18. 6. 2018).

Informace k petici: Petice za spravedlivou úhradu nákladů základních poštovních služeb se dostala na veřejné slyšení 5. 6. 2018, které vedl senátor Jaromír Jermář. Vystoupila zde Jindřiška Budweiserová, zástupci České pošty, zástupci Ministerstva financí, Ministerstva vnitra, Ministerstva průmyslu a obchodu, zástupci Svazu měst a obcí a Sdružení místních samospráv a za petiční výbor PS Parlamentu ČR paní profesorka Helena Válková.

Informace z regionů: průběh prověrek BOZP, škodní události na majetku ČP (automobily), informace z jednání stejnosměrné komise, problémy s neobsazenými místy, vysoký objem zásilek z Číny, obtížné plnění vysokého plánu AP, řešila se kolektivní odměna balíkových doručovatelů, zátěže doručovatelů. Především nízké mzdy a špatné pracovní podmínky jsou důvodem nespokojenosti zaměstnanců, které vedou k hromadným odchodům doručovatelů, vedoucích pracovníků a dalších profesí.

P-KOV České pošty schválil finanční příspěvek Nadace ČP „Poštáckí poštákům“ a příspěvek na účel „Fond ohrožených dětí“, který zaslal na příslušné účty, projednával rozpočet FKSP a Zásady roku 2018.

P-KOV se zabýval problematikou přípravy zaměstnanců na povinné zkoušky AP a požádal zaměstnavatele o přehodnocení podmínek a doby určené k individuální přípravě a o sjednocení pravidel v rámci celé ČR.

Kontrola SI BOZP na SPU Malešice – objekt je v kritickém stavu, jsou zde naprosto nevyhovující pracovní a bezpečnostní podmínky.

Části jednání se účastnili zástupci zaměstnavatele Ing. Ivan Feninec a Mgr. Bc. Rafael Ferenc - informace: testování pracovní obuvi v Pardubicích, normování práce, zátěže, proplácení svátků, struktura výplatní pásky a její popis (zaměstnavatel připravil na žádost odborů podrobný popis pásky).

P-KOV České pošty pracuje na návrhu nové kolektivní smlouvy na léta 2019–2022, kdy hlavní prioritou je zachování všech výhod pro zaměstnance České pošty, zvýšení odpovídajících mezd, zlepšení vybavení, rovněž tak vytvoření důstojného pracovního zázemí pro zaměstnance.

30. července 2018 – Česká pošta, 20. jednání P-KOV ČP

Aktuální odborové informace:

11. 7. 2018 - projednání petice za spravedlivou úhradu nákladů základních poštovních služeb senátním výborem pro veřejnou správu a regionální rozvoj. Výbor petici uznal za oprávněnou a bude projednávána v Senátu PČR.

16. a 17. 7. 2018 - proběhlo přípravné jednání odborových subjektů v působnosti České pošty na společném návrhu nové kolektivní smlouvy ČP na léta 2019–2022. P-KOV má zájem o zachování všech výhod pro zaměstnance a za nejdůležitější pokládá nárůst mezd.

18. 7. 2018 – proběhlo jednání s ministrem vnitra Janem Hamáčkem, který vyjádřil podporu našim požadavkům na úhradu nákladů základních poštovních služeb.

Na dnešním jednání se P-KOV zabýval problematikou z jednotlivých regionů – kritická personální situace, evidence pracovní doby, rozebrky a placení přesčasové práce, nespokojenost zaměstnanců a jejich odchody od firmy. Odcházejí za lepším výdělkem do automobilů, ale i do Německa a Rakouska, nemá kdo doručovat, nejsou čerpány dovolené, problémy v případě nemoci. Práci lidí komplikuje často technické zázemí (nefunkční vozidla). Časté jsou stížnosti zaměstnanců na pracovní prostředí (nevyhovující prostory, prašnost, nevyhovující podlahy, chybějící možnosti stravování – např. jídelna na pracovišti).

„Pošta Praha 120“ měla být v provozu od 1. 7. 2018, ale stále probíhá její rekonstrukce). Řešily se aktuální klimatické podmínky a poskytování ochranných nápojů.

Hostem jednání byl generální ředitel Roman Knap a rovněž personální ředitel Ivan Feninec. Diskutovalo se o nejzávažnějších problémech zaměstnanců firmy a naléhavosti jejich řešení. Pan generální ředitel bere situaci zaměstnanců vážně, vnímá příčiny odchodů zaměstnanců (výše mezd, pracovní podmínky, přetíženost, špatná atmosféra na pracovišti). Je nezbytné zabývat se těmito problémy, vytvořit podmínky pro zlepšení. Společným cílem zaměstnavatele i odborů by měl být spokojený zaměstnanec, který je spravedlivě odměňován, pracuje v příjemném prostředí. To se neobejde bez peněz, které poště chybí. Je třeba, aby stát ČR zaplatil za ztrátové služby, které jí zákonem ukládá, což představuje minimálně 1,5 miliardy Kč každý rok.

27. srpna 2018 – Česká pošta, 21. jednání P-KOV ČP

Aktuality a odborové informace: informace z jednání Rady ČMKOS (setkání s ministryní práce a sociálních věcí Janou Maláčovou, připomínkové řízení k novele Zákoníku práce, příprava mítinku „Konec levné práce v ČR“).

30. 7. 2018 - zaměstnavatel Česká pošta předložil odborovým organizacím návrh nové kolektivní smlouvy, tímto bylo zahájeno kolektivní vyjednávání.

7. 8. 2018 - zaslal P-KOV ČP vyjádření k návrhu zaměstnavatele. Pro P-KOV je nejdůležitější navýšení mezd a zlepšení sociálního standardu zaměstnanců (další kolo jednání k přípravě kolektivního vyjednávání odborových subjektů v ČP bude 28. - 29. 8. 2018).

7. 8. 2018 – návštěva ministra vnitra Jana Hamáčka na SPU Malešice a na Poště Praha 2, Moravská ulice a společné jednání zástupců zaměstnanců a generálního ředitele Romana Knapa s ministrem vnitra na poště

Praha 2, Moravská ulice. Pan ministr vyjádřil podporu požadavkům, aby stát hradil náklady služeb, které České poště zákonem ukládá (informace o jednání na: <https://www.facebook.com/oszptns/>).

Organizační změny v České poště – v DPL navýšení o 18 pracovních míst (v souvislosti se zvyšujícím se počtem zásilek z třetích zemí), zřízení 39 nových typových pozic v ICT.

Extrémní klimatické podmínky a poskytování ochranných nápojů – Rozhodnutí GŘ o poskytování instantních ochranných nápojů nad rámec směrnice o ochranných nápojích jako doplněk pitného režimu pro vybrané skupiny zaměstnanců (např. doručovatele).

Extrémní teploty v praxi – na několika regionech zajistily naše odbory nákup větráků nebo pořídily sodybary z prostředků FKSP. V některých případech naše odbory přímo zajišťují „pitný režim“ pro zaměstnance.

V bloku Informace z regionů: kritická personální situace, hromadné odchody zaměstnanců, práce se nestíhá, musejí doručovat po večerech vedoucí, rušení neobsazených pracovních míst, Malešice jsou zahlceny zbožím z Číny.

Prověrky BOZP (zvýšená prašnost, nevyhovující prostory, nevyhovující podlahy, špatně větratelné prostory a nevyhovující podmínky v období vysokých teplot, kde není klimatizace či větráky).

Jídlna na pracovišti „Pošta Praha 120“ - díky dlouhodobé snaze P-KOV ČP bylo slíbeno obnovení provozu jídelny a možnosti stravování pro zaměstnance s termínem provozu od 1. 7. 2018, ale termín se posunul na 1. 9. 2018. Přesčasy a negativní vliv na osobní život.

Hosty jednání byli zástupci zaměstnavatele Ing. Ivan Feninec a Mgr. Bc. Rafael Ferenc, poskytli informace k systému odměňování, k čerpání osobních nákladů za I. pololetí 2018, čerpání FKSP za I. pololetí 2018.

Jednalo se o extrémních klimatických podmínkách a jejich vlivu na zaměstnance. Snaha zaměstnavatele o zajištění přijatelných pracovních podmínek (prodlužování pracovních přestávek, optimální rozvržení pracovních směn. Bohužel firma nemá finance, aby na pracovištích mohla být klimatizace).

Náborová činnost zaměstnavatele, kampaň na zajištění vánočního provozu (personální zajištění a odměny pro kmenové zaměstnance a brigádníky).

7. září 2018 – Praha, Redakční rada časopisu PTN ECHO

Redakční rada PTN ECHO se zabývala přípravou 3. čísla časopisu PTN ECHO letošního roku.

Pečovat je třeba nejen o pracovní podmínky, ale i o zaměstnance

Nejen práci živ je člověk, a v poštáckém životě to platí dvojnásob, proto je třeba o hlavy a nožičky poštáků pečovat, aby ten pracovní nápor zvládaly.

Pro odpočinek a relaxaci jsme naše kolegy usadili do křesel pražských i brněnských divadel při muzikálech Muž se železnou maskou, Mamma mia!, Fantom opery, Brněnské pověsti nebo Bítls. Těla jsme zrelaxovali v termálních vodách v Búku, ve Velkém Meděru

a v Lázních Kostelec u Zlína. Tyto aktivity jsou vítanou vzpruhou pro všechny, kteří se jich účastní.

Přeji všem kolegům nejen v nastávajícím náročném období plno sil. Ale také mám přání: NEBOJTE se ozvat nahlas a hlavně ozvat se včas!

Alena Truhlářová



Dětský tábor Pec pod Sněžkou, bouda RACEK

V letošním roce jsme absolvovali již 8. ročník dětského tábora, který pořádáme na boudě Racek v Peci pod Sněžkou. Tradičně jsme připravili pro děti zábavu, sportovní i vědomostní soutěže, vycházky do okolí, karneval a mnoho dalších aktivit. Všechny děti dostaly barevné kšiltovky podle rozdělení do oddílů.

Přestože téměř v celém Česku vládlo krásné slunečné letní počasí, u nás v Peci jsme na slunce mohli zapomenout. Vytrvalého deště, větru a mlhy jsme si užili více než dost. Několikrát jsme zmokli již při krátké vycházce a pak jsme museli provádět hromadné sušení bot a oblečení. Znovu se ukázalo, že počasí na horách může být nepředvídatelné a nutnost dobrého oblečení je nezbytná. Vrcholem akcí pro děti bylo cvičení armády České republiky, které proběhlo přímo před boudou Racek. Posádka vrtulníku, kterou tvořili velitel, zdravotník, pilot a pět výsadkářů nám předvedla kroužení vrtulníku nad chatou, přistání, slaňování z 20 metrů, seskok

padákem, který i v extrémně těžkých povětrnostních podmínkách provedlo pět profesionálních výsadkářů – záchranářů. Tato akce byla pro děti velkým zážitkem. Všichni si vrtulník prohlédli zblízka zvenčí i zevnitř.

Na závěr pobytu se počasí umoudřilo, a tak jsme mohli zvolit program, který je pro děti v létě nejzajímavější, a to návštěvu koupaliště. Všechny děti si koupání i nákupy v místním bufetu užily dosyta, a i návrat domů byl bezproblémový.

Chtěl bych poděkovat všem, kteří se na úspěšném zvládnutí pobytu podíleli: Jitka Mistlerová, Jana Neumannová, Ivana Veselá, Ilona Klimešová, Pavel Malina, Tomáš Malina, Jiří Švengr. Jejich dobrá práce je důkazem toho, že většina dětí se k nám každý rok vrací a některé s námi jezdí pravidelně od 7 až do 15 let.

Milan Malina



Postřehy ze Znojemska aneb jak dobrá odborová práce pomáhá zaměstnancům

Odborové organizace řeší průběžně problémy zaměstnanců, některé se k nám však dostávají až na základě vyhocení situace a bezvýchodnosti z pohledu zaměstnance. Takovým případem byl například problém satelitní pošty v Kravsku, kdy při dělení činností v rámci rozdělení sítí nebyly správně stanoveny činnosti pracovníci pošty a ta dlouhodobě prováděla vyúčtování s doručovateli nad rámec svých povinností, jelikož je neměla zohledněny ve svém pracovním úvazku a v náplni práce. Teprve po letech došla pracovníci trpělivost a v rámci odborového jednání začala tuto situaci řešit. Odborová organizace neprodleně zahájila jednání a do řešení celé situace byl zainteresován ředitel PS JM, manažer obvodu i vedoucí depa. Tato aktivita vedla k rychlému odstranění dlouhodobého nedostatku a požadovanému narovnání stavu.

Dalším složitým problémem, který řešíme, je vzduchotechnika na depu Znojmo. Od začátku roku se řešilo zajištění a provedení opravy, která se nakonec přes všechny naše protesty protáhla až do konce srpna. Nedostatečná komunikace mezi odbory a vedením depa vedla k vyhocení celé situace a i když se po všech peripetiích podařilo zajistit zprovoznění klimatizace, zaměstnanci spokojeni nejsou díky jejímu nevhodnému nastavení a nemožnosti regulace. Jedná se o komplexní problém, který je nutné neprodleně řešit a zajistit zaměstnancům odpovídající podmínky pro jejich náročnou práci. A proto bojujeme dál za konečné vyřešení celé situace.

Alena Truhlářová



Pestrý pošťácký život na Severní Moravě

Čas běží jako voda, prázdniny jsou již za námi a pomalu abychom začali přemýšlet nad vánočními dárky...

Připravili jsme pro vás malé fotografické ohlédnutí za dosavadními událostmi roku 2018, na kterých se podílejí naši zaměstnanci a odboráři ze Severní Moravy.



Jednáme



V různých okresech



I v cizině



Protestujeme



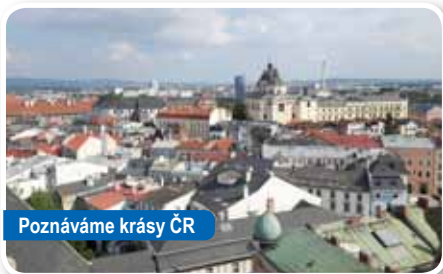
Společně cestujeme



I do cizích zemí



A zajímavých destinací



Poznáváme krásy ČR



Sportujeme



Sport nás baví



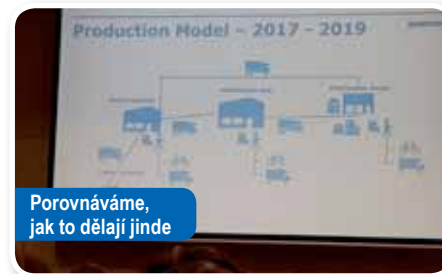
Vítězství ještě více



Někdy to bolí



Umíme se bavit



Porovnáváme, jak to dělají jinde



...co prodávají na poštách v jiných státech

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

Ve dnech 22. – 24. června 2018 se uskutečnil v Nymburce již XXV. ročník Národních letních sportovních her zaměstnanců České pošty, s.p. Letošní hry navázaly na tradici pořádání letních her letos již po jednadvacáté v nádherném areálu Sportovního centra v Nymburce.

Vlastní 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 letního počasí. Podmínky pro všechny soutěžní disciplíny byly velmi dobré a významně přispěly k nádherné sportovní a společenské atmosféře her. Vlastní organizace jednotlivých disciplín 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. Při průběhu jednotlivých soutěží došlo jen k několika úrazům, které však nebudou mít naštěstí žádné následky. Ubytování účastníků bylo zajištěno v Nymburce a v 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 XXV. 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.	Ingrid Hebíková	Praha
3.	Michaela Vojáčková	Severní Morava

KUŽELKY

1.	Vladimíra Pavlatová	Praha
2.	Olga Syková	Severní Čechy
3.	Iva Svatošová	Jižní Čechy

VOLEJBAL

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

SOUTĚŽE MUŽI

KROS

1.	Tomáš Obr	Centrála
2.	Ondřej Šidlo	Jižní Morava
3.	Václav Žabiček	Severní Morava

KUŽELKY

1.	Martin Dubský	Praha
2.	Jakub Dařílek	Severní Čechy
3.	Jiří Spěváček	Severní Morava

VOLEJBAL

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



SMÍŠENÁ DRUŽSTVA

KUŽELKY

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



SOUTĚŽE ŽENY		
TENIS DVOUHRA		
1.	Denisa Phillipová	Severní Čechy
2.	Alena Linková	Severní Čechy
3.	Eva Draisaitlová	Severní Morava
TENIS ČTYŘHRA		
1.	Alena Linková, Denisa Phillipová	Sev. Čechy
2.	Eva Draisaitlová, Eva Kovářová	Sev. Morava
3.	Lenka Goldsteinová, Lucie Kroužilová	Praha
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.	Olga Maláková, Mária Minárová	Praha
3.	Jana Bašťová, Michaela Hauznerová	Sev. Čechy

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

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

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

SOUTĚŽE MUŽI		
TENIS DVOUHRA		
1.	Lukáš Najman	Centrála
2.	Jan Szlifka	Centrála
3.	Tomáš Homolka	Severní Morava
TENIS ČTYŘHRA		
1.	Lukáš Najman, Jan Szlifka	Centrála
2.	Ondřej Krupka, Jaroslav Souček	Praha
3.	Radek Czichoň, Tomáš Loněk	Sev. Morava
STOLNÍ TENIS DVOUHRA		
1.	Jiří Kantorek	Východní Čechy
2.	Petr Bartoš	Východní Čechy
3.	Petr Semrád	Centrála
STOLNÍ TENIS ČTYŘHRA		
1.	Alexandr Levenec, Petr Semrád	Centrála
2.	Luboš Chalupný, Maksym Yahodka	Záp. Čechy
3.	Petr Bartoš, Jiří Kantorek	Vých. Čechy



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

Křížovka o ceny

POMŮCKA: ABS, EA, SKK	PARTNER PANENKY BARBIE	MUŽSKÉ JMÉNO 26. 4.	KRÉMY	NĚMECKÁ PŘEDLOŽKA VE	PROUTĚNÁ NÁDOBA	ZPĚVNÝ PTÁK		HLEDISKO	MEZEK	PRVNÍ NOVINOVÁ SPOLEČNOST ZKR.	MCBAINOVO JMÉNO	ZNAČKA SODÍKU
OBRÁZKOVÝ SERIÁL								LYŽAŘSKÉ STŘEDISKO				
LIH								VRT MĚRNÁ JEDNOTKA ZKR.				
ORGÁN ČICHU				SEKT HOVOR. AUTOMAT. ŽEL. DOPR.							2. DÍL TAJENKY	NAŘÍZENÍ
	ZNAČKA KILO-KALORIE	TAHLE 1. DÍL TAJENKY			VNÍMÁNÍ INICIÁLY HEREČKY BOUDOVE					ZN. KOŇSKÉ SILY NOUZOVÉ VOLÁNÍ		
TÝKAJÍCÍ SE KNIH								DRUH ZLODĚJE				
INICIÁLY HERCE EASTWOODA				DUM BYTOVÉ KULTURY ZKR. HORNINA				ČÍSLOVKA				
SYSTÉM BRZD										STANICE TECHNICKÉ KONTROLY ZKR.		
HON										SUMERSKÝ BŮH VOD KÓD SLOV. KORUNY		
	HOVOROVÝ SOUHLAS POKUŠENÍ									SVĚTELNÉ SIGN. ZAŘÍZ. VŘENÍ		
STRANA ZKR.					MALÉ MOTORKY	INICIÁLY HERCE VLACHA	CHARAKTE- RISTICKÁ VLASTNOST		ROZHLASO- VÉ VLNY HUDEBNÍ ŽÁNŘ			ŠTAFLE
VEVNITŘ				ČERNÁ SMRT VOJ. HOD- NOST ZKR.				NĚJAKÁ				
PODKLADY								INIC. BYV. POL. RAŠINA RÁNA V GOLFU		INIC. HOKEJ. ELIAŠE SVAZEK OBILÍ		
AMERICKÝ HEREC JOHNNY ???						STÁTNÍ POZNAVACÍ ZNAČKA OMASTEK				JIHO- SLOVAN VYSOKÁ KARTA		
	SLOVENSKÁ PŘED- LOŽKA VE	ČÁST UST VRSTVA OSOBNOSTI DLE FREUDA				VÝROBCE UZENIN ZN. KILO- AMPERU						
MOSTNÍ STAVBA										TÝKAJÍCÍ SE SOV		
ODČINIT VINU									PROTI- KLAD			

Tajenka z minulého čísla:
Společně silnější

Tajenku z tohoto čísla posilejte do 31. 10. 2018.

Sudoku

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

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

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

HOUBOVÁ OMÁČKA



Ingredience

4 lžíce másla
1 větší cibule
250 g čerstvých hub, ideálně hřibů
všech velikostí a tvarů
sůl, kmín, pepř
1 kelímek smetany na vaření
2 lžíce hladké mouky
houskový knedlík k podávání

Dvě lžíce másla rozpustíte v širším kastrolu, pak na něm nechte zesklivatět cibuli nakrájenou najemno.

Přidejte dobře očištěné, omyté, osušené a na plátky nakrájené houby a zprudka je osmahněte. Promíchejte, dost osolte a posypejte půllžičkou drčeného kmínu. Po deseti minutách

opékání přilijte smetanu, přiveďte k varu, nechte mírně probublávat a podle potřeby zahustěte středně tmavou jíškou připravenou ze zbylého másla a hladké mouky.

Omáčku dotáhněte pepřem a podávejte s houskovým knedlíkem.

Kontakty na správní aparát OS ZPTNS

TELEFONNÍ SEZNAM SPRÁVNÍHO APARÁTU OS ZPTNS

Bc. BUDWEISEROVÁ Jindřiška, MBA 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 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
HOUSKOVÁ Nicole Administrativně – organizační servis	234 462 743	houskova.nicole@cmkos.cz	

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

Bc. 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



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

