



PTN ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

**Pošťákům vzroste mzda
o 10 %**

čtete na str. 4

Konference ZO Blansko

čtete na str. 30





Milé kolegyně, milí kolegové,

naše odbory odvádějí obrovský kus práce nejen při kolektivním vyjednávání, ale hlavně v soustavném sociálním dialogu, kdy projednáváme a řešíme spoustu záležitostí se všemi zaměstnavateli.

Zaměstnanci mají bohužel často dojem, že všechny vyjednané výhody jsou samozřejmostí a jen málokdy ocení a podpoří práci odborů.

V časopise najdete aktuální informace a články s fotografiemi z akcí, které tradičně pořádáte.

Informace jsou výhodou pro členy odborů i výbory základních organizací. Kromě časopisu najdete aktualitu na našich nových webech a na Facebooku.

Děkuji všem členům za důvěru a podporu.
Nejsme na to sami, společně jsme silnější ☺!

Vaše Jindřiška Budweiserová



OBSAH

Poštákům vzroste mzda o 10 %	4
Co jsme vyjednali	5
Otevřený dopis premiéru Babišovi	6
Odpověď premiéra Andreje Babiše	7
Začal rok 2019 a naše přání je, aby byl co nejvíce úspěšný	8-11
Jak to bude v roce 2019	12-16
Právní kudykam	17-25
Malá ohlédnutí	27-29
Konference ZO Blansko	30
Krátce ze Znojma	30
Setkání s bývalými kolegy	31
Spolupráce ZO a SI BOZP opět pomáhala	32
Ohlédnutí za kulturní akcí	32
Zábava	33-34
Kontakty na správný aparát OS ZPTNS	35

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



Pošťákům vzroste mzda o 10 %



Ano, konečně máme dobré zprávy. Od dubna vzroste každému zaměstnanci mzda o 10 %. Navíc od dubna platí nový systém odměňování, ve kterém se nám podařilo vyjednat procentuální snížení výkonové složky mzdy.

Od března je navýšena hodnota stravenky na 80 Kč a zaměstnanci

uhradí jen 16 Kč. Také jsme vyjednali odměnu generálního ředitele ke zvýšení výdělku za první čtvrtletí ve výši minimálně 4 000 Kč, kterou zaměstnanci dostali v březnové výplatě.

Na konci minulého roku předložil ještě jednou zaměstnavatel návrh na prodloužení kolektivní smlouvy. V situaci, kdy už bylo v podstatě nemožné uzavřít novou kolektivní smlouvu, to bylo nejlepší řešení. Jednali jsme o způsobu čerpání FKSP. Jediné, na čem se odbory se zaměstnavatelem dohodly, je zvýšení hodnoty stravenky a příspěvek z FKSP na stravenku.

Už jsem psala, že dohoda mezi odborovými subjekty je v mnoha oblastech velmi obtížná. Předsedové menšinových odborových organizací si představují vyjednávání jako diktát jejich požadavků. Vyjednávání je uměním kompromisu s dosažením co nejlepšího výsledku v rámci reálných možností.

Nová kolektivní smlouva nebyla bohužel uzavřena. Česká pošta je poprvé v historii bez tohoto velmi důležitého dokumentu. Jako největší odborová organizace, která hájí opravdu všechny zaměstnance, jsme v rámci sociálního dialogu se zaměstnavatelem dohodli zachování pracovních a sociálních podmínek všech zaměstnanců stejně jako byly sjednané v kolektivní smlouvě. Zaměstnavatel vydal v režimu projednání vnitřní předpisy, které nároky zaměstnanců zaručují, a tak pošťáci od 1. ledna o nic nepřišli!

V lednu proběhlo kolektivní vyjednávání nad novou kolektivní smlouvou, v únoru probíhala jednání o novém mzdovém systému a navýšení mezd. Myslím si, že jsme dosáhli dobrého výsledku s ohledem na ekonomickou situaci podniku. Vyjednané navýšení mezd znamená 1,2 miliardy korun navíc v personálních výdajích. Samozřejmě víme, že zvyšování mezd musí pokračovat, protože rozdíl k průměrné

mzdě v národním hospodářství je obrovský. Na všech jednáních, ať s vedením podniku nebo s ministrem vnitra, z naší strany zaznělo, že 10% navýšení je nedostatečné.

Na všech jednáních jsme se snažili nalézt dohodu o čerpání FKSP. Naše odbory požadovaly zachování sociálního rozměru příspěvků FKSP, přesto jsme hledali kompromisní řešení, abychom se s ostatními odboráři a zaměstnavatelem dohodli a zaměstnanci mohli z FKSP čerpat. Hledání kompromisu opět blokovaly dvě odborové organizace.

FKSP je pro zaměstnance, vyhláška stanovuje účely čerpání prostředků. Na způsobu čerpání a rozpočtu se musí zaměstnavatel s odbory dohodnout. Bezvýchoďná situace trvá už tři měsíce a zaměstnanci nemohli z FKSP v lednu a v únoru čerpat. Zaměstnavatel přistoupil po projednání s odborovými organizacemi k vydání metodického pokynu, ve kterém stanovuje pravidla čerpání a rozdělení prostředků na jednotlivé příspěvky. Příspěvky je možné čerpat od března a zaměstnanci také dostanou poukázky (1 400 Kč), za které si mohou koupit vstupenky či s nimi uhradit část ceny zájezdu nebo dovolené. Dary zaměstnanci dostanou ke všem událostem v rámci letošního kalendářního roku.

Naše odbory vyjednaly pro pošťáky hodně výhod a zlepšení. Více než rok bojujeme za zlepšení ekonomické situace České pošty v oblasti úhrad nákladů univerzální služby. Jednáme na všech úrovních. Stát má velkou vinu, a tak jednáme o podpoře státu pro stabilizaci České pošty.

Českou poštu čeká restrukturalizace, první změny v organizační struktuře budou k 1. 6. 2019. Struktura má jasně určit, co spadá pod správu (řízení) podniku, co patří do servisních jednotek a co je provoz. K 1. 7. 2019 bude nová organizační struktura v Divizi obchodu a marketinku a tedy i pobočkové síti a k 1. 9. 2019 by měla nastat změna v logistice a doručovací síti. Zatím máme informaci jen o záměru připravovaných změn, které budeme projednávat. Dopad do zaměstnanosti je zrušení cca 150 pracovních míst.

Možná vás teď napadne otázka, proč mám být vlastně v odborech, když je všechno vyjednané, zaměstnavatel vydal směrnice a výhody platí pro všechny. Odpověď je jednoznačná. Bez našich odborů by se podmínky pošťáků zhoršily. Máme nejvíce členů, jednáme konstruktivně a při jednáních jsme respektovaným partnerem. Právě proto se nám podařilo zachovat podmínky zaměstnanců a vyjednat mzdový růst.

Každý z vás je důležitý, každý člen má svůj přínos. Společně jsme silnější ☺.

Jindřiška Budweiserová

Co jsme vyjednali

- odměna za I. čtvrtletí minimálně 4 000 Kč (12. 3. 2019)
- stravenka 80 Kč, zaměstnanec zaplatí 16 Kč (1. 3. 2019)
- růst mezd o 10 % pro tarifní zaměstnance (1. 4. 2019) viz příklad
- snížení výkonové složky mzdy (1. 4. 2019)
- pracovní a sociální podmínky – zkrácená pracovní doba, týden dovolené navíc, zvýšené odstupné, pracovní volno navíc, zvýšené příplatky, příspěvek na životní nebo penzijní pojištění – stejně jako v roce 2018
- FKSP – sociální podpory, sociální půjčky, poukázky 500 Kč pro zaměstnance OZP, příspěvek na dětský tábor 2 000 Kč, příspěvek na dovolenou ve vlastních rekreačních zařízeních 2 000 Kč a příspěvek pro dítě na dovolenou ve vlastních rekreačních zařízeních 2 000 Kč, poukázka 700 Kč (1. 6. 2019) a poukázka 700 Kč 1. 11. 2019, příspěvky na setkání zaměstnanců
- dary z FKSP při pracovních a životních výročích a pro dárce krve a kostní dřeně stejně jako v roce 2018, dary budou poskytnuty v rámci kalendářního roku, tedy i za leden a únor

Díky odborům a ČMKOS je

- od 1. 7. 2019 zrušena karenční doba
- zvýšené nemocenské pro dlouhodobě nemocné
- možnost dlouhodobě ošetřovat člena rodiny
- pravidelné navyšování minimální mzdy, 13 350 Kč v letošním roce



Navýšení mzdy – příklad:

Mzda k 1. 3. 2019	Celková mzda	Tarifní mzda	Výkonová mzda 15 %
	19 000 Kč	16 400 Kč	2 600 Kč
Mzda k 1. 4. 2019	Celková mzda	Tarifní mzda	Výkonová prémie 10 %
	20 900 Kč	19 000 Kč	1 900 Kč

Otevřený dopis premiéru Babišovi

Vážený pane premiére,

zaměstnanci České pošty jsou velmi znepokojeni ekonomickou situací státního podniku. Je zcela zřejmé, že špatný výsledek hospodaření je především důsledkem provozování ztrátových základních poštovních služeb, které stát České poště zákonem ukládá.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
čisté náklady	1,75 mld. Kč	1,75 mld. Kč	2 mld. Kč	2,1 mld. Kč	2,1 mld. Kč	2,1 mld. Kč
úhrada státu	0,8 mld. Kč		0,7 mld. Kč	0,6 mld. Kč	0,5 mld. Kč	0,5 mld. Kč

Od roku 2013, kdy byl plně liberalizován trh poštovních služeb, musela Česká pošta pokrýt náklady těchto ztrátových služeb ve výši 11,8 miliardy korun. Stát uhradil pouze 3,1 miliardy korun. Rozdíl je obrovský a žádný podnik by takovou zátěž ekonomicky nezvládl.

Nedostatek finančních prostředků v důsledku nespravedlivě vynaložených nákladů se projevil především omezením investic na technologický rozvoj. Významný dopad je také na pracovní prostředí a vybavení.

Česká pošta je jedním z největších zaměstnavatelů v zemi, pracuje pro ni 30 000 zaměstnanců. Neustálé hledání úspor na pokrytí nákladů základních poštovních služeb má velmi negativní dopad na zaměstnance. Úspory v oblasti mzdových nákladů znamenají v konečném důsledku velmi nízké mzdy za složitou a namáhavou práci pošťáků. To má vážné dopady do personální situace, kdy je mnoho neobsazených pracovních míst. V současné situaci na trhu práce je to jen těžko řešitelné.

Navýšení tarifních mezd o 10 % pro všechny zaměstnance od 1. 4. 2019 je důležitým krokem k nápravě, bohužel ale zdaleka nestačí k výraznému přiblížení k průměrné mzdě v národním hospodářství. V roce 2018 byl rozdíl zhruba 7 000 korun.

Česká pošta působí v plně konkurenčním prostředí. Jako státní podnik je ale na rozdíl od dalších poštovních operátorů svázána mnoha pravidly, což ztěžuje její situaci na trhu.

Všechny uvedené skutečnosti ovlivňují kvalitu poskytovaných služeb.

Vážený pane premiére, poštovní služby jsou veřejné služby a je důležité, aby byly dostupné pro všechny občany České republiky.

Pošťákům velmi záleží na tom, aby poskytovali kvalitní služby. K tomu musí být ale vytvořeny vhodné podmínky.

V březnu 2018 jsme předali „Petici za spravedlivou úhradu nákladů základních poštovních služeb“, kterou podepsalo 13 891 zaměstnanců České pošty a občanů České republiky Vládě ČR, Poslanecké sněmovně PČR a Senátu PČR. Upozorňovali jsme na neudržitelnou ekonomickou situaci v důsledku ztrátových činností, které Česká pošta musí na základě zákona poskytovat.

Dne 15. 11. 2018 Senát PČR přijal usnesení, ve kterém konstatuje, že je naše petice důvodná a žádá Ministerstvo vnitra ČR a Ministerstvo financí ČR, aby ve spolupráci s Českou poštou, s. p., a Českým telekomunikačním úřadem, prověřilo výši limitů financování činností, k nimž je Česká pošta povinna ze zákona, a navrhla a následně realizovala udržitelné řešení pro případy ztrátových činností.

Věříme, že právě projednávaná novela zákona o poštovních službách, napraví stávající situaci.

Je zřejmé, že stát nese ve značné míře odpovědnost za současnou ekonomickou situaci České pošty. K poskytovatelům dalších veřejných služeb, jako je třeba doprava, má jiný přístup, a nespravedlivě vynaložené náklady jim z velké části hradí.

Žádáme vládu ČR, aby podpořila Českou poštu v procesu restrukturalizace zajištěním finančních prostředků pro překlenutí tohoto období. Zaměstnanci státního podniku potřebují vidět perspektivu a mít jistotu v zaměstnání.

Stát musí garantovat všechny veřejné služby pro občany České republiky, k nimž poštovní služby bezesporu patří.

S pozdravem

Bc. Jindřiška Budweiserová, MBA

předsedkyně P KOV České pošty, s. p.

předsedkyně OS ZPTNS

Odpověď premiéra Andreje Babiše



Vážená paní předsedkyně,

děkuji za Váš dopis ze dne 5. března 2019, ve kterém žádáte o podporu České pošty, s. p. v procesu její restrukturalizace. Ujišťuji Vás i všechny zaměstnance státního podniku, že stabilita, transparentní a efektivní fungování České pošty má moji plnou podporu. Souhlasím s Vámi, že zaměstnanci potřebují mít jasnou perspektivu budoucího fungování. Jedná se o podnik, který stojí a padá s lidskou prací. Česká pošta, s. p. zajišťuje díky univerzální poštovní službě jednu z kritických infrastruktur České republiky a je nositelem povinnosti veřejné služby, které ostatní komerční operátoři nenesou. Problematika udržitelnosti poštovních služeb si proto bezpochyby zaslouží pozornost vlády ČR.

Zakladatelská práva ve vztahu k tomuto státnímu podniku vykonává Ministerstvo vnitra. Mám informace o současné složité situaci státního podniku a ministr vnitra má moji plnou podporu při realizaci kroků vedoucích k jejímu řešení. Změna managementu, úsporná opatření, stabilizace, příprava konkrétních kroků k budoucí restrukturalizaci a samozřejmě i navýšení mezd tarifním zaměstnancům, které již schválila i dozorčí rada podniku, jsou opatření jdoucí správným směrem.

Vnímám současně i akutní potřebu řešit problém podniku s disponibilními finančními prostředky (cash flow). Jsem přesvědčen, že jednání vedená mezi Českou poštou, Ministerstvem financí a Ministerstvem vnitra vyústí v krátké době v řešení, které umožní České poště, s. p. překlenout restrukturalizační období a zejména nastavit dlouhodobě udržitelný model jejího fungování.

Dalším konkrétním krokem je i návrh ministra vnitra Jana Hamáčka na zvýšení limitu výše kompenzace, tzv. čistých nákladů univerzální služby, na částku 1,5 mld. Kč. Věřím, že získá v rámci legislativního procesu potřebnou podporu.

Vážená paní předsedkyně, chtěl bych Vám poděkovat za dosavadní konstruktivní přístup Vaší odborové organizace k řešení problémů České pošty, s. p. Vážím si ho stejně, jako práce všech poctivých zaměstnanců. Ujišťuji Vás, že ze své pozice udělám maximum pro to, aby Česká pošta, s. p. byla opět zaměstnavatelem, který svým zaměstnancům dává jasnou perspektivu a jistotu v zaměstnání.

S pozdravem
Ing. Andrej Babiš
předseda vlády České republiky

Vážená paní
Bc. Jindřiška Budweiserová, MBA
předsedkyně P KOV České pošty, s. p.
předsedkyně OS ZPTNS

Odborový svaz zaměstnanců poštovních,
telekomunikačních a novinových služeb
nám. Winstona Churchilla 2
130 00 Praha 3

Začal rok 2019 a naše přání je, aby byl co nejvíce úspěšný



Lednové a únorové docela hezké zimní počasí a nezvyklé množství sněhu změnilo jen velice málo v lidských vztazích ke škodě nás všech. 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 nehrájeme, spíše na různé představy o naší budoucnosti interpretované nějakým osvěcivým politikem. Možná se nám zdá, že se léta nic nemění, ale to je jen zdánlivé. Nadále řešíme korupci, dotační podvody a podobné věci. A to řadu let a stále je dost podkladů k řešení. Evropou a možná i světem hýbe vystoupení Velké Británie z EU popsané na 600 stránkách a stále zcela nejasné. Nadále se bojuje skoro na všech kontinentech a vznikají nová místa vhodná pro konflikty. Umírají lidé, ničí se města a příroda. Hlavní věcí je, že se stále úspěšně zbrojí a pokud platí, že je to jediná možnost, jak zabránit světovému konfliktu, tak nás potěš Pán Bůh. V Evropě se vytváří nová ekonomická i jiná uskupení, která určitě v příštích letech budou hrát významnou úlohu, V4, Smlouva mezi Německem a Francií a podobně. Nadále utíkají lidé z Afriky, Střední a Latinské Ameriky. V řadě zemí není co jíst, co pít, kde bydlet. A tato situace bude určitě stále horší a nikoliv lepší. Kam ale utíkat? Do Evropy to už dlouho nepůjde, USA se výrazně brání a o Rusko, Čínu a případně Indii a další velké státy moc velký zájem není. Česká republika se nadále snaží vystupovat jako dobrý spojenec pro Evropskou unii, Ameriku, ale i jiné státy, které tvoří ekonomickou a politickou sílu světa. Je zbytečné psát o tom, co je pro náš stát skutečně nezbytné a co je pouze jakási hra na významný podíl při

řešení problémů evropských i světových. Je zcela jasné, že ani rok 2019 všechny tyto problémy nevyřeší. Světová i evropská politická i ekonomická situace ovlivňuje i Českou poštu. Máme nové vedení podniku a tím pádem i nové představy o úspěšném národním poštovním operátorovi. To vše je asi jasné. Jiná je ale skutečnost a skutečná potřeba. Co je tedy nutné udělat? Odpověď není jednoduchá, ale ani příliš složitá. Je třeba hledat nové činnosti, které přinášejí zisk, pokud ještě jsou, a omezit stávající, které toho moc nepřinášejí. Zajistit více bezpečnosti, lepší pracovní podmínky a co nejvíce peněz na výplatních páskách. Pokud je toto zadáním pro vedení podniku a ono 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 miliard 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 realnost splnění tohoto požadavku je vysoce nepravděpodobná. No a laik to určitě zhodnotí stručněji a fěkne, že toto si můžeme myslet jen blázen. Ale nepředbihejme, nechme se překvapit novými metodami řízení, a hlavně novým přístupem k velice obtížné a složité práci našich zaměstnanců. Určitě zajistíme velice rychle a 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 nějaká zásadní změna a vykouzlit tisíce lidí prahnoucích po práci, především u České pošty. Naši zemi se ekonomicky dle statistik daří především ve výrobě a hlavně v prodeji aut, ale normální občan jen velice těžko zaznamená rozdíl mezi rokem 2015, 2016, 2017 a 2018. 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. 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 prezident 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 3 miliardy, a pokud možno bez rizika nutnosti tyto prostředky vracet. No a takový investor asi nikde k máni není. Nastává tedy situace mnohem složitější, než byla na začátku roku loňského. České poště totiž docházejí peníze především v oblasti hotovosti. Je to velké překvapení. Místo rychlého obratu k lepšímu obrát do oblasti zápujček a úvěrů! Tak to asi nečekal nikdo. Dnes už je jasné, že přes nedostatek peněz a vysoce ztrátový finanční plán, jde Česká pošta do nezbytně nutného navýšení mezd. Tedy plošné navýšení mezd o 10 % všem tarifním zaměstnancům od 1. 4. 2019. Tento krok má cenu cca 900 milionů korun. Dalších 180 milionů korun stojí kompenzace výdělkové úrovně za 1. čtvrtletí 2019. Začátek nového roku logicky signalizuje problémy. Jejich řešení je možné jen urychlenou úhradou dlužných peněz od státu za poskytování univerzálních služeb. Není to nic nového, řeší se to neúspěšně již několik let. Dnes je alespoň naděje, že projde úprava navýšení kompenzační částky v Poštovním zákoně na úroveň 1,5 miliardy korun. I když bude vše realizováno, skutečný příchod peněz je záležitost delšího období. To však není zdaleka všechno. Stále bude existovat nějaký regulátor nebo komise, kteří rozhodnou o skutečně vyšší kompenzace. Co se musí stát, aby národní operátor udržel a zvýšil své postavení na trhu? Vyžaduje to solidní hospodářský výsledek, solidní mzdový nárůst a solidní pokrok v technickém zajištění provozů pošty. To je skutečnost, to jsou doložitelná fakta. Nutno k objektivnímu pohledu znovu dodat, jak je již uvedeno výše, že výraznou a asi nejdůležitější pomocí pro řešení celkové situace dnes i v dalších letech je úhrada požadované kompenzace od státu za poskytování univerzálních služeb. I stávající rozhodnuté peníze, tedy 500 milionů korun, jsou zatím někde na cestě, i když platí, že je podnik průběžně měsíčně účtuje, ale ve skutečnosti je nemá. Nebude asi žádným tajemstvím, jak je obtížné ve skutečnosti hospodařit s něčím, co mám slíbeno, ale nemám. Aby nová pravidla mohla platit a mohlo dojít k zásadnímu posunu v této oblasti, musí Evropská komise znovu potvrdit, že plánovaná státní podpora pro Českou poštu je slučitelná s vnitřním trhem EU. I tato záležitost není otázkou týdnů, ale měsíců. Celková situace v České poště se určitě změní, ale bude to

nějakou dobu trvat. Stále není projednána a schválena strategie na příští období. Vyprávění na toto téma by zabralo další odstavec. A tak je zde to, co je asi nejvíce bolestné a potřebné řešit. To jsou skutečné mzdové otázky zaměstnanců, jejich úroveň a garance trvalého posunu dle ostatních profesí v našem státě. Nejde ale jen o to, co bude, ale o to, co je. Přes všechny úspěchy je i nadále Česká pošta kritizována těmi, kteří vůbec neznají základní podmínky její činnosti. Podívejme se ale trochu blíže na rok 2019. Začnu poměrně příznivým hospodářským výsledkem za první měsíc. A budu pokračovat oblastí, která je pro naše kolegy nejvíce důležitá. Personální plán pro rok 2019 není sice stále ještě se zástupci zaměstnanců a ani s DR projednán, je

Portál plný výhod odboryplus.cz

ale naprosto jasné, že můžeme počítat se snižováním počtu zaměstnanců. V tuto dobu především o 15 % v oblasti manažerské. Zkrátka nepřijdou ani další činnosti, neboť racionalizace by měla přinést úsporu pracovních míst i jinde. Nic na tom nemění, že nám chybí skoro tisíc lidí a je neobsazeno více než tisíc pracovních pozic. Dále bude postupovat projekt na zřizování pošt Partner. Snižování zaměstnanosti není určité všelék. Musíme vnímat i druhou stranu této mince a tou je potřeba výrazného posílení stavů zaměstnanců v činnostech, kde to je nejvíce žádoucí. 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 zaměstnanců je jen krok ke mzdám. A tady trochu podrobněji. Vánoční provoz byl ukázkou schopností našich zaměstnanců tu nejsložitější situaci zvládnout. Tady není třeba říkat nic, než se hluboce uklonit a poděkovat. Byla vyplacena mimořádná odměna generálního ředitele za vánoční období. S odbory byla tato odměna projednána, včetně připomínek i odlišného pohledu. Co je ale na začátku tohoto roku nejvíce bolestné je skutečnost, že poprvé od vzniku samostatné České pošty není uzavřena Podniková kolektivní smlouva a není ani dohoda o Rozpočtu a čerpání FKSP. To je situace, kterou nikdo nezná a ani by znát neměl. Žel skutečnost je taková, jaká je. Od začátku roku tedy zaměstnavatel nahradil kolektivní smlouvu vydáním podnikových Směrnic, Opatření a Metodických pokynů. Jejich hodnota kopíruje PKS, která skončila v roce 2018. V žádném případě nejsou dotčeny dosavadní výhody a práva zaměstnanců. Je velice pozitivní, že zaměstnavatel dodržel všechna původní ustanovení i navýšení oproti Zákonu práce. Kolektivní smlouva je ale dokument, který mimo jiné poukazuje na schopnost zástupců zaměstnanců a zaměstnavatele se dohodnout.



www.odboryceskeposty.cz



Tato úžasná idea zatím naplněna není. Ne proto, že by zaměstnavatel PKS nechtěl, ale zástupci 9 odborových organizací nejsou schopni dohody. V případě některých odborových organizací zcela záměrně. Jediná dohoda, které bylo dosaženo, je v oblasti stravenek. Z FKSP je možné přispívat na jejich navýšenou hodnotu. Stravenky mají od 1. března hodnotu 80 Kč, tedy +10 Kč. Navýšení je hrazeno do výše 55 % ceny zaměstnavatelem, 20 Kč je příspěvek z FKSP a 16 Kč platí zaměstnanec, stejně jako nyní. Ukazuje se, že dohoda o FKSP asi možná není, a tak, aby bylo zajištěno čerpání zbývajících prostředků ve fondu, bude opět potřeba obejit ustanovení o dohodě smluvních stran vydáním podnikového předpisu. Není totiž možné, aby nedohoda znemožnila čerpání prostředků fondu, který je vyhláškou ustanoven pro potřebu zaměstnanců podniku. Od 1. 4. 2019 vstoupí v platnost rovněž nový Systém odměňování tarifních zaměstnanců. Bude zrušena Výkonová mzda a nahrazena Výkonovou premii. Zásadní změnou je navýšení Základní mzdy a snížení procentuálního vyjádření u Výkonové prémie u některých TP. U této složky mzdy pak dojde k těmto změnám: bude zajištěna rychlá zpětná vazba průběžného hodnocení, bude nastavena jednoduchá a přehledná struktura ukazatelů a zajištění přímé vazby na pracovní výkon a bude zrušen ukazatel Plánu produktu aliančních partnerů. Ke stejnému datu pak dojde k navýšení mezd tarifních zaměstnanců o 10 %. Navýšení má hodnotu 909 milionů korun. Jde o výrazné navýšení mezd, které musí pokračovat i v dalších letech, aby se ČP alespoň na hodnotu 95 % přiblížila mzdě v národním hospodářství. Za první čtvrtletí roku 2019 pak bude vyplacena kompenzace vedoucí k zachování výdělkové úrovně v hodnotě 180 milionů korun. Zvolený postup však nebude řešit nutné postupné narovnávání mezd u kolegů vykonávajících stejnou práci. Co se týká výnosové stránky, není třeba připomínat, že pokles listovních zásilek je pro poštu stále neřešitelný problém. Ono totiž mimo balíky, a zde je dnes již kolem 15 silných konkurentů, 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. V oblasti

balíků připravila a v život uvádí ČP celou řadu pozitivních novinek ve prospěch klientů a jejich spokojenosti. Zavádí nový systém pro výpočet ceny za balík, a to ne podle váhy, ale podle rozměru balíku. 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. Dnes tyto služby tvoří asi 20 % výnosové stránky ČP. Pokud by nebyly, tak to znamená snížení pracovních příležitostí. Ne že by lidé nebyli potřeba, ale nebude je čím zaplatit. Co je však naprosto jasné, je nastavení zcela jiného přístupu k produktové politice, a to pod heslem: potřebujeme to, ale v co nejvíce lidské podobě! Pokud by se toto podařilo, je vyhráno. Tato myšlenka měla být i jedním z hlavních důvodů při dohodě s novým partnerem pro léta 2018 a dále. Zatím vše vypadá trochu jinak a ČP musí obtížně hledat cestu ke změně v dohodách. Nadále totiž platí, že ne každý je obchodník, ne každý je stvořen pro velebení vlastních produktů, ne každý je schopen zákazníkům přesvědčit. To platí v každém povolání a pošta není žádnou výjimkou. Budme 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. Resignace z důvodů neustálého odebrání výkonové mzdy byla asi tím nejhorším výstupem a zanechávala pocit naprosté bezmoci. Nový systém odměňování bude jistě i v této záležitosti řešením především kladným. Je nutné si uvědomit, že bez chuti k práci není její výsledek nikdy příliš pozitivní. Na závěr této části pak jedno velice důležité a snad nejdůležitější oznámení zmíněné již výše. ČP nemá dostatek peněz na krytí své činnosti. Výsledek hospodaření za rok 2018 je ztrátový a Plán roku 2019 rovněž. Chybí hotovost a situaci bude nutné řešit zápujčkami a úvěry. To je skutečnost, to je současný stav. Řešení situace je na dobu delší než jeden nebo dva roky. A rychle ji nevyřeší ani avizovaná restrukturalizace a další projekty snižování nákladů.

A jak se v tomto systému daří odborům? Tady není situace o nic méně složitá. V České poště je i nadále devět odborových organizací, které vystupují jako partner hospodářského vedení při vyjednávání. Příliš velká 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 společných jednáních jsou zcela jistě jasným signálem pro vzájemné vztahy. 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 mohou dovolit, neboť jsem tady od samotného počátku České pošty a další desítky let ve společném podniku pod názvem Spojie. Musím tady znovu připomenout stávající situaci, kterou zmiňuji již na začátku tohoto povídání, a to ve vyprávění o Evropě. V 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 v řadě oblastí se to i daří. Tento stát není schopen, jako jediný v Evropě, najít mechanismus, 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 to je zákonná nedokonalost platí již řadu let a vzhledem k naprostému nezájmu politiků a zaměstnavatelů bude i nadále pokračovat. Jen obtížné si totiž lze představit, že vláda ANO, sice podporovaná sociální demokracií a KSČM, bude mít zájem něco na situaci, kterou svým výrazným podílem nastavila, změnit. Ostatně předchozí většinová vláda ČSSD to nedokázala za uplynulé čtyři roky také. Rozložení odborových sil v ČR je celkem jasné. P-KOV totiž reprezentuje 90 % odborově organizovaných zaměstnanců České pošty. Ti ostatní dohromady reprezentují těch cca 10 %. To je tedy skutečná pecka, když to funguje tak, jak to funguje. Docela dobře se v rámci našeho podniku osvědčuje metoda pomlouvání,



urážení a další formy znevažování práce druhých. Nadále také platí, že výsledným efektem je odchod lidí z odborů. 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 platících při absenci PKS vychází z Podnikové kolektivní smlouvy a ta byla dílem především naší odborové organizace. To nebyl výsledek výhodný jen pro odbory, ale výhodný pro všechny zaměstnance podniku, tedy i pro ty, kteří následně odbory pomlouvají a někdy i uráží. Pokud není PKS, neznamená to, že benefity a výhody v ní obsažené již nejsou. Jak je již výše uvedeno, většina jich zůstává, ale jako dobrá vůle zaměstnavatele. Je zcela jasné, že významný podíl na tomto celkovém výsledku mají i naše odbory. Nebudu vyjmenovávat všechny výhody a benefity, ale doporučuji každému provnat obsah výhod našich zaměstnanců se zákonnými hodnotami. Možná že bude řada lidí překvapena, jak je neznalost věci zavádějící. Všichni víme, že na prvním místě je totiž vždy institut jednání a pak teprve v případě nemožnosti dohody nastupují další zákonné prvky. Z dohody musí 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 necítí, 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 naopak, co je to ve skutečnosti práce a co je to solidní mzda a pracovní podmínky, co je to slušné jednání a co je to vztah k vlastnímu zaměstnání. 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.

Ještě jedna zcela jistě velice užitečná věc je činnost Nadace České pošty. Tedy nadace pracující s příspěvky našich zaměstnanců případně dalších fyzických i právnických osob pomáhá těm, kteří se dostávají do složitých a mnohdy neřešitelných situací. Nadace, která bude podporovat i prevenci v otázkách vyšetření zlobných nemocí a následně pomoci postiženým. Nadace, která bude sloužit jako pomoc všem, kteří to potřebují a možnost pomoci hledají velice složitě, nebo nenajdou vůbec. V současné době je činnost a působení Nadace ČP naprosto průhlednou záležitostí a užiti prostředků je věcí zcela veřejnou. Jsem přesvědčen, že jde o jednu ze zásadních činností, která 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. Prosim pomozte přesvědčit všechny o smyslu naší práce, prosím neztřecejte víru v dobro, chuť a naději. Za naše odbory říkáme 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 nezhodnotuj výsledky práce druhých. Pracujeme pro zlepšení situace na všech úrovních, doma i v rámci našich mezinárodních možností.

Děkuji všem za podporu naší práce a přeji všem našim členům i ostatním kolegyním a kolegům úspěšné vykoření do tohoto roku a upřímně jen všechno dobré.

Karel Koukal

Jak to bude v roce 2019

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 korun měsíčně – tedy na 800, 910 a 1 000 korun 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.

Období pro posuzování příjmu zohledňuje momentální situaci, takzvaným rozhodným obdobím u přídavků je vždy předchozí kalendářní čtvrtletí. Tedy například při žádosti podané v lednu nebo únoru 2019 se počítají příjmy za říjen až prosinec 2018. 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

- 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. V případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou 2 a více dětí narozených současně, má rodič nárok až na vyčerpání celkové částky 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. Minimální doba pro vyčerpání příspěvku je stanovena 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.

- 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.

- 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 %) příjmu rodiny nestačí k pokrytí nákladů na bydlení a zároveň těchto 30 % (v Praze 35 %) příjmu 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

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. Poskytují se příspěvek na mobilitu, příspěvek na zvláštní pomůcku a příspěvek na péči.

Výše příspěvku na péči

Výše příspěvku na péči pro osoby do 18 let věku činí za kalendářní měsíc:

3 300 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost)

6 600 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost)

9 900 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost)

13 200 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost)

Výše příspěvku na péči pro osoby starší 18 let činí za kalendářní měsíc:

880 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost)

4 400 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost)

8 800 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost)

13 200 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost)

Parlament projednává novelu pro zvýšení příspěvku ve III. a IV. stupni od července 2019.

O těchto dávkách rozhodují a vyplácejí je příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR.

Přesné podmínky pro poskytování dávek jsou uvedeny na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí.

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 redukcí dle násl. redukčních hranic:

1. redukční hranice 190,75 Kč (z ní 90 %)

2. redukční hranice 286,13 Kč (60 % z částky mezi 1. a 2. redukční hranicí)

3. redukční hranice 572,25 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 nepřisluší, tzv. karenční doba (u karantény se karenční doba neuplatňuje a náhrada mzdy přísluší od prvního dne).

Od 1. 7. 2019 bude karenční doba zrušena a zaměstnanec dostane náhradu mzdy ve výši 60 % z průměrného redukovaného hodinového výdělku (maximálně z částky 314,73 Kč).

4. - 14. den (jen za pracovní dny, resp. směny) přísluší zaměstnanci 60 % z průměrného redukovaného hodinového výdělku (maximálně z částky 314,73 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 1 090 Kč (z ní 90 %)
2. redukční hranice 1 635 Kč (60 % z částky mezi 1. a 2. redukční hranicí)
3. redukční hranice 3 270 Kč (30 % z částky mezi 2. a 3. redukční hranicí)

k částce nad 3. redukční hranici se nepřihlíží – součtem těchto částek vzniká denní vyměřovací základ.

Zaměstnanci přísluší z denního vyměřovacího základu (maximálně z částky 1 799 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 (maximálně z částky 1 799 Kč) za kalendářní den.

Dlouhodobé ošetřovné

Lidé, kteří se musí postarat o své blízké s vážnou nemocí či po těžkém úrazu, mají nárok na placené ošetřovatelské volno od 1. června 2018.

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

Peněžitá pomoc v mateřství

Výpočet peněžitě pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je výhodnější než u nemocenského. Denní vyměřovací základ se u peněžitě pomoci v mateřství zjistí tak, že se započitatelný příjem zúčtovaný v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou) dělí počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem podléhá redukcí, která se provede tak, že částka do první redukční hranice se počítá 100 %, z částky nad 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 hranicí se nepřihlíží. Procentní sazba, kterou se stanovuje z redukovaného denního vyměřovacího základu denní výše peněžitě pomoci v mateřství, činí 70 % (maximálně z částky 1 908 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 neplatí 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 peněžitě 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 něj při žádosti o podporu nebere ohled.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného

měsíčního čistého výdělku, který byl u žadatele zjištěn

a naposledy používán pro pracovníprávní účely v posledním

ukončeném zaměstnání v rozhodném období. V případě,

že žadatel před zařazením do evidence uchazečů

o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost,

výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní

sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném

období.

Výše podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce

podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývajících

podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého

výdělku nebo vyměřovacího základu. Délka podpůrčí doby

je stanovena u osob do 50 let na 5 měsíců, od 50 do 55 let

na 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců. Maximální možná výše

podpory přiznané v roce 2018 je 18 111 Kč, při rekvalifikaci 20 296 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 insolinci zaměstnavatele), vyplatí

uchazeči o zaměstnání kompenzaci ve výši 65 procent

zákonného odstupného Úřad práce a poté jí 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 nevztahují, 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

důvodů, které podle lékařského posudku brání vykonávat

zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem

práce při zprostředkování zaměstnání, nebo jiných vážných

osobních důvodů, například etických, mravních či

náboženských, nebo důvodů 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).

Podpora v nezaměstnanosti a možnost přivýdělků, tzv. nekolidující zaměstnání

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

Uchazeči o zaměstnání si mohou touto formou přivýdělat, ale v tomto případě už nemají nárok na výplatu podpory, tento přivýdělek je reálný po uplynutí podpůrní 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 6 675 Kč 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 úřad 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.

Daňový systém

Sleva na dani, resp. daňový bonus na děti

Daňový poplatník může daňové zvýhodnění uplatnit na dítě vlastní, osvojení, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů, dítě druhého z manželů (resp. dítě partnera dle zákona o registrovaném partnerství) a také na vlastního vnuka nebo vnuka druhého z manželů, pokud jeho rodiče nemají dostatečné příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit (podrobně upraveno v § 35c odst. 6 zákona o daních z příjmů).

Daňové zvýhodnění činí:

na jedno dítě 1 267 Kč měsíčně (15 204 Kč ročně)

na druhé dítě 1 617 Kč měsíčně (19 404 Kč ročně)

na třetí a každé další dítě 2 017 Kč měsíčně (24 204 Kč ročně).

Daňové zvýhodnění na děti zdravotně těžce postižené je poskytováno ve dvojnásobné výši.

Výše maximálního ročního daňového bonusu je 63 000 Kč.

V souvislosti se zvýšením minimální mzdy pro rok 2019 – dochází ke zvýšení hranice minimálního příjmu pro výplatu měsíčního daňového bonusu na částku 6 675 Kč (polovinu minimální mzdy).

Sleva na dani „za umístění dítěte“ (tzv.

školkovné), kterou je možno uplatnit u zaměstnavatele v rámci ročního zúčtování záloh, nebo u správce daně v rámci daňového přiznání.

Slevu na dani lze uplatnit pouze, žije-li vyživované dítě s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti.

Vyživuje-li dítě v jedné společně hospodařící domácnosti více poplatníků, může slevu za umístění dítěte uplatnit ve zdaňovacím období jen jeden z nich. Jedná se o roční

slevu na dani, a to až do výše prokázaných výdajů za umístění dítěte (mimo stravného). Za zdaňovací období může poplatník uplatnit výdaje za umístění dítěte v zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona (jedná se např. i o firemní či soukromou školku, dále pak o jiná obdobná zařízení jako jsou např. lesní školka, soukromé jesle, či dětské centrum v případě, že provozuje mateřskou školku s výjimkou zájmových kroužků – tyto mají vzdělávací charakter), až do výše minimální mzdy za zdaňovací období, za rok 2018 to bude 12 200 Kč, za rok 2019 pak 13 350 Kč. Slevu lze uplatnit i v případě umístění dítěte u osoby provozující tzv. péčovou živnost např. na základě oprávnění k živnosti vázané „péče o děti do tří let věku v denním režimu“.

Nárok na slevu poplatník prokazuje potvrzením zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy o výši vynaložených výdajů za umístění vyživovaného dítěte poplatníka v těchto zařízeních.

Odborové příspěvky

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

*zdroj MPSV, CSSZ, UP ČR, MF ČR
Jindřiška Budweiserová*

Právní kudykam



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

kvapem se blíží jaro a vy máte v ruce další číslo našeho časopisu. V minulém roce jsem dostala několik dotazů, týkajících se přepisu vozidla v registru, tak jsem na toto téma pro vás připravila shrnutí povinností, které na majitele nově nabytého vozu čekají, dále se dočtete o nezabavitelných částkách při exekucích a pracovníprávní témata.

V současné době je na Ministerstvu práce a sociálních věcí projednávána připravovaná novelizace zákoníku práce. Vše je zatím ve velmi živé diskusi a jaký bude další vývoj, o tom vás budu včas informovat.

Užívejte si jarního sluníčka, čerpejte energii a stále neztrácejte bdělost a ostražitost. Braňte svá práva, ctěte své povinnosti a mějte na paměti, že právní servis je tu pro vás.

*Krásné jaro všem přeje
váš právní servis*



Abeceda pracovníprávních vztahů podle zákoníku práce

Podmínky pro doručení výpovědi z pracovního poměru poštou

O doručování v pracovníprávních vztazích jsem psala v předchozích číslech našeho časopisu. Koncem minulého roku byl uveřejněn rozsudek Nejvyššího soudu ČR, spis. zn. 21 Cdo 2036/2017 ze dne 7. 11. 2018, který se zabývá doručováním výpovědi zaměstnavatele zaměstnanci prostřednictvím pošty. S jeho obsahem vás níže seznámím.

Zákonná úprava

Doručování je upraveno v ustanoveních §§ 334 – 337 zákoníku práce. Výpověď z pracovního poměru včetně všech dalších písemností týkajících se skončení pracovního poměru musí být v souladu s § 334 odst. 1 zákoníku práce doručena zaměstnanci do vlastních rukou. Zaměstnavatel doručuje zaměstnanci

do vlastních rukou podle § 334 odst. 2 věty první zákoníku práce (i) na pracovišti, v jeho bytě, nebo kdekoliv bude zaštiťen (osobně); (ii) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; (iii) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Zaměstnavatel může doručovat výpověď prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací v případě, že s tímto způsobem doručování zaměstnanec výslovně písemně souhlasil a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování. Současně musí být splněny tyto podmínky. Písemnost musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem. Písemnost je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem. Doručení písemnosti je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance

vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem.

Skutkový stav projednávané věci před Nejvyšším soudem ČR

Zaměstnavatel (žalovaný) dal prostřednictvím dopisu ze dne 12. 1. 2011 zaměstnanci (žalobci) výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce z důvodu nadbytečnosti, neboť došlo ke zrušení pracovního místa žalobce. Žalovaný (zaměstnavatel) v rámci organizačních změn doručoval výpovědi velkému počtu osob v pátek 14. 1. 2011 osobně na pracovišti. Jelikož žalobce (zaměstnanec) čerpal jednodenní dovolenou a žalovaný (zaměstnavatel) jej nemohl zastihnout ani v bydlišti, přistoupil k doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Poštovní doručovatelka v pondělí 17. 1. 2011 žalobce nezastihla, a tak byl vyzvozen o tom, že zásilka byla uložena a může si ji vyzvednout do 1. 2. 2011 v provozovně poskytovatele poštovních služeb. Žalobce (zaměstnanec) si zásilku do tohoto data nevyzvedl, a proto byla výpověď doručena tzv. fikcí 10. pracovní den úložní lhůty v souladu s § 336 odst. 4 zákoníku práce.

Žalobce (zaměstnanec) se domáhal, aby byla výpověď určena za neplatnou, protože mu nebyla doručena a řádným způsobem oznámena včetně poučení o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti.

Vývoj soudního řízení u soudu prvního a druhého stupně

Soud prvního stupně žalobu zamítl a rozhodl, že postup při doručování výpovědi byl zachován.

Odvolací soud shodně s prvoinstančním soudem dovodil, že doručení písemnosti zaměstnavatelem v dané věci splňuje podmínky dané zákoníkem práce. Odvolací soud byl toho názoru, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby se při doručování pokoušel zastihnout své zaměstnance opakovaně. Žalobce (zaměstnanec) nebyl dne 17. 1. 2011 v místě bydliště zastižen, proto mu podle odvolacího soudu byla správně zanechána výzva k vyzvednutí písemnosti a zároveň poučení o právních důsledcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti.

Řízení u Nejvyššího soudu České republiky

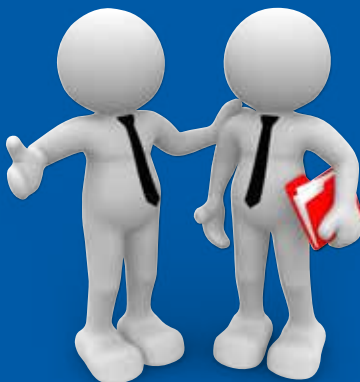
Žalobce (zaměstnanec) podal proti rozsudku odvolacího soudu dovolání, nesouhlasil se závěrem soudu, že doručení výpovědi bylo řádné a splňovalo zákonem stanovené podmínky. Žalobce (zaměstnanec) uvedl, že nepostačuje jediný neúspěšný pokus o osobní doručení, a to na pracovišti a v době čerpání (jednodenní) dovolené zaměstnancem, aby mohl zaměstnavatel přistoupit k doručování prostřednictvím provozovatele poštovních

služeb. Zaměstnanec bylo objektivně možné zastihnout jednak na pracovišti, a to hned následující pracovní den po řádně nahlášené jednodenní dovolené, nebo v jeho bytě, nebo na jiném místě v kterýkoliv den, o což se zaměstnavatel nepokusil. Zaměstnavatel tímto svým jednáním nenaplnil podmínky zákoníku práce. Žalobce (zaměstnanec) tak měl za to, že doručení mělo být posouzeno jako právně neúčinné.

Nejvyšší soud v předmětném sporu nejprve upozornil, že zákonná úprava doručování není samoúčelná. Zákon dává podle jeho názoru jednoznačně přednost způsobu doručení, při němž dochází k převzetí písemnosti (datové zprávy) zaměstnancem. Doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb je možné, pokud nedojde k převzetí písemnosti zaměstnancem. Účinky doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nastanou, aniž by zaměstnanec doručovanou písemnost převzal. K těmto účinkům dojde 10. pracovním dnem následujícím po dni, v němž byla uložena písemnost připravena pro zaměstnance k vyzvednutí, nebyla-li zásilka vyzvednuta dříve, nebo dnem, v němž zaměstnanec neposkytl všechnu součinnost, nezbytnou k doručení písemnosti. Důsledky odmítnutí převzetí písemnosti jsou u obou způsobů doručení stejné – k doručení dochází ke dni, kdy zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

S názorem obou soudů, že v projednávané věci byla písemná výpověď z pracovního poměru žalobci (zaměstnanci) řádně doručena, dovolací soud nesouhlasil.

Nejvyšší soud konstatoval, že zaměstnavatel by neměl při výběru způsobu doručení do vlastních rukou postupovat podle vlastní úvahy. Ze zákonné úpravy podle Nejvyššího soudu jednoznačně vyplývá, že k doručení prostřednictvím držitele poštovní licence nebo jiného provozovatele poštovních služeb smí zaměstnavatel přistoupit, jen není-li možné, aby písemnost doručil zaměstnanci sám na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastižen, popřípadě aby mu písemnost doručil prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.





Smyslem právní úpravy doručování písemnosti zaměstnanci podle Nejvyššího soudu je skutečné doručení písemnosti do dispoziční sféry zaměstnance a nikoli jen naplnění formálních postupů, o nichž je předem zřejmé, že sledovaný cíl nemohou naplnit.

Soud při posuzování konkrétního případu, zda bylo (nebylo) možné písemnost určenou do vlastních rukou doručit zaměstnanci, přihlídně například k tomu (i) zdali zaměstnanec byl vůbec prostředky zaměstnavatele dosažitelný, aby bylo možné písemnost určenou do vlastních rukou zaměstnanci doručit; (ii) zdali zaměstnavatel takový pokus učinil; (iii) co bylo důvodem případného neúspěšného doručení a mělo-li by smysl učinit další pokus o doručení; (iv) jak naléhavé bylo doručení písemnosti; (v) zda je možné očekávat, že doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb bude úspěšnější než opětovné doručování zaměstnavatelem. Je to zaměstnavatel, na kterého zákon přenáší povinnost řádného doručení písemnosti zaměstnanci.

Soudy obou stupňů se podle Nejvyššího soudu nesprávně spokojily se zjištěním, že v den, kdy se žalovaný rozhodl pro doručení písemnosti žalobci, měl žalobce dovolenou a nemohlo mu tak být doručeno na pracovišti. Byla opomenuta skutečnost, že se jednalo o pátek a že se žalovaný mohl pokusit o doručení do bydliště žalobce (a to i v sobotu i neděli). Předáním zásilky k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nemohlo k doručení dojít dříve než v pondělí. Tento den však mohl žalovaný učinit pokus o doručení žalobci sám na pracovišti.

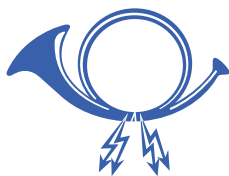
Nejvyšší soud rozsudky obou soudů zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení, neboť postup soudů nebyl správný.

Závěr

Zákonná úprava doručování v pracovněprávních vztazích není zcela jednoznačná a může působit komplikace. Z rozhodnutí Nejvyššího soudu plyne, že zaměstnavatel byl měl primárně doručovat písemnosti týkající se skončení pracovního poměru zaměstnanci osobně. V případě objektivní nedosažitelnosti zaměstnance lze doručovat prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Upozorňují, že pokud by se zaměstnanec záměrně vyhýbal osobnímu doručení písemnosti a zaměstnavatel využije doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, bude tento postup správný a legitimní.

Doporučuji veškeré listiny, které zaměstnavatel zaměstnanci doručuje, si přečíst, vyžádat si vždy kopii a potvrdit převzetí svým podpisem a uvést datum, kdy listinu přebírám. To znamená, že na listinu uvedu – převzal dne a podpis.

V současné době je připravovaná novela zákoníku práce, která má mimo jiné přinést změny v doručování v pracovněprávních vztazích a odstranit nejasnosti v doručování. Nově by zaměstnavatel měl mít povinnost doručovat písemnost zaměstnanci do vlastních rukou pouze na pracovišti. Pokud by doručení na pracovišti nebylo možné, mohl by zaměstnavatel doručit písemnost náhradními způsoby. Konkrétně se jedná o doručování (i) prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, (ii) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím datové schránky, (iii) do vlastních rukou kdekoli tam, kde bude zaměstnanec zastížen. Současně by měla být prodloužena lhůta pro vyzvednutí písemnosti v provozovně poskytovatele poštovních služeb z 10 pracovních dnů na 15 kalendářních dnů.



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 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**

Nezabavitelné částky – nezabavitelné minimum při exekučních a jiných srážkách ze mzdy pro rok 2019

Od 1. 1. 2019 došlo ke zvýšení (základní) nezabavitelné částky a tím hranice plně zabavitelného zbytku čisté mzdy.

Plátce mzdy - zaměstnavatel uplatňuje nově vypočtené nezabavitelné částky poprvé za výplatní období měsíce ledna 2019. Nové nezabavitelné částky ovlivnily tedy mzdu za měsíc leden 2019, která je zúčtována a vyplácena v únoru 2019. Mzda za měsíc prosinec 2018 vyplácená v lednu 2019 je ze strany zaměstnavatele zúčtována podle nezabavitelných částek daných pro rok 2018.

Stanovení nezabavitelné částky

Nezabavitelnou částku na povinného dlužníka stanovíme jako 2/3 součtu částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu v nájemním bytě v obci od 50 000 do 99 999 obyvatel. Částka životního minima činí 3 410 Kč. Normativní náklady činí 6 233 Kč. Nezabavitelnou částku na povinného stanovíme jako 2/3 z částky 6 643 Kč, což je 6 428,67 Kč. Do konce prosince 2018 činila nezabavitelná částka 6 225,33 Kč.

Nezabavitelnou částku na vyživovanou osobu stanovíme obdobně. Je to 1/4 z nezabavitelné částky na povinného, tzn. 1/4 z částky 6 428,67 Kč, nezabavitelná částka na vyživovanou osobu činí tedy 1 607,17 Kč. Do konce minulého roku činila nezabavitelná částka na vyživovanou osobu 1 556,33 Kč.

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

Příklad první

Proti zaměstnanci žijícímu s manželkou a jedním dítětem, který má čistý příjem 10 000 Kč, byla nařízena exekuce pro dlužné výživné. Exekuce je vedena ve prospěch druhého dítěte z předchozího manželství. Nezabavitelná částka, která nemůže být postížena, činí 6 428,67 Kč na osobu povinného – zaměstnance. Na dítě a manželku se započte dvakrát nezabavitelná částka 1 607,17 Kč. Zaměstnanci tedy nesmí být sražena částka ve výši 9 643 Kč.

Příklad druhý

Pokud by se v příkladu prvním uvedený zaměstnanec staral o tři děti ve vlastní péči, manželku a jeho čistý příjem by dosahoval 10 000 Kč, nebylo by možné provést srážky ze mzdy. Součet nezabavitelných částek by dosahoval částky 12 857,35 Kč (6 428,67 Kč + 4 x 1 607,17 Kč) a přesáhl by čistý výdělek 10 000 Kč.

Částku, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení, se stanoví takto. Jedná se o součet částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu. Je to součet částky 3 410 Kč a částky 6 233 Kč, který činí 9 643 Kč. Do konce roku 2018 činila tato částka 9 338 Kč.

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

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

Pokud zbylá čistá mzda je rovna nebo nižší částce 9 643 Kč, zaokrouhlí se směrem dolů na částku dělitelnou třemi. Maximální výše jedné třetiny z 9 643 Kč je 3 214 Kč. Částka přesahující hranici 9 643 Kč se srazí bez omezení.

První třetina zbytku čisté mzdy je určena pro vydobytí nepřednostních pohledávek oprávněných osob a přednostních pohledávek, pokud k jejich úhradě nepostačuje 2. třetina.

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

Třetí třetina se vždy vyplácí zaměstnanci - povinnému. Pokud 2. třetina nestačí k uspokojení přednostních pohledávek, převádí se část přednostních pohledávek do třetiny první.

Částka přesahující hranici 9 643 Kč, tedy plně zabavitelná část zbytku čisté mzdy, se připočte ke 2. třetině zbytku čisté mzdy v rozsahu, který je potřebný k uspokojení přednostních pohledávek.

Pro názornost opět uvádím příklady srážek.

Příklad první

Vůči svobodnému zaměstnanci bez vyživovacích povinností, jehož čistá mzda činí 18 520 Kč měsíčně, je vedena exekuce srážkami ze mzdy pro nepřednostní pohledávku - nesplacenou půjčku ve výši 100 000 Kč. Nezabavitelná částka na zaměstnance - povinného činí 6 428,67 Kč, po zaokrouhlení 6 429 Kč. Po odečtení této nezabavitelné částky od čisté mzdy činí zbytek čisté mzdy 12 091 Kč. Hranice plně zabavitelného zbytku čisté mzdy je 9 643 Kč. Jedna třetina z této částky činí 3 214 Kč. Pro uspokojení nepřednostní pohledávky se použije jedna třetina čisté mzdy, tj. 3 214 Kč, a celý zbytek čisté mzdy nad 9 643 Kč (výpočet 12 091 Kč – 9 643 Kč) tedy částka 2 448 Kč. Měsíční srážka ze mzdy tak činí 5 662 Kč (3 214 Kč + 2 448 Kč). Zaměstnanec zůstane nezabavitelná částka 6 429 Kč, dvě třetiny zbytku čisté mzdy, t.j. 2 x 3 214 Kč, čili 6 428 Kč, takže celkem bude zaměstnanci vyplaceno 12 857 Kč.

Příklad druhý

Čistá mzda zaměstnance, který má manželku a dvě děti, činí 21 520 Kč. Provádí se srážka ze mzdy pro pohledávku přednostní (např. náhrada způsobené škody na zdraví ve výši 40 000 Kč) a nepřednostní (např. nesplacená půjčka ve výši 100 000 Kč). Nezabavitelná částka na povinného je 6 429 Kč, na vyživované osoby 3 x 1 607 Kč, celkem nezabavitelná částka činí 11 250 Kč. Tato částka se vyplácí zaměstnanci. Ze mzdy pak zbude částka 10 270 Kč (21 520 Kč – 11 250 Kč). Rozdíl částek 10 270 Kč – 9 643, tzn. částku 627 Kč lze srazit bez omezení. Tato částka se přiřadí ke druhé třetině. Částka 9 643 Kč se rozdělí na třetiny, tj. 3 214 Kč. Z první třetiny (3 214 Kč) bude uspokojována



nepřednostní pohledávka, z druhé třetiny (3 214 Kč) a částky 627 Kč bude uspokojována přednostní pohledávka a třetí třetinu (3 214 Kč) dostane povinný zaměstnanec. Zaměstnanec - povinnému tak z čistého výdělku 21 520 Kč zůstane 14 464 Kč (nezabavitelná částka 11 250 Kč + třetí třetina 3 214 Kč). Částka 7 055 Kč (627 Kč + 2 x 3 214 Kč) bude sražena ve prospěch oprávněných věřitelů.

Nezabavitelné minimum nemá význam jen u nucených - exekučních srážek ze mzdy, ale také u dobrovolných srážek ze mzdy na základě dohody o srážkách ze mzdy. V tomto případě je zaměstnanec chráněn obdobně jako při nucených srážkách exekučních. Současně je zaměstnanec také chráněn v případě při započtení na mzdu. To znamená v situaci, kdy má zaměstnanec vůči zaměstnavateli splatný dluh. Dluhem může být např. poskytnutá a řádně a včas nesplacená půjčka, soudem přiznaná náhrada škody a jiné. Pokud zaměstnavatel hodlá svou pohledávku uspokojit tak, že ji započte vůči zaměstnancově mzdě, musí v takovém případě zůstat zaměstnanci nezabavitelné minimum.

Pracovnělékařské zdravotní prohlídky

Na základě kupní smlouvy dochází ke změně vlastníka silničního vozidla zpravidla v okamžiku účinnosti smlouvy, pokud není mezi smluvními stranami smlouvy ujednáno jinak nebo zákon stanoví jiný okamžik nabytí vlastnického práva.

Se změnou vlastníka silničního vozidla jsou spojeny povinnosti administrativního charakteru, které spočívají v provedení změny zápisu vlastníka silničního vozidla v registru silničních vozidel. Samotné provedení změny zápisu nemá vliv na převod vlastnického práva k silničnímu vozidlu. Avšak řádné zapsání změny

vlastníka do registru silničních vozidel by neměl opomíjet jak prodávající, tak kupující.

Jak postupovat při změně zápisu v registru silničních vozidel a jaké důsledky může mít neprovedení změny zápisu v registru silničních vozidel, se dočtete v následujících řádcích.

Místo a způsob zápisu změny

Zápis změny vlastníka silničního vozidla v registru silničních vozidel provádí obecní úřad obce s rozšířenou působností, a to v případě převodu vlastnického práva

na základě společné žádosti dosavadního a nového vlastníka silničního vozidla a nového provozovatele silničního vozidla, není-li totožný s dosavadním nebo novým vlastníkem. Žádost o zápis změny vlastníka silničního vozidla nebo oznámení musí být podána do 10 pracovních dnů ode dne převodu vlastnického práva k silničnímu vozidlu, jinak se účastníci vystavují riziku uložení sankce, které budou popsány dále v článku.

Změnu zápisu vlastníka silničního vozidla je možné provést na kterémkoli registru silničních vozidel, tzn. u kterékoli obce s rozšířenou působností.

Dokumenty nutné pro přepis vozidla

- žádost o zápis změny na příslušném formuláři,
- technický průkaz a osvědčení o registraci silničního vozidla (tj. malý a velký technický průkaz),
- protokol o evidenční kontrole silničního vozidla, který není starší než 30 dní,
- zelenou kartu vydanou podle zákona o pojištění odpovědnosti z provozu vozidla, není-li silniční vozidlo vyřazené z provozu, karta musí být platná v okamžiku podání žádosti,
- doklad o nabytí vlastnického práva k silničnímu vozidlu (kupní smlouva),
- platný doklad totožnosti, popř. plnou moc s úředně ověřeným podpisem za předpokladu, že některý z účastníků (prodávající nebo kupující) bude při podání žádosti zastoupen.

Správný poplatek u motorového vozidla s nejméně čtyřmi koly činí v současné době 800 Kč.

Společná žádost nebo postup při nesoučinnosti stran

Žádost o zápis změny vlastníka silničního vozidla se podává na základě společné žádosti dosavadního a nového vlastníka silničního vozidla. Jak postupovat v případě, že jedna ze smluvních stran – prodávající nebo kupující neposkytuje součinnost? Zákon o podmínkách provozu na tuto situaci pamatuje a stanoví následující: „Došlo-li ke změně vlastníka silničního vozidla na základě převodu vlastnického práva a dosavadní nebo nový vlastník neposkytl potřebnou součinnost pro podání společné žádosti o zápis změny vlastníka silničního vozidla v registru silničních vozidel ve lhůtě 10 pracovních dnů, provede obecní úřad obce s rozšířenou působností zápis změny rovněž na žádost dosavadního nebo nového vlastníka“. Pro podání této žádosti změny vlastníka silničního vozidla do registru vozidel platí, že k žádosti musejí být přiloženy přílohy, které jsou uvedeny výše. Zde je stanovena výjimka, že se k žádosti nepřikládá technický průkaz a osvědčení o registraci silničního vozidla,



nemá-li je žadatel k dispozici. O protokolu o evidenční kontrole zákon hovoří pouze ve vztahu, je-li současně podávána žádost o zápis zániku silničního vozidla.

Zdali předkládat protokol o evidenční kontrole k žádosti změny vlastníka silničního vozidla v případě, že jedna ze stran neposkytuje součinnost, o tom zákon mlčí. Výslovně nepředložení protokolu o evidenční kontrole neřeší. Strana, která bude podávat žádost a bude mít vozidlo ve své dispozici, bude moci protokol o evidenční kontrole předložit. V opačném případě nebude možné tento protokol získat. Zákon naopak uvádí, že: „nepředložení technického průkazu silničního vozidla nebo osvědčení o registraci vozidla nebrání provedení zápisu změny vlastníka silničního vozidla v registru silničních vozidel“.

O podání žádosti o přepis vozidla vyrozumí obecní úřad obce s rozšířenou působností bez zbytečného odkladu dosavadního nebo nového vlastníka silničního vozidla, který žádost nepodal, a umožní mu se k žádosti vyjádřit. Má-li dosavadní nebo nový vlastník silničního vozidla, který žádost nepodal, v držení technický průkaz nebo osvědčení o registraci silničního vozidla, vyzve jej obecní úřad obce s rozšířenou působností k jejich předložení a stanoví mu k tomu přiměřenou lhůtu.

Rizika neprovedení zápisu změny a další

Provedení změny zápisu nemá vliv na samotný převod vlastnického práva k silničnímu vozidlu.

Řádné podání žádosti o změnu zápisu v registru silničních vozidel je pro obě strany smluvního vztahu důležité, a to z těchto důvodů:

a) Přestupek

Není-li žádost o změny vlastníka silničního vozidla do 10 pracovních dnů podána, jedná se o přestupek, za který lze fyzické nebo právnické osobě uložit pokutu až do 50 000 Kč.

b) Přestupek provozovatele vozidla

Provozovatelem silničního vozidla je osoba, která je v registru silničních vozidel zapsána jako vlastník tohoto vozidla, není-li jako jeho provozovatel v registru silničních vozidel zapsána jiná osoba.

Tato definice provozovatele má přímou souvislost s potřebou řádného provedení zápisu změny vlastníka v registru silničních vozidel. Pokud k zápisu změny vlastníka (provozovatele) nedojde, pak prodávající sice již nemusí mít silniční vozidlo ve faktické dispozici, ale nadále může být veden jako provozovatel vozidla. Podle zákona o provozu silničních vozidel, platí, že: „provozovatel vozidla se dopustí přestupku tím, že nezajistí, aby při užití vozidla na pozemní komunikaci byly dodržovány povinnosti řidiče a pravidla provozu na pozemních komunikacích stanovená tímto zákonem“. Tato odpovědnost provozovatele je objektivní a zavinění se nezkoumá. Za tento přestupek odpovídá provozovatel vozidla tehdy, pokud porušení pravidel bylo zjištěno prostřednictvím automatizovaného technického prostředku poskytovaného bez obsluhy při dohledu na bezpečnost provozu na pozemních komunikacích. Dále se může jednat o neoprávněné zastavení nebo stání, porušení povinností řidiče nebo pravidel provozu na pozemních komunikacích vykazuje znaky přestupku podle tohoto zákona a porušení pravidel nemá za následek dopravní nehodu.

Z uvedeného tedy plyne následující. Příklad: vozidlo překročí maximální rychlost nebo zastaví na místě, kde není dovoleno stát. Za předpokladu, že správní orgán zahájí přestupkové řízení a nezjistí osobu řidiče (nebude moci projednat přestupek se skutečným pachatelem), hrozí uložení sankce provozovateli vozidla zapsanému v registru silničních vozidel. Provozovateli lze v tomto případě uložit pouze pokutu. Pro určení výše pokuty se použije rozmezí pokuty pro přestupek, jehož znaky porušení povinností řidiče nebo pravidel provozu na pozemních komunikacích vykazuje. Pokuta nesmí převýšit částku 10 000 Kč.

c) Pojištění odpovědnosti z provozu vozidla

Podle zákona o pojištění odpovědnosti platí, že pojištění odpovědnosti (povinné ručení) zaniká mimo jiné dnem, kdy pojistník nebo vlastník vozidla, je-li osobou odlišnou od pojistníka, oznámil pojišťovně změnu vlastníka vozidla. Do té doby pojištění odpovědnosti z provozu vozidla nadále trvá, a to bez ohledu na to, že pojistitel již vlastníkem vozidla není.

Pojistník je podle zákona o pojištění odpovědnosti povinen oznámit změnu vlastníka vozidla pojišťovně, u které má sjednáno pojištění odpovědnosti z provozu vozidla.

Zde poukazují na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 7. 2007, č. j. 32 Odo 1471/2005, ze kterého ve vztahu k pojištění odpovědnosti z provozu vozidla vyplývá následující. „Skutečnost, že žalovaný v rozhodnou dobu nebyl provozovatelem vozidla a že vozidlo v rozhodnou dobu neřídil, jsou právně vedlejší. Určující skutečnosti je ve smyslu zákona o pojištění odpovědnosti to, že pojištěného je nutno považovat za provozovatele vozidla až do doby, dokud změnu vlastnictví vozidla neoznámí pojistiteli. Do doby oznámení změny trvá pojištění vztah a z něj vyplývající odpovědnost pojištěného. Porušení povinnosti změnu vlastníka vozidla oznámit a bez zbytečného odkladu poskytnout v této souvislosti pojistiteli nezbytnou součinnost, má za následek odpovědnost pojištěného, vyplývající z pojistné smlouvy a z předmětného zákona“.

Dále upozorňují na fakt, že dle zákona o pojištění odpovědnosti se toto pojištění vztahuje na každou osobu, která je povinna nahradit újmu způsobenou provozem vozidla uvedeného v pojistné smlouvě. Jedná se o tzv. osobní rozsah pojištění. Pojištění se tak odvíjí od označení vozidla v pojistné smlouvě a pokrývá odpovědnost každé osoby za škodu jeho provozem způsobenou. Může se jednat o odlišnou osobu od provozovatele, která vozidlo provozovatele v době dopravní nehody řídila a za škodu odpovídá. Z uvedeného lze tedy dovodit, že pokud prodávající, který je zároveň pojistníkem, neoznámí změnu vlastníka, pak škoda způsobená uvedeným vozidlem může být hrazena z jeho pojistky. Na oznámení změny vlastníka pojišťovně je při převodu vozidla nutno pamatovat a pojišťovně bez zbytečného odkladu tuto změnu ohlásit.

Závěr

Při převodu vlastnického práva k vozidlu je nutné mít na paměti, že je potřeba splnit celou řadu povinností. Jedná se o povinnosti ve vztahu k registru silničních vozidel a k pojišťovně, u které je vozidlo pojištěno. Nejsou-li tyto povinnosti splněny, vytavuje se původní vlastník a nový vlastník riziku nežádoucích důsledků. Zejména se může jednat o uložení pokuty za nepodání společné žádosti v zákonem stanovené lhůtě.

V případě převodu vozidla na základě kupní smlouvy lze tedy doporučit, aby v samotné kupní smlouvě na výše uvedené povinnosti bylo pamatováno. Je dobré sjednat, jakým způsobem bude změna vlastníka v registru silničních vozidel provedena, jakou součinnost, která ze stran bude povinna poskytnout. Tyto povinnosti je vhodné krýt sjednanou sankcí - smluvní pokutou pro případné porušení těchto povinností.

*Klára Holubová
právní servis OS ZPTNS*

Havarijní pojištění za cenu litru benzínu



Již od
29 Kč
měsíčně

S MINI HAVARIJEM VYZRAJETE NA KARAMBOLÁKA I PŘI VÁMI ZAVINĚNÉ NEHODĚ

- Nízká spoluúčast 1 000 Kč
- Platí pro ČR i Evropu
- Kryje škody na vašem vozidle v případě, že způsobíte nehodu

www.ceskapojistovna.cz 241 114 114



**ČESKÁ
POJIŠŤOVNA**

Malá ohlédnutí

4. prosince 2018 – Česká pošta, AKTIV předsedů P-KOV ČR

Na každoročně se konající aktiv přišlo přes 130 účastníků, a to nejenom odborářů, ale i zástupců hospodářského vedení České pošty včetně jejího generálního ředitele Ing. Romana Knapa. Pan generální ředitel seznámil přítomné s aktuální situací České pošty. Poděkoval za práci všech zaměstnanců České pošty, kteří se i přes často velké problémy snaží vykonávat svoji práci poctivě. Hlavním tématem byla situace zaměstnanců České pošty, sociální dialog a mzdová jednání pro rok 2019. Aktiv měl svižný průběh i díky připravenému okruhu témat a otázek pro zaměstnavatele, který byl připraven na základě společného návrhu členů P-KOV. Zástupci vedení odpovídali mimo jiné i na otázky přítomných předsedů ZO.

12. prosince 2018 – Česká pošta, 25. jednání P-KOV ČR

Fotosoutěž pro členy OS ZPTNS „Fotografie, to je jen okamžik 2018“ – prodloužení termínu pro zaslání fotografií až do 17. ledna 2019.

Informace o jednáních: 15. 11. 2018 byla projednána Senátem PCR Petice za spravedlivou úhradu nákladů základních poštovních služeb a uznána jako důvodná. Senát požádal MV a MF ČR, aby ve spolupráci s ČTÚ a ČP, s. p., našly a realizovaly řešení ztrátových služeb.

Informace k přípravě kolektivního vyjednávání KS 2019:

7. 11. 2018 - zaměstnavatel předložil návrh na prodloužení stávající KS, který byl ze strany některých odborových organizací působících u České pošty odmítnut.

19. 11. 2018 - odborové organizace se dohodly na dalším postupu. V dopise generálnímu řediteli vyjádřily společné stanovisko. Dohodly se na společné odpovědi zaměstnavateli k návrhu nové KS, zašlou návrhy a připomínky, na nichž se shodly a ostatní části KS budou projednávány během kolektivního vyjednávání. Dohoda však nebyla dvěma odborovými organizacemi dodržena a vyjednávání bylo jejich vinou opět zablokováno.

7. 12. 2018 – zaměstnavatel zaslal všem odborovým subjektům působícím u ČP dopis se sdělením, jelikož neobdržel ve stanovené lhůtě společnou odpověď ani k návrhu nové KS, ani k návrhu prodloužení stávající KS do 30. 6. 2019, sezval všechny odborové organizace k dalšímu jednání ke KS na 13. 12. 2018. Zaměstnavatel si stejně jako P-KOV uvědomuje, že pokud nebude KS, zhorší se pracovní a sociální podmínky zaměstnanců ČP. Připravují se interní předpisy, které zachovají výhody pro zaměstnance.

Pro P-KOV je nadále prioritou mzdový růst v roce 2019, zrušení výkonové mzdy, celkové zlepšení sociálního standardu zaměstnanců ČP a řešení otázky FKSP.

Informace z regionů: stále chybějí zaměstnanci na všech pozicích, je obtížné čerpání dovolené, nastávají problémy v případě nemoci. Je vysoká fluktuace, neustálý tlak na plnění produktů AP, rušení dlouhodobě neobsazených míst. Dochází k odchodům letitých a zkušených zaměstnanců a často i k hromadným odchodům, to vše z důvodu nízkých mezd, neúnosné zátěže a často díky nevhodnému chování vedoucích.

Zajištění vánočního provozu bylo velice obtížné, pracoviště byla zahlcena zásilkami z Číny. Zaměstnanci projevili nespokojenost nejen s rozdělením odměny GR za vánoční provoz, ale jsou nespokojeni s pracovním prostředím a zázemím (havárie kotle na SPU Praha – Malešice, v areálu SPU Ústí nad Labem, Předlice – Jateční bez tepla a teplé vody, jídelna na pracovišti „Pošta Praha 120“ byla otevřena 1. 11. 2018, ale nekvalitní služby, navíc provozovatel dlužil za nájem).

Hosty jednání byli zástupci zaměstnavatele, personální ředitel Ing. Ivan Feninec, MBA a Ing. Petr Ambrus, specialista odměňování.

Zástupci zaměstnavatele informovali o personálním plánu roku 2019 – zatím je zpracován pouze pro provoz (cíl: snížení 1 stupně řízení, zefektivnění a zprůhlednění organizační struktury). S tímto úzce souvisí i finanční plán pro rok 2019.

Česká pošta hledá intenzivně finanční prostředky na další odměnu pro zaměstnance za vánoční provoz, především pro ty, na které se nevztahuje odměna GR za období září až listopad 2018.

Další odměnu za zajištění vánočního provozu, jak bylo přislíbeno odborům, obdrží všichni tarifní zaměstnanci, kteří ji nedostali. Na výplatu této odměny budou již použity mzdové prostředky roku 2019.

Z pohledu P-KOV je personální plán 2019 nedostatečně připravený a projevils nesouhlas s předloženým návrhem, pokud nejsou všechny informace k záměrům a k rušení systemizovaných pracovních míst. Navíc P-KOV dlouhodobě poukazuje na přetížení zaměstnanců, na organizaci práce, evidenci pracovní doby, pracovní prostředí, na nízké mzdy, což vše je příčinou kritické personální situace a nespokojenosti zaměstnanců. P-KOV vnímá závažnost ekonomické situace České pošty, ale neměly by se hledat úspory na úkor zaměstnanců.

28. ledna 2019 – Česká pošta, 26. jednání P-KOV ČR

Aktuality a odborové informace: byly zprovozněny nové weby OS ZPTNS (oszptns.cmkos.cz) a také web pro P-KOV Česká pošta (odboryceskeposty.cz). Oba jsou upraveny i pro zobrazení v mobilních zařízeních.



P-KOV vyjednal další odměnu generálního ředitele. Týká se všech tarifních zaměstnanců, kteří nedostali odměnu za vánoční provoz a neměli neomluvenou absenci. Odměnu obdrží ve výplatě za měsíc leden (12. 2. 2019).

Sněmovna začala projednávat novelu poštovního zákona, která poště zajistí 800 mil. Kč na úhradu čistých nákladů za univerzální služby v letech 2013 a 2014, slíbených státem, které si u České pošty objednal (na programu schůze 21. 01. 2019). V rámci projednávání novely ministr vnitra Jan Hamáček předložil návrh na zvýšení limitu za úhradu univerzální služby ze stávajících 500 mil. Kč za rok na výši 1,5 mld. ročně.

Příprava kolektivního vyjednávání KS 2019:

13. 12. 2018 – společné jednání odborových subjektů a zaměstnavatele (bez dohody).

15. a 16. 1. 2019 – kolektivní vyjednávání o FKSP a nové kolektivní smlouvě za účasti generálního ředitele Romana Knapa a za účasti ministra vnitra Jana Hamáčka. Diskutovalo se především o růstu mezd a o budoucnosti České pošty, kdy nezbytnou podmínkou pro její chod je změna limitu úhrady nákladů za základní poštovní služby, aby ČP dostala zaplacený služby, které vykonává pro stát.

Zaměstnavatel předložil návrh na čerpání prostředků FKSP na jednotlivé tituly podle vyhlášky (sociální výpomoci, příspěvek na rekreaci a dětské tábory, zdravotní prevence, poukázky pro osoby se zdravotními postiženími, dary při životních a pracovních výročích).

V oblasti využití čerpání z FKSP nedošlo k dohodě mezi odbory, předsedové některých odborových subjektů nepochopili sociální význam fondu, jehož účelem je pomáhat zejména sociálně slabším (rodiny s dětmi, matky samoživitelky). Přitom dohoda k FKSP je důležitá, aby zaměstnanci mohli čerpat příspěvky např. na dětské tábory.

O ostatních bodech připravované kolektivní smlouvy odborové subjekty jednaly, ale nedošlo zatím k výraznému posunu.

Další termín kolektivního vyjednávání je stanoven 6. 2. 2019. Odbory se musí domluvit na FKSP. Nutná

je dohoda o růstu mezd a nového mzdového systému, aby se zvýšení tarifních mezd mohlo uskutečnit již od 1. 4. 2019. Zároveň P-KOV jedná o dalších penězích pro zaměstnance už v 1. čtvrtletí 2019.

Hosty tohoto jednání byli personální ředitel Ing. Ivan Feninec, MBA a Mgr. Rafael Ferenc, manažer HR ÚŘLZ, kteří zde zastupovali zaměstnavatele.

24. 1. 2019 - zaměstnavatel zaslal návrh vybraných benefitů pro zaměstnance (Příspěvek na stravování, Příspěvek na životní pojištění, Příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové spoření) s požadavkem na zaslání připomínek.

Odměna generálního ředitele - vedení firmy vyhodnocuje vánoční provoz.

Cíle roku 2019 v oblasti zaměstnanosti: stabilizace zaměstnanců, zaměření na oblast vzdělávání, nové formy školení (odhadnout schopnosti zaměstnanců, vytýpat si lidi, zaměřit se na kariérní plán). V Brně probíhá „pilotní program“ na vzdělávání nových manažerů přicházejících k ČP z jiných firem a na naučení je pracovat v podmínkách České pošty.

P-KOV ČP: Pracovní-lekářské prohlídky dle upozornění zaměstnanců nemají dobrou úroveň a P-KOV se domnívá, že by zaměstnavatel měl mezi zaměstnanci vytvořit anketu a vyhodnotit stav.

Stejně tak neodpovídající jsou pracovní podmínky zaměstnanců, jsou časté stížnosti na ochranné a pracovní prostředky a na sociální zázemí.

Nadále jsou problémem neobsazená pracovní místa, odchody letitých zaměstnanců, organizace práce. Stále je na zaměstnance vyvíjen nepřiměřený tlak v oblasti plnění produktů AP (doprovázený arogantním chováním vedoucích) a je problém plánu produktů pro rok 2019. P-KOV očekává novou Bonusovou směrnici pro finanční motivování zaměstnanců (příslib M. Vránka na výrazné navýšení bonusu).

Semináře pořádané OS ZPTNS - "Hospodaření a daně základních organizací" (28. 2. – 1. 3. 2019) a „Seminář pro inspektory BOZP a SIBP“ (22. – 24. 5. 2019).

Ukončení fotosoutěže „Fotografie, to je jen okamžik 2018“ 17. ledna 2019. Výhercům vypsané fotosoutěže předala ceny Bc. Jindřiška Budweiserová, MBA 29. ledna 2019.

25. února 2019 – Česká pošta, 27. jednání P-KOV ČP

Aktuality a informace: 18. 2. 2019 byl generálním ředitelem Romanem Knapem jmenován nový ředitel divize poštovního provozu a logistiky pan Petr Cínk.

Česká pošta vydala nový ceník služeb platný od 1. 3. 2019. Pro zefektivnění logistiky a zlepšení kvality doručování dochází ke změně u balíků. Doposud se cena záskyly určovala podle váhy, nově bude stanovena podle rozměru (rozhodující bude nejdelší strana balíku).

Poslanecká sněmovna začala projednávat vládní novelu zákona o poštovních službách. Ta by měla poště zajistit 800 mil. Kč na úhradu čistých nákladů za univerzální služby v letech 2013 a 2014, které si stát u České pošty objednal.

19. 2. 2019 - jednání u ministra Jana Hamáčka k novele poštovního zákona a nutnosti zvýšení limitu úhrady, kterého se účastnila Jindřiška Budweiserová, Roman Knap a Josef Středula. Pan ministr předložil návrh na zvýšení limitu úhrady na univerzální služby, kterou si stát u ČP objednal, ze současných 500 mil. Kč za rok na 1,5 mld. ročně. Slibil, že udělá vše pro to, aby se zaměstnancům ČP od 1. dubna navýšily jejich nespravedlivě nízké mzdy o 10 % (10% navýšení tarifních mezd je minimum našeho požadavku a jedná se o 1,2 mld. Kč navíc).

Příprava kolektivního vyjednávání KS 2019: Zaměstnavatel vydal na podnět P-KOV a po projednání s odbory vnitřní předpisy, které v maximálně možné míře zachovávají pracovní a sociální podmínky pro období, kdy není KS.

6. 2. 2019 - společné KV. Návrh zaměstnavatele na rozdělení a čerpání FKSP 2019. Odměna GR pro všechny tarifní zaměstnance (ve výplatě za únor, tj. 12. 3. 2019) v minimální výši 4 000 Kč při celém týdenním úvazku. Může činit i více, v průměru ale 4 600 Kč. Změna systému odměňování a zvýšení tarifních mezd od 1. 4. 2019. Zaměstnavatel předložil návrh na zvýšení mezd o 10 %. Navýšení hodnoty stravenky na 80 Kč, kdy zaměstnanec zaplatí pouze 16 Kč jako dosud.

15. 2. 2019 - společné jednání – návrh zaměstnavatele na realizaci navýšení mezd a změna systému odměňování k 1. 4. 2019. 10% navýšení tarifních mezd je pro P-KOV minimum, jedná se o 1,2 mld. Kč navíc.

Zaměstnavatel předložil kompromisní návrh na čerpání z FKSP dle vyhlášky (sociální výpomoci, příspěvek na rekreaci a dětské tábory, zdravotní prevence, poukázky pro osoby se zdravotním postižením, dary při životních a pracovních výročích).

Rozbory BOZP a PO za rok 2018 (pracovní úrazovosti, rizikovost práce a nemoci z povolání, Zpráva o stavu BOZP, Zpráva o stavu závd z Prověrek BOZP a PO k 31. 12. 2018 a další).

Za zaměstnavatele se jednání účastnili Ing. Ivan Feninec, MBA a Mgr. Rafael Ferenc. Upozornili, že firma není v dobré ekonomické situaci, proto jsou některé požadavky ze strany části odborových subjektů nereálné. Shrnuli výsledky ze společných jednání zaměstnavatele a všech odborů. Jednání 6. 2. 2018 - nedošlo k dohodě.

Jednání 15. 2. 2019 – projednání růstu mezd a mzdových předpisů.

FKSP – předloženy dva návrhy, opět nebylo v této oblasti dosaženo shody. Zaměstnavatel hledá řešení, jak umožnit

zaměstnancům čerpání z FKSP. Podařilo se společně dohodnout zvýšení hodnoty stravenky k 1. 3. 2019, kdy se jedná nejen o zvýšené čerpání z fondu, ale i ze sociálních nákladů ČP, což pro zaměstnance znamená, že navýšení hodnoty stravenky ho finančně nezatíží.

Nová organizační struktura České pošty účinná od 1. 6. 2019. Oznámení o hromadném propouštění 139 zaměstnanců k 1. 6. 2019. Cílem nové organizační struktury je zefektivnění a zpřehlednění organizační struktury, lepší komunikace a v neposlední řadě finanční úspory. Dojde ke snížení počtu stupňů řízení. Podnik bude mít tři organizační jednotky (Hlavní správa, Servisní útvary, Provozní útvary).

Od 1. 7. 2019 bude nová organizační struktura Divize obchodu a marketinku (vč. PS) a k 1. 9. 2019 by měla být nová struktura logistiky a doručovací sítě.

P-KOV ČP: Přetrvává vysoká fluktuace. Nadále jsou problémem neobsazená pracovní místa, organizace práce a tlak na plnění plánu produktů aliančních partnerů. P-KOV žádá zaměstnavatele o předložení plánu AP roku 2019 přímo až na jednotlivé zaměstnance (konkrétní data). Ze strany zaměstnanců je pak nespokojenost s mzdovým ohodnocením, ale i s pracovními podmínkami. Není vytvořeno slušné pracovní zázemí pro zaměstnance. Je to patrné nejen ze stížností zaměstnanců, ale stav potvrzuje i svazová inspekce práce. Např. situace pracoviště „Pošta Praha 120“ je dlouhodobě špatná (nečistota, vysoká prašnost), SPU Pardubice – Fáblovka (bylo zaznamenáno 6 pracovních úrazů – špatný povrch parkoviště a nedostatečné osvětlení), pošta Šumná (7 let trvalo, než se vyřešil problém vytápění budovy, objekt nemá vl. kotelnu a teplo bylo zajišťováno přímotopy! Po kontrole SI BOZP OS ZPTNS a jednání na regionální úrovni bylo přislíbeno, že na podzim bude vybudována kotelná), Postservis České Budějovice (nevýhovující vzduchotechnika, vysoká prašnost pracovního prostředí). Takovýchto případů je bohužel na pracovištích ČP mnoho.

Odchody letitých zaměstnanců, noví zaměstnanci však nastupují za vyšší mzdy, což je vnímáno jako velmi nespravedlivé. Chybějící počty zaměstnanců na všech pozicích, zvýšená pracovní zátěž, přesto dochází k rušení neobsazených míst.



Konference ZO Blansko

Letošní rok jsme zahájili uspořádáním výroční konference. Děni ve firmě, novinky v našem obvodu Blansko, stagnace jednání o čerpání FKSP a postup kolektivního vyjednávání, to byla hlavní témata, která naše členy zajímala. Pozvání přijala manažerka obvodu Blansko Ing. Renata Ryšánková a předseda KOV JM Mgr. Josef Zedník.

Ing. Ryšánková přítomně seznámila se situací v ČP a aktuálním děním v obvodu Blansko. Vyzdvihla nutnost spolupráce mezi jednotlivými sítěmi a nastínila očekávané změny, které by měly přinést především vyšší spokojenost klientů a lepší prostor pro obchodní aktivity. Ve výroční zprávě jsme si připomněli poskytnuté sociální výpomoci v roce 2018 a kulturní akce, které jsme v uplynulém roce uspořádali. Např. turistický výlet do Západních Tater, jednodenní zájezd na Karlštejn a zakoupení vstupenek na divadelní představení. Předsedkyně Mgr. Šárka Alexová přítomně informovala o tématech a problémech, která projednává a řeší s vedoucím depa Boskovice a o dalších krocích, které činí pro zajištění nápravy a posazení zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců.

Svůj prostor dostal také předseda KOV JM Mgr. Josef Zedník, který přítomným členům základní organizace

poděkoval za jejich odborovou organizovanost a členům výboru za jejich aktivní odborovou činnost. Všechny přítomné následně seznámil s průběhem kolektivního vyjednávání a s jednáním o nastavení možnosti čerpání FKSP. Zdůraznil nezbytnost seriózního a permanentního jednání s vedením firmy a vyzdvihl úspěchy, kterých se zástupcům P-KOV podařilo dosáhnout především v oblasti odměňování včetně několika zajištěných mimořádných odměn, a především navýšení tarifních mezd od 1. 4. 2019. Navyšování mezd, změny v odměňovacím systému, problémy se zaváděním nových pracovních postupů a mnohá další témata se probírala také v následné diskuzi.

V závěru konference předsedkyně Mgr. Šárka Alexová připomenula členům možnosti čerpání finančních prostředků dle Zásad hospodaření ZO Blansko, poděkovala jim za jejich činnost a vyzvala je, aby své podněty, problémy, připomínky a návrhy předávali vždy členům výboru, aby se jimi bylo možné zabývat a efektivně prosazovat nápravu, protože společně jsme silnější.

Šárka Alexová

Krátce ze Znojma

Jak již bylo uvedeno v samostatném článku, podařilo se významně zlepšit pracovní podmínky na poště Šumná. Poté, co se díky intenzivnímu tlaku našich odborů podařilo vyřešit vřechotechniku a topení na depu Znojmo, ozvaly se také pracovnice pošty Šumná, že by bylo dobré, aby se odbory také zasadily o řešení jejich dlouholetého problému s topením. Dlouhých sedm let pracovaly v nevyhovujících podmínkách a teprve poté, co se obrátily na odbory, se situace konečně začala řešit. Na jednu stranu se jedná o dobrou zprávu, ale zároveň je smutné, že problém s nedostatečným topením nikdo z pracovníků pošty nenahlásil v rámci kontrol BOZP již dříve. Možná je to tím, že kontroly probíhají v létě, kdy se řeší spíše větrání než zima. Naštěstí se nakonec celý problém brzy vyřeší.

Každoročně jsou členové ZO vyzýváni k nahlášení problémů a podnětů, nicméně zpětná vazba vázne. Pro co nejsnazší komunikaci členů s výborem ZO

a obráceně jsme založili novou e-mailovou adresu odboznojmo@seznam.cz. Doufáme, že komunikace mezi námi odboráři bude probíhat rychleji a intenzivněji.

Naše odbory však svým členům nabízejí nejen pomoc při řešení problémů, ale také možnost relaxace. Pro letošní první kulturní zážitek jsme zamířili do Janáčkova divadla v Brně na koncert The Celtic Social club. Skvělá atmosféra vyburcovala mnohé diváky v hledišti k tanci a v závěru velmi příjemného večera si mnozí nenechali ujít možnost se s některými členy kapely vyfotit na památku.

Připravujeme také tradiční cestu do termálních vod. Tentokrát zamíříme v květnu do termálních lázní v Dunašské Středě. Už teď se všichni těšíme.

Alena Truhlářová

Setkání s bývalými kolegy

Koncem loňského roku 13. prosince 2018 se uskutečnilo v budově pošty Kladno 1 setkání bývalých kolegů a kolegyně tohoto obvodu.

Přítomné přivítala místopředsedkyně ZO Kladno paní Alena Frýdlová, která je seznámila s aktuální situací České pošty a novinkami uplynulého roku. Po krátkém úvodu se rozproudila živá zábava. Při pohoštění, které připravily členky výboru základní organizace,

se v družném rozhovoru probírala současnost a zároveň ožily vzpomínky na doby minulé, poštovní i soukromé ☺.

V příjemné předvánoční atmosféře odpoledne rychle uplynulo.

Jarka Fišerová



Spolupráce ZO a SI BOZP opět pomáhala

Dlouholetá velmi dobrá spolupráce mezi předsedy jihomoravských základních organizací a svazovým inspektorem BOZP přinesla opět své ovoce. Na základě požadavků předsedkyně ZO Znojmo a vedení KOV JM bylo tentokrát požádáno o prověření stavu pracovních podmínek na poště a dodejné Šumná na Znojemsku. Tato provozovna prošla před cca osmi lety dílčí rekonstrukcí, kdy se upravovalo především zázemí pošty a prostory dodejny. Udělalo se vše nezbytné včetně přípojky plynu do objektu. Jen se jaksi pozapomnělo, nebo už nezbyly prostředky, na takovou podstatnou věc, jakou je topení. V prostorách pošty se topilo pouze dvěma funkčními akumulačními kamny a v prostorách dodejny pak pouze malými přenosnými přímotopy, které však nebylo možné používat, pokud byla zapnuta akumulační kamna. Sít' by takovou zátěž neunesla. Na tento nevyhovující stav upozornila vedoucí pošty několikrát své nadřízené, nicméně nápravy se nedočkala. Nejsou peníze, vydržte, jste v plánu, takovou dostáváva odpověď. Toto celé trvalo téměř sedm let!!!! Teprve když se v loňském roce podařilo na základě intenzivního tlaku odborů zajistit opravu ventilace a navýšení topných těles na depu Znojmo 70 a poté, co byla celá záležitost předsedkyní ZO patřičně medializována, se ozvaly pracovnice pošty a dodejny Šumná a předložily svůj dlouholetý problém odborům. Pak již šlo vše poměrně rychle. Svazový inspektor BOZP pan Kačer provedl v lednu 2019 kontrolu objektu a orien-

tační měření teploty v jednotlivých místnostech. Výsledky byly naprosto alarmující. Zatímco venkovní teplota byla -3,2° C, v prostorách pošty se teplota pohybovala kolem 11° C a v prostoru dodejny dokonce byla pouhých 8° C, na dámské toaletě dokonce 7,8° C. Jaká byla teplota na poště, když republiku svíraly mrazy s teplotou přesahující -18° C, si ani netroufám domyslet. Po tomto zjištění jsme ihned oslovili všechny zainteresované manažery s důrazným požadavkem na okamžité řešení celé situace. V prvé řadě došlo k nákupu mobilních topidel WAF pro okamžité řešení situace a k závaznému příslibu, že do konce června bude instalováno řádné topení v celém objektu. A to vše jen díky rychlé a aktivní spolupráci odborářů na všech úrovních a nastavení dobrých komunikačních toků s vedením regionu JM. Od chvíle, kdy jsme se o neúnosných pracovních podmínkách dozvěděli, až po její rychlé řešení uběhly cca čtyři týdny. I toto svědčí o velmi dobré spolupráci odborů, inspektora BOZP a také zástupců vedení. Všem zainteresovaným tak patří velký dík za skvěle odvedenou práci. Nejsme tu proto, abychom planě tlachali a neústupně prosazovali nesplnitelné požadavky, ale abychom pomáhali zajistit kvalitní pracovní podmínky včetně mzdových pro poštovní zaměstnance. To je náš cíl, za kterým jdeme a budeme velmi rádi, když se k nám přidáte. Jen společně jsme silnější.

Josef Zedník

Ohlédnutí za kulturní akcí

Poslední kulturní akce, které se mohli zaměstnanci obvodu Blansko zúčastnit a využít tak příspěvek z FKSP, bylo vystoupení irské stepařské skupiny Lord of the dance v Brně. Všichni účastníci si toto představení užili. Je škoda, že na podobné kulturní akce již nebude možné v dohledné době užívat bonusový příspěvek od zaměstnavatele a umožnit tak i nízkopříjmovým zaměstnancům kulturní zážitky v podobném duchu.

Nejvíce zaměstnancům vadí, že se již nebudou moci setkávat se svými přáteli a kolegy z jiných provozoven, neboť podobné kulturní akce již nebudou pro ně organizovány. Pro naše členy však máme připravenou možnost čerpat příspěvek dle zásad hospodaření na vstupenky až do výše 500 Kč. Tím dáváme možnost našim členům zúčastnit se takovýchto kulturních akcí, kde se mohou společně setkat a pobavit.

Odbory jsou tady od toho, aby pomáhaly svým členům nejenom řešit problémy, ale také umožňovaly vzájemné setkávání v příjemném, a hlavně nepracovním prostředí. Jsme tu pro vás, přijďte mezi nás.

Šárka Alexová



Křížovka o ceny

POMŮCKA: IR, LUB, TDK	OBVODNÍ SPRAVA POŠT ZKR.	1. DÍL TAJENKY	NADPIS	INICIÁLY HERCE LUKAV- SKEHO	NÁSTRAHA PYTLÁKA	DOPRAVNÍK		SKLÍČENOST	ZVLÁŠTNOST	STARÉ ČESKÉ ZAJMENO	BITVA	NUŽE
PEVNINA V MOŘI							ZBABĚLCI HOVOR.					
KVASÍRNA PIVA							DĚLO					
							MOJE ŽEN, ROD					
VÝMĚSEK TĚLA				ČESKÝ REŽISÉR VIT ??? TLOUČT						IN. SKLADA- TELE UHLÍRE CHEM. ZN. KŘEMIKU		
	ČÁST HOUSLÍ				PSANÝ TITUL						2. DÍL TAJENKY	DRASTICKÝ FILM HOVOR.
	POŘADOVÝ POVEL				KOMPAKTNÍ DISK ZKR.							
Řídící							ZMAČKNUTÍ					
ZÁPADNÍ CECHY ZKR.			VÝROBE AUDIO- KAZET ODKOPNUTÍ				SUMERSKÝ BŮH VOD			MPZ (RÁNU ČLEN PUBLIKA		
SOUHLAS				Tajenka z minulého čísla: Svátky plné pohody přejí odborní					ŘÍMSKÝCH 555			
PRAOTEC									ODLIŠNÁ NÁŘEČNÉ			
	INIC. HERCE KRAUSE								STÁŘI			
	CESTOVNÍ DOKLAD								VŠIVY			
PRAŽSKÁ STAVEBNÍ OBNOVA ZKR.				LÉTAJÍCÍ TALÍŘ	CHEM. ZN. LITHIA	ČESKÝ AUTOMO- BILOVÝ ZÁVODNÍK		KVĚTEN BÁSNICKY ZNAČKA RADONU				ZNAČKA ARGONU
NÁDOBKA SE ZATAVENÝM HRDLEM							DVOUKOLO- VÝ VOZÍK					
ZVRATNÉ ZAJMENO			SEVEŘAN KROMĚ				MPZ NOVÉ- HO ZELANDU PR. SPRÁVA SOC. ZABEZ.			OBYV. IRSKA SLOVEN. SPZ ÚSTÍ NAD ORLÍČÍ		
	VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠTOVNA ZKR.	ZNAČKA MOLYBDENU ANGlický ŠLECHTIC			GRAND PRIX ZKR. LOKAT			EVROPSKÁ UNIE ZKR. TELEFON ZKR.			NOUZOVÉ VOLÁNÍ	SVAZEK ROSTLIN
OBCE				ROZMANI- TOST ZN. NANO- SEKUNDY								
TÝKAJÍCÍ SE ROČNÍHO OBDOBÍ						STAŘEŠINA						
AUTOMO- BILOVÝ ZÁVODNÍK						NEDOBŘÝ				NACISTICKÁ ORGANIZACE		

Tajenku z tohoto čísla posilejte do 30. 4. 2019.

Sudoku

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

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

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

Velikonoční mazanec



Promícháme žloutky, cukr, rozpuštěné máslo a přidáme mouku, kvásek a vlažné mléko, vanilkový cukr a mícháme tak dlouho, až se nám začnou tvořit bublinky. Poté přidáme nasekané mandle a rozinky a zpracujeme. Těsto necháme vykynout na teplém místě.

Ingredience

11 dkg *máslo*
 1 ks *vanilkový cukr*
 3 ks *žloutek*
 25 g *droždí*
 500 g *polohrubá mouka*
 1 špetka *sůl*
 250 ml *mléko*
 11 dkg *cukr krupice*
Podle chuti rozinky, loupané mandle

Poté těsto zpracujeme na bochánek a uděláme ve středu kříž. Necháme znovu kynout na plechu a poté potřeme rozšlehaným vejcem a posypeme mandlemi.

Mazanec pečeme asi 20 minut na 180 °C a potom 25 minut na 120 °C. Upečený mazanec jíme tak, jak máme rádi.

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
MARÍKOVÁ 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

