



PTN ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

Lidé na prvním místě

čtete na str. 4

Dovolená - určení nástupu

čtete na str. 15





Milé kolegyně, milí kolegové,

ve druhém letošním čísle našeho časopisu najdete mnoho zajímavých informací užitečných pro pracovní i osobní život. Jako členové odborů máte nejen výhody v dostupnosti kvalitních informací a v možnosti bezplatného profesionálního poradenství v oblasti právní a sociální, ale také jistotu jednorázové finanční podpory při vážných úrazech a úmrtí.

To není zdaleka všechno. Díky členství v našem odborovém svazu máte například k dispozici levné ubytování v Praze, levné telefonování, výhody z programu OdboryPlus. Vaše odborové organizace poskytují členům podle zásad hospodaření příspěvky na dovolenou, na sportovní činnost, na kulturu. Taktéž třeba sociální výpomoc v době nemoci a při řešení složitých životních a sociálních situací.

Všechny uvedené výhody, které vám odbory nabízejí, jsou důležité. Nejdůležitější však je, že najdete zastání při řešení problémů, že nejste na problémy sami.

Zřejmě nás čeká horké léto ve znamení změn. Věřte, že za našimi odbory je kus práce, můžete se na nás spolehnout. Jsem moc ráda, že máme vaši důvěru a podporu.

Přeji vám všem hezké léto a dovolenou, odpočiňte si a dávejte na sebe pozor.

Vaše Jindřiška Budweiserová



OBSAH

Lidé na prvním místě	4
První polovina letošního roku bude za pár dní minulostí - co se stalo a co se asi stane	5
Seminář v Berouně	9
Invalidní důchody	10-12
Pracovní úrazy v České republice za rok 2018	13-14
Právní kudykam	16-21
Malá ohlédnutí	22-26
Rezoluce ze schůzky Poštovního & logistického sektoru UNI, Nyon, 28. května 2019	27
Kontroly BOZP jsou velmi důležité!	28
Únikové cesty v objektech	31
Poštácké toulky nezanikly, tradice poštáckých toulek pokračuje	32
Zábava	33-34
Kontakty na správný aparát OS ZPTNS	35

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



Lidé na prvním místě



Odbory se starají o sociální jistoty všech občanů, rodin s dětmi, seniorů. Do této kategorie patří důchody, nemocenské, karenční doba, zákoník práce. Na tripartitních jednáních jsou diskutována důležitá témata jako minimální mzda, rodičovský příspěvek, dluhové pastí a finanční gramotnost, ale také zdravotnictví či školství. Odbory mají ve společnosti důležité místo, což potvrzuje to, že v posledních letech důvěra občanů v odbory roste. Podle výzkumu veřejného mínění z konce března odborům věří 47 % respondentů, zatímco politickým uskupením jen 25 %.

Těžištěm odborové práce je starost o zaměstnance, jejich pracovní a sociální podmínky. Vyjednáváme pro všechny zaměstnance. Hodně z nich má pocit, že vyjednané výhody jsou samozřejmostí a někdy odbory kritizují, že toho vyjednaly málo. Takoví kritici zpravidla nejsou členy odborů, s vyjednáváním nemají žádnou zkušenost, a také nijak nepřispěli ke zlepšení mzdových a pracovních podmínek. Ano, kde berou tu drzost, když se na vyjednávání nijak nepodíleli.

Vyjednávání a sociální dialog je soustavný proces, je to cesta hledání dohody. Díky tomu jsme uhájili podmínky

pro zaměstnance České pošty a dohodli jsme se zaměstnavatelem jejich zachování ve formě vnitřních předpisů, když někteří pyšní a neznalí vyjednávači malých odborových organizací odmítli prodloužení kolektivní smlouvy. Je těžké očekávat porozumění situaci od někoho, kdo si myslí, že jeho úspěchem je velký počet soudních sporů se zaměstnavatelem, a nechápe, že dohoda je mnohem silnější a pro budoucnost zaměstnanců lepší cesta.

Kolektivní vyjednávání pokračuje pomalu, vyjednávání budou vzhledem k situaci České pošty hodně obtížná. Ekonomické výsledky jsou důsledkem vážného nezájmu státu o zachování kvality a rozsahu poštovních služeb. Poštovní služby jsou veřejné služby, nikdo nediskutuje o potřebnosti dopravy, budování a udržování silnic, o potřebnosti dostupného kvalitního školství a zdravotnictví. Platíme jako občané daně, aby stát fungoval a veřejné služby pro nás zajistil.

Omezení či likvidace dostupných poštovních služeb je špatná zpráva jak pro poštáky, tak pro občany. Hovoříme o významu a potřebnosti poštovních služeb na všech úrovních. Ekonomické hledisko není v tomto případě přece to nejdůležitější. Musíme myslet na lidi mimo velká města, kde jsou obecně služby mnohem méně dostupné.

Naše odbory myslí především na poštáky, kterým se zhoršují podmínky pro práci, a přesto i s pocitem velké nejistoty svou práci stále vykonávají dobře a svědomitě.

Pro nás jsou LIDÉ NA PRVNÍM MÍSTĚ.

Jindřiška Budweiserová

První polovina letošního roku bude za pár dní minulostí - co se stalo a co se asi stane



Jsou za námi tradiční májové oslavy konce světové války, té nejhorší v dějinách. Nutné se vybavují vzpomínky na ty, kteří v ní položili své životy. Tedy na ty, kteří ve většině případů povýšili vnímání přežití národa nad přežití své. Mohou uplynout ještě další desítky let, ale toto neskutečné lidské hrdinství není možno nikdy zapomenout. Dokonce i politická uskupení v tomto období mírně ve svých vystoupeních výpady a urážky. Dále se příliš nedaří politikům ani v médiích upozornit na nutné vnímání národní hrdosti, a to především vyvěšením státních vlajek a vystavením dalších symbolů našeho státu. Přes možná určitá zlepšení nadále platí, že lidé více zajímají různé akce na podporu všeho možného více než smysl připomenutí lidského utrpení. Je škoda, že máme stále hodně daleko k vnímání vlastního národa na takové úrovni, na jaké je to ve většině států Evropy i světa. Jsou za námi i tradiční oslavy Svátku práce, rovněž události vnímané v každé zemi jinak. Jde však o ryze pozitivní záležitost, kterou také takto vnímá většina světa. U nás na tento významný den pohlédneme stále, a to i po 29 letech, jako na něco více méně komunistického, což je ovšem velká chyba. Mimo tyto vzpomínky je však stále nutno vnímat přetrvávající nebezpečí světového terorismu a bojovat s ním. U konce není ani uprchlická krize, neboť s příchodem jarního a letního počasí bude počet lidí prchajících z vlastních zemí narůstat. A stále platí to stejné. Za mnohdy poslední naspořené peníze, předané organizovaným skupinám převaděčů, jsou lidé posíláni do jiných zemí. Jsou přesvědčeni o potřebě jiných vyspělejších národů pečovat o ně a zajistit

jim důstojný život. Platí za něco, co je ve skutečnosti úplně jinak. Je i nadále veliké štěstí, že tyto lidi nejsou v instruktáži svých spasilů, kteří je vysílají do světa za štěstím a blahobytem, přesvědčování o velkém zájmu také naší republiky, o ně pečovat. Proto se nám raději vyhnu, nebo nás považují za tranzitní stát na své cestě, a co nejrychleji od nás utíkají. Náš stát má i nadále nejnižší nezaměstnanost v rámci EU, ale i tak je to stále přes 200 000 lidí, což se zdá politikům a ekonomům málo! Na druhém straně je velká poptávka podniků po zaměstnancích. Ale nikdo asi pracovat nechce, nebo nabízenou práci dělat nemůže. Nadále hledáme lidi na práci v zahraničí, tedy směrem na východ od naší vlasti. Máme zájem, aby k nám přišli pracovat a nahradili chybějící zaměstnance v podnicích. Zatím se daří i naší ekonomice, a to je asi to největší plus. Vlastní spokojenost lidí a zlepšení té blbě nálady nejde sice měřit, ale je zřejmé, že k výraznému posunu nedošlo. Stejně jako v předchozích měsících jsme svědky svérázného vystupování amerického prezidenta, a to nejen po stránce politické, ale především ekonomické. Jeho rušení dohodnutých smluv a pravidel a nastavování pravidel nových musí děsit snad každého. Nadále pokračuje nedorozumění odchodu Velké Británie z EU a na domácí scéně další obvinění premiéra A. Babiše týkající se střetu zájmů a dotací pro Agrofert. Již několik týdnů se do popředí dostává nový prvek, a to je snaha o řešení politické situace demonstracemi na náměstích našich měst. A pozor, tuto změnu v postoji tisíců lidí není možné podceňovat. Je to sice v kontrastu s volebními úspěchy hnutí ANO a jeho předsedy. Určitě to není možné brát jako nějakou legraci a divadlo, neboť počty účastníků se neustále zvyšují a dosahují několik desítek nebo stovek tisíc lidí.

V rámci našeho podniku, tedy České pošty můžeme konstatovat, že situace je i nadále složitá. Česká pošta má stále hodně daleko ke stabilizaci a tím i k vyhlídce dostatečných zdrojů na zajištění svého bezproblémového chodu, a hlavně ke garanci perspektivní práce pro své zaměstnance. Podnik stále nemá schválenou strategii na další roky, podnik stále nemá od státu uhrazené náklady za poskytované univerzální služby. Nejde jen o loňský rok, ale i léta předchozí. Jde o miliardy korun a řešení se neustále odkládá. Není projednána a schválena novela Poštovního zákona, tedy především v oblasti výše uvedené úhrady za univerzální službu. Kompenzace musí jít ze státního rozpočtu. V tomto velice složitém období však musí ČP poskytovat všechny služby a také vyplácet mzdy svým zaměstnancům. Je si potřeba uvědomit a je to avizováno na všech možných úrovních. České poště totiž docházejí hotové peníze.



A tak nastává období, které tento podnik neznal a tím je otázka přežití za cenu zápůjček a úvěrů. A nejde o částky malé, jedná se o částky v řádu miliard. Je totiž zcela jasné, že za stávajícího stavu výnosové stránky není národní operátor schopen existovat. Česká pošta však musí dělat všechno pro naplnění výnosů a udržení nákladů. To znamená škrtať především v oblasti nákladů. Pokud hovoříme o nákladech, pak jsou to především náklady osobní. Jak v současné době hledat cestu ke snížení dnešní úrovně osobních nákladů, cca 70 % všech nákladů podniku. Je třeba se dívat na věci objektivně a stejně i postupovat. Již řadu let se totiž nedaří udržet solidní úroveň zaměstnanosti, a to u podniku, který je stále největším zaměstnavatelem v zemi. Chybí veliké množství lidí, především v provozech. Chod podniku je udržen za cenu obrovského úsilí ostatních, za cenu přesčasů a nadúvazků, případně zástupů a také nečerpáním dovolené. Česká pošta není ušetřena vysoké fluktuace, není ušetřena obtížného hledání lidí, kteří by byli ochotni dlouhodobě u podniku pracovat. Je dobré si ale na druhé straně říct pravdu a tedy to, že práce u pošty není v současné době pro lidi příliš atraktivní. Nejen z pohledu výdělkové úrovně, ale i z pohledu vysoké náročnosti práce a možná i nedostatečného porozumění kolegů na pracovištích. Ono v každé práci platí, že učený z nebe nespadá, a ne každému je dáno pánem Bohem jen to nejlepší. Ale k tomu, aby byla naše pošta vnímána jinak,

nepomáhají ani média, neboť pokud se o poště hovoří, tak je to většinou z pohledu pochybení, nedostatků a jiných ryze negativních věcí. Pokud je možné v novinách nebo v rozhlasu a televizi něco kladného vidět, slyšet a číst, pak je to většinou citování stanovisek vlastních zaměstnanců a vedení. Česká pošta má základní poslání, kterým je poskytovat především poštovní služby na celém území státu a všem jeho občanům. V žádném dokumentu však není srozumitelný návod, jak toho docílit při výnosové stránce na úrovni, která nestačí pokrýt stránku nákladovou. Tedy mimo možného krytí formou kompenzace, která ovšem podle nastavených pravidel v Poštovním zákoně také nestačí. Co tedy dělat? Hospodářskému vedení podniku je dán do vínku zakladatelem úkol, který má název restrukturalizace podniku. Není to pouze fráze, ale zadání a vážně myšlený úkol. Jeho splnění je v současné době vnímáno jako jediné možné řešení situace podniku. Co to ale v praxi obnáší. Mimo změny systému řízení, a to na všech úrovních, především snižování počtu zaměstnanců. Změny v řízení organizace na všech úrovních, změny v podací službě, změny systému doručování, změny v systému přepravy a logistiky, změny v systému výpočetní techniky a informačních technologií. Změny v oblasti nakládání s nemovitostmi a podobně. Tedy změny všude. Součástí celého systému je i zavedení prioritních listovních zásilek s doručováním D+1 a následné doručování všech

ostatních listovních zásilek v režimu D+n. Tedy ob den, nebo srozumitelněji 2 - 3x týdně. K uplatnění této změny však musí být souhlas ČTÚ. Není určitě bez zajímavosti, že tento krok doprovází, ve smyslu výše uvedených skutečností, značné snížení stavu zaměstnanců především v doručování. Mimo tyto zásahy do systému ČP je také potřeba změnit celou řadu smluv a dohod, a především pak řadu věcí ve Smlouvě s ČSOB. Vyřešení celé této problematiky není otázkou roků, ale měsíců, a to hlavní se musí uskutečnit do září letošního roku. To všechno, především pak zaměstnanost a systém práce je navíc potřeba projednat s odbory a pokusit se přesvědčit odborové organizace o výhodnosti tohoto řešení. Tedy řešení především pro vlastní existenci podniku a zaměstnanců. Nesnadnost tohoto úkolu spočívá v nutnosti projednání se zástupci deseti odborových organizací působících u ČP, což je zákonná povinnost. A také celkový obraz současné odborové práce u podniku. To, že nám působí v rámci odborové činnosti u podniku organizace z profesí mimo poštu, patří asi k současnému folklóru. Určitě to odborové práci moc nepropívá, stejně jako chování některých zástupců odborových organizací. S politováním nutno říct, že aktivity namířené proti podniku jsou skutečně nástrojem konkurence, nebo toho, kdo by nadále svým působením velice rád ovlivňoval dění v našem podniku. Zní to až neuvěřitelně, ale tyto kampaně jsou dnes vedeny cíleně a jejich smysl spočívá v cílevědomém oslabování postavení vedení podniku. Tento směr je kupodivu v některých případech udáván i vlastními zaměstnanci. Není třeba vysvětlovat, že jde o pokusy destabilizovat podnik a vytvořit podmínky pro zajištění zcela jiného směru jeho vývoje. Je to velká strategická chyba, kterou není možné přehlížet

Portál plný výhod
odboryplus.cz

a je skutečně nutno s ní bojovat. Zaměstnavatel se musí umět ubránit a musí umět použít všechny prostředky k tomu, aby na svoji stranu získal potřebné sympatie nejen vlastních zaměstnanců, ale i veřejnosti. Ne jinak je tomu i z pohledu odborů. Není možné díky těmto kazisvětům zahodit léta pozitivní činnosti, dosažené výhody, dosažené výsledky, tisíce hodin práce pro zaměstnance. Pokud by nastala potřeba nějaké konfrontace, nebojme se toho. Platí, že sice lidé více vnímají více křik než pohodu, ale není to záležitost věčná. Časem i ten, kdo je slušný a má za sebou většinou jen dobré výsledky pro zaměstnance především, musí zvýšit hlas a dát tuto skutečnost najevo. Kladů není málo. Důkazem toho, že je třeba



www.odboryceskeposty.cz

něco urychleně udělat je skutečnost, že poprvé v historii samostatné ČP nemáme Podnikovou kolektivní smlouvu. Ta byla v minulosti dilem především našich odborů. V současné době jsou zaměstnavatelem zajištěny všechny výhody v oblasti sociální, právní a dalších oblastech. Zachováno je vše formou podnikových směrnic a pokynů. Pokud by tomu tak nebylo, pak platí ve všech oblastech ustanovení Zákoníku práce a ta mají v celé řadě případů daleko nižší hodnotu. Stejný obraz je i v čerpání prostředků FKSP. Zástupci některých odborových organizací nemají zájem na čerpání fondu zaměstnanci a dělají vše pro opak. Včetně podávání Návrhů na předběžné opatření od soudů, znamenající zastavení čerpání fondu - rekreace, tábory pro děti, sociální výpomoci a další výhody. Je třeba nepamoutat na letošní výrazné navýšení mzdové úrovně. Od dubna jsou tarifní mzdy našich zaměstnanců vyšší o 10 %. Navýšení mezd v době, kdy to bylo naprosto nezbytné pro zachování naděje na postupné narovnání mezd na úroveň národního hospodářství. Celková náprava je však běh na delší trať. Především proto, že nejsou potřebné finanční zdroje. Průměrný nárůst mzdy je dnes dost výrazný, ale o dobrém výsledku bude možné hovořit po uplynutí celého roku v porovnání s rokem minulým. Současné procentuální vyjádření nárůstu se totiž bude v průběhu roku rozložením do roku celého měnit. Pokud by někdo chtěl vyjádřit nespokojenost s dosaženým výsledkem, nebude to jistě nikdo, kdo je soudný a objektivně vnímá situaci v podniku i na poštovním trhu. Nabízí se spíše otázka, co bude dál? Co bude dál, aby náš podnik byl stabilní a prosperující? Odpověď je jasná. Jen zajištění prostředků k trvalému navýšování mezd lidí vedou k pozitivnímu závěru. To je ale to nejsložitější a nejvíce diskutované. K potřebné nápravě je třeba kolem jedné a půl miliardy korun ročně! Naše odbory nemohou připustit snížení výdělkové úrovně, a tak je nutno již dnes říct, že nebudeme mít jiný zájem, než je pokračování tohoto vývoje, případně nalezení jiné formy, ale se stejným finančním efektem. Cílem je však nejen zajištění výdělkové úrovně roku letošního, ale logicky

ještě něco navíc. Aby toto všechno mohlo být splněno, musí podnik především náležitě prosperovat. A pro příští roky je třeba zajistit zdroje především na straně výnosů. Klasický poštovní trh sice stagnuje a klesá, ale je nutno hledat jiné aktivity. To je dobrá rada, poněkud složitější je odpověď. Tedy kde hledat nové zdroje výnosů? Mezi ty nejdůležitější určitě patří další rozvoj služeb finančních a aktivit pro stát.

Máme ale také značné rezervy v otázce informovanosti o konkrétních výsledcích naší práce. Ale nejen my. Stejně rezervy má i podnik. Bylo by velice moudré formou jednoduchého letáku napsat vše, co se týká současného dění v podniku i další skutečnosti. Tedy jak na tom náš podnik je, čeho dosáhl a dosáhnout chce, ale ne za deset let, ale v roce příštím a nejvýše v roce dalším. V oblasti zaměstnanosti, v oblasti mezd, v oblasti vlastní práce, v oblasti vzdělávání, v oblasti bezpečnosti, v oblasti prevence proti stresům z práce, v oblasti zajištění odpovídající a pravdivé informovanosti. Takoveto oslovení dát všem zaměstnancům, tedy výklad o skutečnostech z jednoho pramene, a ne několikrát transformovaný podle účelu nebo potřeby. Tady je skutečně prostor pro všechny. Pro naše odbory však platí totéž. Je třeba říct srozumitelně a jasně, čeho jsme dosáhli a co je náš cíl. Tedy náš společný cíl

pro další roky. Zde je možné konstatovat, že se to daří více než z pohledu podniku. Nesmírně důležité je mimo jiné i úspěšné projednání zákonných pravidel pro existenci České pošty a tím pádem i její budoucnost. Výsledek projednání je nadmíru důležitý. Nejen pro nás, ale pro všechny!

Vážené kolegyně, vážení kolegové, odboráři i ostatní. Je toho ještě mnoho, co by se dalo popsat a na co by se dalo upozornit. Tak určitě zase příště budeme pokračovat. Blíží se léto, blíží se prázdniny našich dětí, blíží se čas největšího počtu dovolených. I dnes děkuji všem našim členům za obrovskou podporu. I dnes děkuji všem našim funkcionářům za jejich složitou a odpovědnou práci. I dnes žádám všechny, kdo mají jiný názor, aby neškodili, ale pomohli. Přeji vám i vašim rodinám a blízkým v letních měsících pohodu a klid, příjemné prožití letních prázdnin a dovolených. Věřte, že my budeme i nadále pracovat ve prospěch našich členů a zaměstnanců našeho podniku. Pracujeme nejen v odborech, nejen jako zaměstnanci, ale také v Dozorčí radě, v Nadaci ČP a dalších národních i nadnárodních organizacích. Tato slova nejsou žádnou agitací, ale vyjádřením upřímné snahy o neustálé hledání cesty vedoucí k zajištění solidní a bezproblémové práce a života.

Karel Koukal



Seminář v Berouně

Jako každý rok jsme i letos připravili seminář pro členy našich odborů, kteří se zabývají bezpečností práce a požární ochranou. Probrali jsme legislativní novinky, poznatky z praxe a nejčastější závady na pracovištích. Jako vždy byla velmi zajímavá debata o aktuální situaci v jednotlivých firmách a odborových aktivitách. Jako třešnička na dortu byla návštěva hasičského záchranného sboru, kde jsme se dozvěděli hodně informací o práci hasičů, o nutné protipožární prevenci a také o chodu hasičské stanice.

S odbory máme informační náskok, tak zase příští rok ☺.

Jindřiška Budweiserová



Invalidní důchody

Úraz či vážná nemoc mohou bolestně zasáhnout do života. Změna zdravotního stavu může mít kromě jiného citelný dopad na schopnost pracovat a vydělat si na živobytí. V této složité situaci nepochybně většina lidí očekává, že pomocnou ruku podá stát. Ten má k tomu v rámci sociálního systému různé nástroje, jedním z nich jsou invalidní důchody, o kterých rozhoduje a vyplácí je ČSSZ.

Se zdravotními komplikacemi a možnou invaliditou však málokdo dopředu počítá a nová situace zastihne člověka většinou nepřipraveného. A to jsou právě okolnosti, kdy se lidé potřebují rychle zorientovat a co nejdříve zjistit, jakou pomoc a za jakých podmínek pro ně má stát. Každý případ je samozřejmě individuální, společně však mají to, že spolehlivým zdrojem informací je okresní (v Praze Pražská, v Brně Městská) správa sociálního zabezpečení či call centrum ČSSZ na telefonním čísle 800 050 248 nebo klientské centrum při pražském úřadě ČSSZ.

Základní orientaci v oblasti invalidních důchodů umožní odpovědi na časté otázky.

Pokud je člověk uznán invalidním, má nárok na invalidní důchod?

Nárok na invalidní důchod nenastane automaticky s uznanou invaliditou. Vznik invalidity prvního, druhého nebo třetího stupně (na základě posudku vydaného posudkovým lékařem OSSZ) je samozřejmě základní podmínkou, nicméně pro přiznání nároku na invalidní důchod je třeba rovněž získat potřebnou dobu důchodového pojištění stanovenou zákonem. Získání potřebné doby pojištění se nevyžaduje jediné v případě, kdy invalidita vznikla následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, případně pokud se jedná o tzv. invaliditu z mládí.

Potřebná doba pojištění pro nárok na invalidní důchod činí u pojištěnce ve věku:

- do 20 let méně než jeden rok,
- od 20 let do 22 let jeden rok,
- od 22 let do 24 let dva roky,
- od 24 let do 26 let tři roky,
- od 26 let do 28 let čtyři roky a nad 28 let pět roků.

Potřebná doba pojištění pro nárok na invalidní důchod se zjišťuje z období před vznikem invalidity, a jde-li o pojištěnce ve věku nad 28 let, z posledních

10 roků před vznikem invalidity. Od 1. 1. 2010 platí, že u pojištěnce staršího 38 let se podmínka potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod považuje za splněnou též, byla-li v období posledních 20 let před vznikem invalidity získána doba pojištění alespoň 10 roků.

Co lze dělat v případě, pokud je žadatel sice uznán invalidním, ale nebyl mu přiznán invalidní důchod, protože nesplnil podmínku potřebné doby pojištění?

V případě, že doba pojištění skutečně nebyla v potřebném rozsahu získána, invalidní důchod přiznat nelze. V takovéto sociálně nepříznivé situaci, pokud občan zůstane zcela bez příjmu, je možné obrátit se na příslušné kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce ČR poskytující dávky státní sociální podpory a dávky v hmotné nouzi. Žadatelům, kteří pro nárok na invalidní důchod nesplnili podmínku potřebné doby pojištění lze rovněž doporučit, aby se obrátili s žádostí o konzultaci na příslušnou správu sociálního zabezpečení, která jim poskytne informace, jak si případně zajistit nárok na invalidní důchod doplacením chybějící doby pojištění.

Pokud je člověk alespoň rok na „nemocenské“, vzniká mu automaticky nárok na invalidní důchod?

V případě změny zdravotního stavu je nezbytné požádat o přiznání invalidního důchodu. Pokud se někdo domnívá, že jeho zdravotní stav je dlouhodobě nepříznivý a odpovídá invaliditě, má právo podat žádost o invalidní důchod. Tyto žádosti sepsují správy sociálního zabezpečení podle místa trvalého bydliště žadatele. Za občany, kteří kvůli svému zdravotnímu stavu nemohou sami podat žádost o důchod, ji může podat jejich zástupce na základě udělené plné moci nebo jejich rodinní příslušníci, kteří k tomu potřebují písemný souhlas žadatele o invalidní důchod a potvrzení ošetřujícího lékaře, že nejsou schopni žádost podat osobně.

Platí stále, že invalidní důchod může být plný nebo částečný?

Už od roku 2010 není termín plný invalidní důchod a částečný invalidní důchod používán. Podle zjištěného stupně invalidity se invalidní důchod nyní rozlišuje

na invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého a třetího stupně. Rozdíl mezi jednotlivými stupni invalidity spočívá v míře poklesu pracovní schopnosti pojištěnce (pokles o 35 % až 49 % znamená invaliditu prvního stupně, o 50 % až o 69 % invaliditu druhého stupně a o 70 % a více pak invaliditu třetího stupně). Důchody částečné invalidní a plné invalidní se ze zákona od roku 2010 změnilly na invalidní důchody pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně.

Pokud záleží na délce doby pojištění, znamená to tedy, že mladí lidé, kteří byli pojištěni krátce, mají invalidní důchody nízké?

Pravidla pro výpočet invalidního důchodu jsou zákonem stanovena tak, aby mladí lidé nebyli kratší dobou pojištění poškozeni. Invalidní důchod se (stejně jako jiné druhy důchodů) skládá ze základní a procentní výměry. Základní výměra je stejná (bez ohledu na stupeň invalidity) a v letošním roce činí 3270 Kč. Procentní výměra invalidního důchodu je individuální a závisí na délce doby pojištění, příjmech dosahovaných před vznikem invalidity a na uznaném stupni invalidity. K době pojištění získané do vzniku invalidity se navíc přičítá i tzv. dopočtená doba, což je zjednodušeně řečeno doba od vzniku nároku na invalidní důchod do dosažení důchodového věku, kterou by hypoteticky mohl člověk odpracovat, pokud by se nestal invalidním.

Započítává se doba, po kterou se pobírá invalidní důchod, do nároku na starobní důchod?

Pro nárok i výši starobního důchodu se započítává pouze doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně (před 1. 1. 2010 plného invalidního důchodu). Pokud občan při pobírání invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně není výdělečně činný, resp. nevykonává činnost zakládající účast na pojištění, samotné období pobírání těchto typů důchodů se mu nezapočítá do doby důchodového pojištění pro nárok na starobní důchod. Tato situace může negativně ovlivnit výši budoucího starobního důchodu a dokonce způsobit, že nárok na něj v budoucnu nevznikne, protože nebude získána potřebná doba důchodového pojištění.

Lidem, kteří při pobírání invalidního důchodu pro invaliditu prvního či druhého stupně nepracují, lze proto doporučit zaevidovat se na úřadu práce, který bude nápomocen při zprostředkování vhodného zaměstnání či rekvalifikace; doba evidence u úřadu práce se v určitém stanoveném rozsahu započítává pro budoucí starobní důchod. Další možností je přihlásit se na správu sociálního zabezpečení podle místa bydliště k účasti na dobrovolném důchodovém pojištění.



Náleží invalidní důchod doživotně?

Přiznání invalidního důchodu (jakéhokoli stupně) nemusí být vždy a u všech trvalé, protože závisí na vývoji zdravotního stavu, který zpravidla není neměnný, a v průběhu času či v důsledku léčby mohou v určitých případech nastat změny. Zákon samozřejmě myslí i na situace, kdy se zdravotní stav objektivně zhorší, a umožňuje podání žádosti o změnu výše invalidního důchodu. Poté následuje nové posouzení stupně invalidity na základě aktuálních lékařských zpráv a nálezů.

Lze při pobírání invalidního důchodu pracovat nebo podnikat?

Zákon nestanoví žádné omezení. Lidé, kterým byl přiznán invalidní důchod v kterémkoliv stupni, mohou i při výplatě tohoto důchodu podle svých možností a schopností pracovat. Předpisy o důchodovém pojištění neobsahují žádné ustanovení, které by



omezovalo jejich výdělkové možnosti. U osob, kterým byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu prvního a druhého stupně zákon předpokládá, že využijí svůj zbývající pracovní potenciál a budou pracovat tak, jak jim to zdravotní stav umožní. Je třeba si uvědomit, že pobírání invalidního důchodu pro invaliditu prvního a druhého stupně není dobou důchodového pojištění ani náhradní dobou pojištění. Výdělečná činnost podléhající odvodům na důchodovém pojištění vykonávaná při pobírání tohoto důchodu tak zajistí, že toto období bude moci být započítáno pro budoucí nárok na starobní důchod.

Pokud příjemci invalidního důchodu vznikne nárok na důchod starobní, pak pobírá oba důchody?

Oba důchody brát nelze. Pokud příjemce invalidního důchodu dosáhne důchodového věku a splní podmínku potřebné doby pojištění, má možnost prostřednictvím správy sociálního zabezpečení podat žádost o starobní důchod. Jestliže vypočtený starobní důchod bude vyšší než vyplácený invalidní, bude mu starobní důchod přiznán. V opačném případě náleží nadále invalidní důchod v původní výši. Těm, kteří pobírají invalidní důchod (týká se všech stupňů invalidity) v době, kdy dosáhnou 65 let věku, ho ČSSZ ze zákona automaticky změní na důchod starobní. Výše starobního důchodu zůstává při této změně stejná jako výše vypláceného invalidního důchodu.

Nesouhlasí-li člověk se stanoveným stupněm invalidity či výší invalidního důchodu, má možnost se odvolat?

Proti samotnému posudku o uznání či neuznání stupně invalidity není možné podat samostatné odvolání (posudek je základním podkladem pro vydání rozhodnutí ve věci žádosti o invalidní důchod). Teprve poté, kdy člověk obdrží rozhodnutí o invalidním důchodu, může podat proti němu námitky (jedná se o opravný prostředek v agendě důchodového pojištění), a to písemně do 30 dnů ode dne doručení rozhodnutí. Při nesouhlasu s výsledkem námitkového řízení je možné podat soudní žalobu.

Zdroj: ČSSZ

Pracovní úrazy v České republice za rok 2018

Podle Zprávy o pracovní úrazovosti v České republice došlo za rok 2018 ke 123 smrtelným pracovním úrazům, což znamená velký nárůst oproti 95 těchto případů v předchozím roce 2017.

Celkový počet pracovních úrazů zaznamenaný Státním úřadem inspekce práce a Českým báňským úřadem v loňském roce poklesl o 576 pracovních úrazů (44 365) v porovnání s rokem 2017 (44 941). Pracovní úrazovost žen za loňský rok vzrostla o 442 úrazů, z 13 947 úrazů žen v roce 2017 na 14 389 úrazů v roce 2018. Z celkového počtu zaznamenal Český báňský úřad 24 pracovních úrazů žen. Ženy se trvale na počtu pracovních úrazů podílejí daleko méně, nežli by odpovídalo jejich podílu na celkové zaměstnanosti v České republice, což souvisí s charakterem vykonávané práce. Počet pracovních úrazů mladistvých zaměstnanců klesl na 77 oproti 147 těmto úrazům v předchozím roce, a ani v jednom případě se nejednalo o smrtelný úraz nebo o úraz s hospitalizací nad 5 dnů.

Podobně jako v roce 2017, i loni se nejvíce pracovních úrazů stalo v důsledku špatně nebo nedostatečně odhadnutého rizika, a to v téměř 80 procentech (35 521). Další významnou příčinou jsou také nedostatky osobních předpokladů k řádnému pracovnímu výkonu (4 598). Ostatní kategorie příčin jsou v záznamech pracovních úrazů uváděny v mnohem menší míře.

Na zvýšeném počtu pracovních úrazů s následkem smrti se z velké části podílelo především důlní neštěstí ve Stonavě na Karvinsku v závěru loňského roku. Do celkových statistik se promítnul nárůst o necelých 10 procent v civilním sektoru. Zahraniční pracovníci se na celkovém počtu smrtelných pracovních úrazů podílejí 25 procenty, což je více než je jejich podíl na celkové zaměstnanosti v České republice.

Ze Zprávy o pracovní úrazovosti v České republice za rok 2018 rovněž vyplývá, že se nejvíce smrtelných pracovních úrazů stalo v krajích Moravskoslezském (23), Středočeském (21), Jihomoravském (13)



a Ústeckém (11). K jedinému smrtelnému pracovnímu úrazu došlo v Královéhradeckém kraji.

Nejčastějším zdrojem smrtelných pracovních úrazů byla pozemní vozidla a ostatní dopravní prostředky (29 smrtelných pracovních úrazů), převážně šlo o dopravní nehody. Smrtelnými pracovními úrazy, které vznikly při dopravních nehodách dopravních prostředků na veřejných pozemních komunikacích, se inspekce práce v rámci své kontrolní činnosti nezabývá na rozdíl od pracovních úrazů, ke kterým došlo při provozu dopravních prostředků na účelových komunikacích a v neveřejných prostorách. Druhým nejpočetnějším zdrojem vzniku smrtelných pracovních úrazů byla kategorie materiály, předměty, výrobky, součásti strojů a vozidel, úlomky a prach, kdy se jedná převážně o úrazy způsobené nedostatečným zajištěním těžkých břemen, materiálu a součástek při jejich přemísťování a převážení.

Podobně jako v roce 2017, i loni se nejvíce smrtelných pracovních úrazů stalo v důsledku špatně nebo nedostatečně odhadnutého rizika, a to v téměř 62 procentech (76 úmrtí). Další významnou příčinou je také používání nebezpečných postupů nebo způsobu práce včetně jednání bez oprávnění, proti zákazu prodlévání v ohroženém prostoru (8) a nesprávná organizace práce (6). Ostatní kategorie příčin

pracovních úrazů jsou v záznamech o smrtelných pracovních úrazech uváděny v mnohem menší míře.



28. dubna si odbory na celém světě připomínají památku obětí pracovních úrazů, nemocí z povolání a zraněných při práci. Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) uspořádala před svým sídlem v Praze pietní akt k uctění památky těchto obětí.

Právě odbory ochraňují bezpečné pracovní podmínky zaměstnanců, velmi důležitou práci v oblasti prevence odvádějí i odboroví inspektoři bezpečnosti práce.

zdroj SUIP
Jindřiška Budweiserová



Právní kudykam



Vážené kolegyně, vážení kolegové,
opět se vám do rukou dostává náš časopis a opět jsem pro vás připravila informace z oblasti pracovního práva. Dnes vás seznámím s nově přijatým zákonem o zpracování osobních údajů.

Stále se setkávám s tím, že je na vás vyvíjen tlak při podpisu listin, které vám předkládá zaměstnavatel. Znovu opakuji, nikdy nemusíte předložené listiny podepsat ihned. Vždy musíte dostat prostor pro jejich přečtení a vždy jejich obsahu musíte rozumět, abyste věděli, co pro vás jejich podpis znamená. Buďte bdělí, braňte svá práva, plňte své povinnosti, vždy se máte na koho obrátit.

*Krásné léto Vám přeje
Váš právní servis*



Abeceda pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce

Dovolená - určení nástupu na dovolenou zaměstnancem

Podle zákoníku práce (ust. § 217 a násl.) zásadně platí, že nástup dovolené určuje zaměstnavatel. Můžou však nastat případy, kdy si nástup na dovolenou určí zaměstnanec sám.

Dovolená do konce roku

Zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání dovolené tak, aby si zaměstnanec celou dovolenou za příslušný kalendářní rok mohl vyčerpat do konce kalendářního roku, ve kterém mu právo na tuto dovolenou vzniklo. Zaměstnavatel určuje čerpání dovolené podle písemného rozvrhu vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace. Brání-li v čerpání dovolené zaměstnancem překážky v práci na jeho straně nebo naléhavé provozní důvody, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tuto dovolenou do konce následujícího kalendářního roku.

Nečerpá-li zaměstnanec dovolenou do konce následujícího kalendářního roku z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání dovolené po skončení těchto překážek v práci.

Zaměstnanec může nastoupit na dovolenou bez souhlasu zaměstnavatele v případě, že zaměstnavatel neurčil zaměstnanci dobu čerpání dovolené ani do 30. června následujícího kalendářního roku. To znamená po roce, kdy zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo. Zaměstnanec má povinnost oznámit zaměstnavateli nástup čerpání dovolené alespoň 14 dnů předem. V souladu s ust. § 218 odst. 3 zákoníku práce je možné dohodnout jinou dobu pro oznámení čerpání dovolené.

Příklad:

Dovolenou za rok 2018 má zaměstnanec vyčerpat do konce roku 2018. Nečerpal-li zaměstnanec svou dovolenou do konce roku 2018 pro překážky v práci na straně zaměstnance nebo z provozních důvodů, musí zaměstnavatel nástup dovolení určit tak, aby dovolená byla vyčerpána do konce roku 2019. Jde o určení čerpání dovolené do 30. června 2019, nejde o faktický nástup na dovolenou, pouze o určení nástupu na dovolenou. Pokud zaměstnavatel neurčí čerpání dovolené, může si zaměstnanec určit čerpání dovolené sám. Má však povinnost toto oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dní předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době

Může nastat situace, že nebude moci zaměstnavatel dovolenou z roku 2018 určit ani do konce následujícího kalendářního roku, tzn. do konce roku 2019 proto, že byl zaměstnanec dočasně práce neschopným nebo čerpal mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. V tomto případě musí zaměstnavatel určit čerpání dovolené po skončení těchto překážek. Nárok na dovolenou nezaniká.

Podobné pravidlo platí i pro čerpání dovolené z loňského roku. Pokud zaměstnanci ještě zbývá část dovolené z roku 2017 a zaměstnavatel mu neurčil její čerpání do konce června letošního roku, může zaměstnanec dovolenou čerpat. K tomu nemusí mít souhlas zaměstnavatele.

Nástup po mateřské dovolené

Další výjimkou ze zásady, že nástup dovolené určuje zaměstnavatel, je tento. Zaměstnankyně požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení její řádné mateřské dovolené. Mateřská dovolená většinou činí 28 týdnů. Zaměstnavatel je v tomto případě povinen vyhovět její žádosti v souladu s ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce. Stejnou povinnost má zaměstnavatel vůči zaměstnanci - muži, který pečuje o dítě a požádá o dovolenou po skončení své rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Příklad:

Zaměstnankyni skončí mateřská dovolená 30. června 2019. Požádá-li po tomto dni o poskytnutí dovolené, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Ženě pak náleží celá dovolená za rok 2019, neboť mateřská dovolená se posuzuje pro účely dovolené jako výkon práce.

Má zaměstnavatel povinnost hradit stornopoplatky?

Zaměstnavatel má právo změnit určený nástup zaměstnance na dovolenou nebo má oprávnění odvolat zaměstnance z dovolené v případě, změní-li se podmínky nebo okolnosti, za kterých byl termín dovolené určen. Jedná se o výjimečné právo zaměstnavatele, aby mohl zajistit plnění svých úkolů.

Zaměstnavatel v tomto případě je povinen uhradit náklady, které tím zaměstnanci bez jeho zavinění vznikly. Může se jednat zejména o cestovní náhrady na cestu zpět do bydliště nebo na pracoviště, stornovací poplatky cestovních kanceláří, má-li zaměstnanec zakoupen zájezd apod. Povinnost hradit náklady zaměstnavatelem však vzniká pouze u změny určeného termínu čerpání dovolené.

Krácení dovolené

Krácení dovolené je možné, jestliže zaměstnanec nepracoval pro překážky v práci více jak 100 pracovních dnů. Jedná se o omlouvenou nepřítomnost v práci - např. pracovní neschopnost, která nebyla způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Za prvních 100 takto zameškaných dnů musí zaměstnavatel krátit dovolenou o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných dnů rovněž o jednu dvanáctinu.

Jiná situace nastává při neomluvené nepřítomnosti v práci. Pokud zaměstnanec má neomluvenou absenci v práci, může zaměstnavatel z tohoto důvodu krátit dovolenou. Je to v jeho kompetenci. Za jeden neomluvený den může být dovolená kratší až o 3 dny. Zameškání práce po kratší dobu než jeden den, se sčítají. Může se například jednat o pozdní neomluvené příchody na pracoviště.

Zaměstnavatel rozhoduje, zda toto oprávnění využije a dovolenou bude zaměstnanci krátit.

Rozsah krácení dovolené a označení neomluvené absence je věcí zaměstnavatele. Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, je povinen s ní projednat, zda se jedná o neomluvenou absenci.

Neoprávněné krácení

Z neznalosti zákona může nastat situace, kdy zaměstnavatel neoprávněně kráti dovolenou ženám, které skončí mateřskou dovolenou a nastupují na rodičovskou dovolenou. Přesahuje-li rozsah rodičovské dovolené 100 dnů, nedochází ke krácení dovolené.

Příklad:

Zaměstnankyni náleží např. celá výměra dovolené za rok 2019, i když v roce 2019 neodpracovala ani jediný den. V souladu s ust. § 216 odstavec 2 zákoníku práce se doba čerpání mateřské dovolené posuzuje pro účely dovolené za výkon práce. Pokud by zaměstnankyně řádnou dovolenou za rok 2019 čerpala později a nikoli hned po skončení mateřské dovolené, potom by zaměstnavatel dovolenou mohl krátit.

Poměrná dovolená

Pokud zaměstnanec neodpracuje u zaměstnavatele celý kalendářní rok a nastoupí do zaměstnání v průběhu roku nebo ukončí pracovní poměr, je zaměstnanci v těchto případech poskytována poměrná část dovolené.

Výpočet poměrné části dovolené je popsán v ust. § 212 odst. 2 zákoníku práce. Určuje se tak, že za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru se poskytne jedna dvanáctina dovolené za kalendářní rok. Mění-li zaměstnanec zaměstnání během kalendářního měsíce, náleží mu dovolená i za kalendářní měsíc, v něm došlo ke změně zaměstnání.

Příklad:

Zaměstnanec změnil zaměstnání 15. června a 16. června nastoupil do pracovního poměru k jinému zaměstnavateli. Jak se bude řešit dovolená za červen? Podle § 212 odstavec 3 zákoníku práce přísluší poměrná část dovolené v délce jedné dvanáctiny též za kalendářní měsíc, v němž zaměstnanec změnil zaměstnání, pokud skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele na sebe bezprostředně navazují. Zaměstnanci přísluší pak poměrná část dovolené od nového zaměstnavatele.

Převedení dovolené k jinému zaměstnavateli

Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu kterýkoliv ze zúčastněných zaměstnavatelů poskytnout dovolenou nebo její část, na kterou mu vznikl nebo vznikne nárok u druhého zaměstnavatele. Podmínkou je, že o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru

dosavadního zaměstnavatele. Oba zaměstnavatelé se musí v tomto případě dohodnout o úhradě vyplacené náhrady mzdy za dovolenou (části dovolené), na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou nárok nevznikl.

Příklad:

Zaměstnanec končí pracovní poměr 30. 6. a bezprostředně nastupuje 3. 7. do pracovního poměru k jinému zaměstnavateli. Na lázeňskou léčbu, na kterou potřebuje čtyři týdny dovolené, nastupuje na podzim. U bývalého zaměstnavatele má nárok pouze na šest dvanáctin - tedy polovinu dovolené, neboť za jeden měsíc trvání pracovního poměru přísluší dvanáctina z celkové výměry dovolené. Při pětítýdenní dovolené je to 12 a půl dne. Jestliže předem požádá a zaměstnavatelé se dohodnou o úhradě mzdy za polovinu dovolené, může si zaměstnanec celou dovolenou vybrat u nového zaměstnavatele.

Náhrada mzdy před dovolenou

Při splatnosti mzdy v průběhu dovolené postupuje zaměstnavatel v souladu s ust. § 141 odstavec 3 zákoníku práce. Mzdu splatnou během dovolené je povinen zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci před nástupem na dovolenou, případně-li termín výplaty na období dovolené. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na jiném dnu výplaty. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy je povinen vyplatit nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty následujícím po dovolené. Náhrada mzdy se poskytuje ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou v souladu s ust. § 222 odstavec 2 zákoníku práce pouze v případě skončení pracovního poměru. V jiných případech náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou nelze proplatit. Pokud by zaměstnavatel takto postupoval, bylo by to v rozporu se zákoníkem práce.

Dovolená v dohodě o pracovní činnosti

Zaměstnanec může pro zaměstnavatele konat práci nejen v pracovním poměru, ale i na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. Pouze v dohodě o pracovní činnosti může být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána dovolená. U dohody o provedení práce toto není možné.

Prodloužení dovolené

Základní délka dovolené podle zákoníku práce činí 4 týdny. Dovolená zaměstnanců, kteří jsou odměňováni platem, činí 5 týdnů v kalendářním roce. Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce. Zákoník práce umožňuje, aby zaměstnavatel podnikatelského charakteru (toto se týká i zaměstnanců státních podniků) prodloužil dovolenou. Zaměstnavatel může prodloužení dovolené provést ve vnitřním předpise nebo sjednat v kolektivní smlouvě.



Nový zákon o zpracování osobních údajů

V prvním čtvrtletí letošního roku byl schválen dlouho očekávaný zákon o zpracování osobních údajů, který upřesňuje Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (dále pouze jako „nařízení GDPR“). Byl vydán pod č. 110/2019 a je účinný ode dne 24. 4. 2019, kdy by vyhlášen ve sbírce zákonů v účinnosti. Cílem nového zákona o zpracování osobních údajů je upřesnění práv a povinností vyplývajících z nařízení GDPR. Jedním z důsledků nabytí účinnosti nařízení GDPR bylo zrušení účinného zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

Nařízení GDPR umožňuje členským státům úpravu některých právních institutů vnitrostátní legislativou. Dále dává možnost upřesnit nebo jinak rozvést v nařízení GDPR zakotvená ustanovení a umožňuje tak zákonodárci odchýlit se od obecné úpravy a přijmout určité národní výjimky, které jsou lépe uzpůsobeny konkrétnímu právnímu prostředí. Nařízení GDPR bude i nadále přímo účinný právní předpis a bude aplikováno do našeho právního řádu. Samotná aplikace bude však probíhat v souladu s nově přijatým zákonem o zpracování osobních údajů. Přijetím tohoto nového zákona došlo k ukotvení pozice Úřadu pro ochranu osobních údajů, který má nyní jasně vymezené pravomoci k vymáhání postihů za nedodržování pravidel stanovených legislativou v oblasti ochrany osobních údajů.

Nově přijatý zákon o zpracování osobních údajů konkretizuje některá obecná ustanovení nařízení GDPR. Například konkretizuje věkové hranice k udělení souhlasu se zpracováním osobních údajů nebo ustanovení týkající se výše pokut nebo informační povinnosti správce osobních údajů. Současně s tímto novým zákonem nabyl účinnosti doprovodný zákon č. 111/2019 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zpracování osobních údajů, kdy tento zákon dopadá pouze na orgány veřejné moci při výkonu veřejné moci.

Změny v právní úpravě osobních údajů

Přijetím nového zákona o zpracování osobních údajů došlo k upřesnění věkové hranice u dětí, které jsou způsobilé k udělení souhlasu se zpracováním osobních údajů. Hranici způsobilosti dítěte udělit takovýto souhlas snížil zákonodárce oproti nařízení

GDPR o 1 rok, tedy na 15 let. Jedná se o hranici, od které již není zapotřebí udělení souhlasu zákonným zástupcem. Zde je nezbytné poznamenat, že uvedená věková hranice je posuzována v souladu s příslušnými ustanoveními zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Posuzuje se vzhledem k rozumové a volní vyspělosti nezletilého a také vzhledem k povaze účelu zpracování poskytnutých osobních údajů. Z uvedeného tedy plyne, že souhlas udělený dítětem může být v některých případech neplatný. O neplatný souhlas dítěte staršího 15 let se může jednat například v situacích, kdy je souhlas udělen k dlouhodobému zpracování jeho osobních údajů.

Správce osobních údajů, který osobní údaje zpracovává na základě zákonné povinnosti, ve veřejném zájmu nebo při výkonu veřejné moci, má upřesněnou informační povinnost. Svou povinnost obsaženou v článku 13 a 14 nařízení GDPR splní zveřejnění potřebných informací na svých internetových stránkách.

Nový zákon o zpracování osobních údajů zmírňuje povinnost správce stanovenou ve čl. 35 nařízení GDPR, která spočívá v povinnosti vypracovat posouzení vlivu na ochranu osobních údajů v případě pravděpodobnosti rizika při systematickém a rozsáhlém zpracování osobních údajů. Tuto povinnost podle Adaptačního zákona nemá správce, který zpracovává osobní údaje na základě zákonné povinnosti.

Další důležitou změnou je, že nový zákon specifikuje zpracování osobních údajů na základě novinářské, akademické, umělecké nebo literární licence a posuzování přiměřenosti takového zpracování. Zákon při zpracování na základě výše popsaných licencí stanovuje výjimku z poučovací a informační povinnosti správce. Na tomto místě postačuje, aby byl subjekt údajů informován o identitě správce pouze v grafické podobě, tedy průkazem nebo označením, a to například ústně nebo jiným vhodným způsobem. Toto poučení je dostatečné pouze v případech, kdy jsou zásady ochrany osobních údajů informující o právech subjektů zveřejněny na internetových stránkách správce.

V souvislosti se zpracováním osobních údajů na základě výše popsaných licencí došlo rovněž k omezení práva subjektu údajů na vznesení námítky proti zpracování osobních údajů. Nový zákon zakotvuje povinnost namítajícího subjektu údajů, aby uvedl konkrétní důvody neoprávněnosti zpracování. Správce pak v případě vznesení námítky pouze posuzuje, zda subjekt údajů námitkou osvědčil, že jeho zájem převažuje nad zájmem na uveřejnění osobních údajů, které se jej týkají.

Přestupky

Přijetím nového zákona o zpracování osobních údajů došlo ke změně systému správního trestání v případě neplnění některé z povinností nebo porušení některého ze zákazů v oblasti ochrany osobních údajů. Český zákonodárce v novém zákoně snížil horní hranice správních pokut, které lze za jednotlivá porušení právních předpisů uložit.

Na přestupek spočívající v porušení zákazu zveřejnění osobních údajů stanoveného jiným právním předpisem (např. se může jednat o porušení zákona na ochranu utajovaných informací), je možné uložit pokutu do maximální výše 1 000 000 Kč. Pokutu ve výši 5 000 000 Kč je možné uložit v případech, kdy se jedná o přestupek spáchaný prostřednictvím tisku, filmu, rozhlasu, televizi, veřejně přístupnou počítačovou síť nebo jiným obdobně účinným způsobem. Z této odpovědnosti jsou vyňaty orgány veřejné moci, u kterých Úřad pro ochranu osobních údajů upustí od uložení pokuty v případě, že se takového přestupku dopustí.

Na přestupky specifikované v novém zákoně o zpracování osobních údajů lze uložit pokuty s horní hranicí 10 000 000 Kč. Došlo ke značnému snížení výše sankcí oproti sankcím v nařízení GDPR, jejichž horní hranice činily u nejzávažnějších porušení až 20 000 000 EUR nebo 4 % celosvětového ročního obrátu. Pro úplnost uvádím, že přestupky projednává Úřad pro ochranu osobních údajů, který je ústředním správním orgánem a uložené pokuty vybírá.

Pokuty uložené Úřadem

Z informací zveřejňovaných Úřadem pro ochranu osobních údajů, a to nejen ve vztahu k jeho dozorové činnosti, lze dojít k závěru, že si Úřad obecně při udělování pokut dosud zachovával jistou zdrženlivost. V posledních měsících však lze vysledovat ze strany Úřadu změnu v přístupu. Úřad za nesoulad s GDPR udělil nejméně 8 pokut, přičemž některé z těchto pokut se pohybují dokonce v řádech stovek tisíc korun.

Vzhledem k tomu, že nový zákon o zpracování osobních údajů výslovně upravuje pravomoc Úřadu k vymáhání sankcí, je zřejmě možné očekávat vzrůstající tendenci co do výše a četnosti udělovaných pokut. Na tomto místě je nutné zmínit institut opatření k odstranění následků, který ponechává Úřadu možnost uložit v konkrétních případech správcům opatření k odstranění zjištěných nedostatků a stanovit k odstranění těchto nedostatků přiměřenou lhůtu. Pokutu Úřad uděluje až následně, a to pouze při nedodržení stanoveného opatření. Tento institut tedy slouží jako varování. Úřad dosud postupoval při kontrolách spíše zdrženlivě a snaží se správce, případně zpracovatele, spíše napravovat pomocí upozornění a výzev, než je okamžitě trestat, zejména pak v bagatelních záležitostech. Podle vyjádření vedení Úřadu bude Úřad v tomto přístupu pokračovat.

Závěr

Nově přijatý zákon o zpracování osobních údajů bude mít s největší pravděpodobností pro praxi pouze malý dopad. Jeho text převážně upřesňuje již nařízením GDPR stanovená práva a povinnosti, které ti, na které ochrana osobních údajů dopadá, už musí plnit.



Náhrada škody hrazená zaměstnancem

Dotaz: Mám uzavřenou dohodu o hmotné odpovědnosti a současně odpovídám za svěřené hodnoty společně s kolegy. Nyní došlo ke schodku na svěřených věcech. Jakým způsobem je tato náhrada škody ze strany zaměstnavatele stanovena? Hradíme škodu společně a jak je vypočítán podíl jednotlivých zaměstnanců?

Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování je upravena v ust. § 252 zákoníku práce. V tomto ustanovení je uvedeno, že za svěřené hodnoty se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny, je povinen nahradit zaměstnavateli schodek vzniklý na těchto hodnotách.

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku. Byla-li svéprávnost zaměstnance omezena, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty musí být uzavřena písemně.

Zaměstnanec se zproští povinnosti nahradit schodek zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

Rozsah a způsob náhrady škody

V souladu s ust. § 259 zákoníku práce zaměstnanec, který má povinnost nahradit škodu vzniklou schodem na svěřených hodnotách nebo způsobenou ztrátou svěřených věcí, je povinen nahradit tuto škodu v plné výši.

Je-li k náhradě schodku společně zavázáno více zaměstnanců, určí se jednotlivým zaměstnancům podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši.

Podíl náhrady stanovený podle pravidla uvedeného v předchozí větě nesmí u jednotlivých zaměstnanců, s výjimkou vedoucího a jeho zástupce, přesáhnout

částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Neuhradí-li se takto určenými podíly celý schodek, jsou povinni uhradit zbytek vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků.

Zjistí-li se, že schodek nebo jeho část byla zaviněna některým ze společně zavázaných zaměstnanců, je povinen nahradit schodek tento zaměstnanec podle míry svého zavinění. Zbývající část schodku jsou povinni nahradit všichni společně zavázání zaměstnanci podíly určenými podle shora uvedeného vzorce.

Při určování podílu jednotlivých společně zavázaných zaměstnanců se vychází z jejich hrubých výdělků zúčtovaných za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodku. Přitom se započítává výdělek za celý kalendářní měsíc, v němž byla tato inventura provedena, a nepřihlíží se k výdělku za kalendářní měsíc, v němž byl zjištěn schodek. Jestliže byl však zaměstnanec zařazen na pracoviště během tohoto období, započítává se mu hrubý výdělek dosažený ode dne, kdy byl na pracoviště zařazen, do dne zjištění schodku. Do hrubého výdělku se nezapočítává náhrada mzdy.

Pro úplnost ještě doplňuji následující informace. Dle ust. § 253 zákoníku práce zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty, může od ní odstoupit, vykonává-li jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště, je-li překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Jsou-li hodnoty svěřeny k vyúčtování společně více zaměstnancům, může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce. Odstoupení od dohody o odpovědnosti podle věty první musí mít písemnou formu. Závazek z dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.



Současně upozorňuji na institut inventury a její důležitost pro zaměstnance, neboť provedení inventury může být pro obranu zaměstnance stěžejní. Zákoník práce v ust. § 254 zakotvuje pro zaměstnavatele povinnost, kdy ji musí provést. Konkrétně je stanoveno, že inventuru je zaměstnavatel povinen provést při uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, při zániku závazku z této dohody, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení pracovního poměru.

Na pracovištích, kde pracují zaměstnanci společně zavázání k vyúčtování svěřených hodnot, je zaměstnavatel povinen inventuru provést při uzavření dohod o odpovědnosti za svěřené hodnoty se všemi společně zavázanými zaměstnanci, při zániku závazku ze všech těchto dohod, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložení všech společně zavázaných zaměstnanců, při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost

kteréhokoliv ze společně zavázaných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty.

Jestliže zaměstnanec, který je společně zavázán a jehož pracovní poměr skončil, nebo který vykonává jinou práci, nebo který byl převeden na jinou práci, nebo který byl převeden na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá zároveň o provedení inventury, je povinen nahradit schodek zjištěný nejbližší inventurou na jeho dřívějším pracovišti. Jestliže zaměstnanec, který je zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci společně zavázání k vyúčtování svěřených hodnot, nepožádá zároveň o provedení inventury, je povinen, pokud od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty neodstoupil, schodek zjištěný nejbližší inventurou nahradit.

*Klára Holubová
právní servis OS ZPTNS*



28. února a 1. března 2019 – OS ZPTNS, Seminář hospodáři Beroun

Seminář na téma „Hospodaření a daně základních organizací“ pořádaný Odborovým svazem zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb. Lektorem byla paní Jindřiška Plesníková, autorka několika odborných publikací na dané téma.

Seminář, o který byl velký zájem, absolvovalo 64 účastníků z řad předsedů, hospodářů i členů revizních komisí VZO v působnosti našeho odborového svazu. Všem účastníkům semináře byly následně k této problematice zaslány materiály poskytnuté paní lektorkou, které jim určitě budou užitečné v jejich činnosti.

13. března 2019 – Praha, 10. jednání Rady OS ZPTNS

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informaci o plnění usnesení z minulého jednání Rady.

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí aktuální odborové informace a dále informace o sociálním dialogu

a kolektivním vyjednáváním. Rada obdržela informace o základních organizacích OS ZPTNS (o členské základně, základních organizacích svazu a informace z regionů).

Rada OS ZPTNS schválila zprávu o hospodaření a čerpání rozpočtu OS ZPTNS za rok 2018 a uložila předsedkyni svazu předložit zprávu ke schválení Zastupitelstvu OS ZPTNS s doporučením pro Zastupitelstvo OS ZPTNS tuto „Zprávu“ schválit.

Rada projednala a schválila hlavní body programu jednání a rovněž organizaci 6. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS (18. 4. 2018).

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informace o odborovém majetku. Rada schválila per rollam přistoupení nové základní organizace do Odborového svazu ZPTNS „Odborová organizace pošt“ od 1. 1. 2019.

Rada OS ZPTNS byla seznámena s činností BOZP, s využíváním odborových bytů na Černém Mostě, obdržela vyhodnocení Dohody o vzájemné spolupráci za rok 2018 se SON.

Rada vzala na vědomí informace z ČMKOS (Mítink ČMKOS, Informace o porušování zaměstnaneckých a odborových práv v roce 2018, Informace o změnách v důchodovém systému od 1. ledna 2019, Výúčtování finančních prostředků ze státního rozpočtu ČR na činnost BOZP za rok 2018 a Zaměření činnosti RROS ČMKOS v roce 2019).

25. března 2019 – Česká pošta, 28. jednání P-KOV ČP

Pravidelné informace o současné situaci a jednáních (nezaměstnanost, inflace, kontrola evidenčních listů, členské příspěvky).

Aktuality a odborové informace (připravovaná novela Zákoníku práce, zákon o poštovních službách, otázka BOZP v České poště (na základě podnětu P-KOV předaného řediteli Sekce bezpečnosti byl upraven povrch parkoviště a přilehlých komunikací na depu Pardubice – Fáblovka).

Informace o Nadaci České pošty, o ekonomice v České poště a v živém vysílání rozhlasové stanice Radioforum (6. 3. 2019) vystoupila předsedkyně P-KOV Jindřiška Budweiserová, hovořila o situaci v České poště.

P-KOV projednal nové interní předpisy vydané zaměstnavatelem (Systém odměňování zaměstnanců, Pracovní podmínky a benefity zaměstnanců, Vybrané benefity pro zaměstnance ČP, Tvorba a zásady čerpání FKSP, Systém odměňování zaměstnanců se smluvní mzdou, Systém odměňování zaměstnanců, Stanovení a vyhodnocení ukazatelů pro výplatu variabilní mzdy zaměstnanců s tarifní mzdou).

P-KOV byl informován o mimořádném jednání dozorčí rady České pošty za účasti pana ministra vnitra Jana Hamáčka (5. 3. 2019) a o rozhodnutí růstu mezd od 1. 4. 2019.

Návazně na toto jednání byl zaslán otevřený dopis premiérovi Ing. Andrejovi Babišovi se žádostí o pomoc při financování během restrukturalizace České pošty. Vláda by měla poště zajistit průběžné financování během její restrukturalizace a v zájmu její stabilizace tak, aby nebyly ohroženy výplaty mezd ani běžný provoz.

Premiér Andrej Babiš reagoval na dopis k financování ČP dne 18. 3. 2019. V odpovědi uvedl, že vnímá potřebu řešit problém České pošty a plně podporuje veškeré kroky i návrh ministra Jana Hamáčka na zvýšení limitu výše kompenzace čistých nákladů univerzální služby na částku 1,5 mld. Kč.

P-KOV byl informován o hromadném propouštění k 1. 6. a k 1. 7. 2019, zaměstnavatel předložil odborům záměr a dal na vědomí zprávu zaslano Úřadu práce.

Příprava kolektivního vyjednávání KS 2019 - zaměstnavatel vydal na podnět P-KOV po projednání s odbory vnitřní předpisy, které v maximálně možné míře zachovávají pracovní a sociální podmínky v období, kdy není kolektivní smlouva. Na základě společného kompromisu vydal zaměstnavatel metodický pokyn, aby zaměstnanci mohli z FKSP čerpat příspěvky na dětské tábory, příspěvky na rekreaci ve vlastních zařízeních, sociální výpomoci a půjčky, poukázky pro zaměstnance OZP, dary při životních a pracovních výročích, poukázky v celkové hodnotě 1 400 Kč a též možnost uspořádat setkání zaměstnanců.

Uskutečnila se jednání o mzdách (navýšení mezd od 1. 4. 2019, nový systém odměňování, odměna generálního ředitele pro všechny tarifní zaměstnance), kdy 10% navýšení tarifních mezd představuje částku ve výši 1,2 mld. Kč navíc.

Termín dalšího společného jednání o nové Kolektivní smlouvě je stanoven na 24. 4. 2019.

Informace z regionů (prověrky BOZP, nedostatek zaměstnanců na všech pozicích, zvýšená pracovní zátěž, vysoká fluktuace, nespokojenost zaměstnanců s pracovními podmínkami i se mzdovým ohodnocením, odchody letitých zaměstnanců a nově přijatí nastupují za vyšší mzdy, což je vnímáno jako nespravedlivé).

Hosty jednání byli ředitel divize obchod a marketing Mgr. Martin Vránek, ředitel úseku řízení PS, Ing. Miroslav Štěpán, personální ředitel Ing. Ivan Feninec, MBA a Mgr. Rafael Ferenc, manažer HR ÚŘLZ, kteří na jednání P-KOV zastupovali zaměstnavatele.

Proběhla prezentace Mgr. Martina Vránka - představení nové organizační struktury od 1. 7. 2019 v DOM (včetně PS), klíčové faktory, shrnutí zásadních změn od 1. 7. 2019 (zrušení jedné řídicí úrovně), plán ČSOB pro rok 2019, plán prodeje pro rok 2019, nová struktura logistiky a doručovací sítě k 1. 9. 2019.

Otázky zodpověděl Mgr. Rafael Ferenc (v oblasti BOZP je snaha o zvýšení kvality pracovních prostředí zaměstnanců, např. situace pracoviště „Pošta Praha 120“ se řeší. Stejně tak v Postservisu České Budějovice, kde je dlouhodobě nevyhovující vzduchotechnika - probíhají jednání s výrobcem linky o dodání přídatného zařízení k odsávání prachu linky. Na SPU Pardubice – Fáblovka, kde vznikly pracovní úrazy z důvodu špatného povrchu parkoviště a jeho nedostatečného osvětlení, se vyřešil. Nadále zůstává mimo provoz jídelna na pracovišti „Pošta Praha 120“ (provoz bude zahájen od 1. května t. r.).

P-KOV požádal o aktuální přehled RZ České pošty, která jsou k dispozici pro rok 2019, včetně jejich cen.

P-KOV má výhrydy k projednávání organizační změny v centrálně řízených jednotkách, zejména v oblasti správy majetku, kde dochází k propouštění zaměstnanců „dělnických profesí“ (údržbáři, automechanici, ale i domovníci). Kdo bude tyto činnosti zajišťovat?

Nadále jsou vážným problémem neobsazená pracovní místa, organizace práce a tlak na plnění plánu produktů aliančních partnerů.

18. dubna 2019 – Praha, 6. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS

Jednání se konalo v sále „Přítomnost“. Zastupitelstvo OS ZPTNS vzalo na vědomí zprávu o činnosti svazu od jeho 5. jednání, vzalo na vědomí přednesené informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání.

Zastupitelstvo OS ZPTNS schválilo Zprávu o hospodaření a čerpání rozpočtu Odborového svazu poštovních, telekomunikačních a novinových služeb za rok 2018 a vzalo na vědomí stanovisko Revizní komise OS ZPTNS k této „Zprávě“.

Zastupitelstvo OS ZPTNS vzalo na vědomí informace o činnosti svazové BOZP a diskusní příspěvky.

26. a 27. dubna 2019 – Rytířsko, jednání P-KOV TELCO a Základních organizací O2 CR a CETIN

Uskutečnilo se setkání členů výborů ZO OS ZPTNS z firem O2 Czech Republic, a. s., a CETIN a. s. v celkovém počtu 40 účastníků z celé republiky. Akce se v tomto rozsahu konala již po sedmé a opět se setkala s velkým zájmem všech.

První den se diskutovalo o odborové problematice v obou firmách. Předseda P-KOV seznámil přítomné účastníky se změnami, které v jednotlivých firmách proběhly a dále s problémy, které projednával s vedením firem i s tématy, které bylo v posledním

období třeba řešit. V obou firmách jsou v současné době podepsané prodloužené kolektivní smlouvy s platností do konce roku 2020.

Odpolední jednání proběhlo za účasti vedení obou firem.

Za společnost O2 Czech Republic a. s. zde byl pan Pavel Milec, ředitel pro lidské zdroje společnosti, který informoval o problematice v O2 (o změnách na call centrech, v prodejnách, ale i u techniků) a odpověděl na řadu konkrétních dotazů.

Za společnost CETIN a. s. zde byli pan Juraj Šedivý, ředitel firmy CETIN a. s. a paní Milena Synáčková, ředitelka lidských zdrojů společnosti. Seznámili přítomné se situací ve firmě, informovali o navyšování počtu zaměstnanců, o záměrech a cílech firmy do dalšího období, ale i o zájmu firmy spolupracovat se školami při výchově techniků. Odpovídali též na dotazy přítomných týkající se úpravy mezd (proč jsou směřovány jen do některých profesí), na dotazy technického charakteru (zavádění nových technologií, zaměření na optické sítě do bytů) a jiné problematické otázky.

Závěrem dne proběhla diskuse, kde se zhodnotily získané informace od vedení obou společností, ale i zkušenosti z běžné praxe – nejen odborové.

Další den jednání se slova ujala předsedkyně Svazu paní Jindřiška Budweiserová. Seznámila přítomné s aktuálními informacemi nejen ze Svazu ZPTNS, ale i z ČMKOS. Informace o změnách v oblasti právních předpisů majících dopad na zaměstnance, odboráře, ale i na všechny občany, podala paní Klára Holubová z právního servisu OS ZPTNS.

Závěrem lze konstatovat, že celé jednání proběhlo na dobré úrovni, jeho účastníci získali nejen důležité informace a podněty pro svoji práci, ale i kontakty na kolegy v ostatních regionech.

29. dubna 2019 – Česká pošta, 29. jednání P-KOV ČP

Odborové otázky (počty členů, členské příspěvky, nezaměstnanost, inflace) a informace o současné situaci a jednání (aktuální personální změny v České poště, novela Zákoníku práce, zákon o poštovních službách – novela zákona prošla 2. čtením, garanční Hospodářský výbor návrh zákona zatím neprojednal).

Regionálním předsedům KOV byl rozeslán materiál zpracovaný odborovým svazem „Výhody vyjednané P-KOV pro zaměstnance ČP pro rok 2019“ (srovnání se zákonnými nároky).

Informace o ekonomické situaci v ČP, o Nadaci ČP, z komise pro výběrové řízení na poukázky poskytované zaměstnancům.



Zaměstnavatel vydal k 1. 4. 2019 nové interní předpisy (Výše úkolové mzdy, Stanovení a vyhodnocení ukazatelů pro výplatu variabilní mzdy zaměstnancům s tarifní mzdou, Změna systematizace pracovních míst v DOM - zřízení nových specializovaných přepážek, zřízení systematizovaných pracovních míst v úseku transformace a technologie od 1. 5. 2019, 1. 6. 2019, 1. 7. 2019 a k 1. 10. 2019 a výklad k metodickému pokynu Tvorba a zásady čerpání FKSP včetně vzorů formulářů k pokynu o FKSP).

Hromadné propouštění v ČP – zaměstnavatel zaslal ÚP dopis o hromadném propouštění zaměstnanců, předložil odborům záměr, dal na vědomí zprávu o organizační změně. V regionech se tyto organizační změny projednávají.

Kolektivního vyjednávání a KS – vydány vnitřní předpisy pro období, kdy není KS. Při jednání o mzdách bylo dosaženo navýšení mezd od 1. 4. 2019 o 10 % (což je 1,2 mld. Kč navíc), a nový systém odměňování.

Společné jednání o nové Kolektivní smlouvě 24. 4. 2019 - vyjednávání se bohužel nekonalo, nedostal se zástupce NOS ČP (Filip Janovský), který na jednání za sebe nikoho neposlal, ani nikoho

nepověřil plnou mocí! Návrh předsedkyně P-KOV Jindřišky Budweiserové na společné setkání zástupců odborových subjektů a jednání o nové kolektivní smlouvě byl ze strany SOS 21 odmítnut. Přítomné strany se shodly na dalším termínu kolektivního vyjednávání dne 22. 5. 2019.

Informace z regionů: projednávání organizačních změn v České poště se uskutečnilo převážně v neshodě. V rámci organizačních změn v DOM někteří vedoucí zaměstnanci v souvislosti s menším počtem přímo řízených zaměstnanců budou mít nižší mzdu.

Zaměstnancům, kterým byla v rámci optimalizace zrušena pracovní pozice, bylo nabídnuto jiné pracovní místo. Někteří nabídku přijali a setrvali u České pošty, několik jich odmítlo a využilo možnosti odstupného.

Škodní události způsobené zaměstnanci – při jejich řešení se aktivně angažují odbory, poradí zaměstnancům, jak postupovat dále. Pokud se jedná o člena odborů, má možnost právní pomoci ze svazu.

Zaměstnavatele na jednání zastupovali Ing. Ivan Feninec, MBA a Mgr. Rafael Ferenc. Během jednání se diskutovalo o mzdovém nárůstu od 1. 4. 2019,



předpisech o odměňování a dále o FKSP, informace o připravovaných organizačních změnách a o aktuální situaci v České poště.

Ztrátového hospodaření ŠRZ Moravec nadále provádí Správa majetku, o provozování jídelny na pracovišti „Pošta Praha 120“ není v důsledku špatného technického zázemí zájem (jednání již se 7. zájmemcem).

K organizační změně v PS má P-KOV výhrady k projednávání této změny, jednání se týkala jen zrušení pozic manažerů obvodů. S odbory nebyla dostatečně projednána vnitřní struktura této organizační změny.

Čerpání FKSP v roce 2019 – P-KOV preferuje sociální aspekt pro všechny zaměstnance. Díky kompromisu se podařilo vyjednat pro zaměstnance sociální výpomoci, příspěvky na rekreaci a na dětské tábory, příspěvky na setkání zaměstnanců, poukázky pro osoby se ZP, dary při životních a pracovních výročích.

Mzdový růst od 1. 4. 2019. Růst tarifních mezd stále není dostatečný, je nezbytné další zvýšení mezd.

BOZP a kontroly svazových inspektorů se nadále zaměřují na pracovní podmínky a sociální zázemí zaměstnanců, a na jejich celkovém zlepšení. Svazová inspekce byla požádána o prověření pracoviště „Pošta

Praha 120“, kde jsou zaměstnanci při výkonu práce vystavováni rentgenovému záření.

22. - 24. května 2019 – OS ZPTNS, Seminář pro inspektory BOZP a SIPB v Berouně.

Uskutečnil se seminář pro inspektory BOZP a SIPB pořádaný Odborovým svazem zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb v Berouně v hotelu Grand Litava. Potěšující byla účast 29 inspektorů z řad základních organizací našeho odborového svazu, kteří pak na konci semináře obdrželi osvědčení o prokázaných odborných znalostech v rámci rozpravy a testu. Za zmínku stojí jistě i návštěva místní hasičské stanice, kde měli účastníci semináře zajištěnou odbornou přednášku související s danou problematikou BOZP. Přednášel a hasičskou stanicí všechny provázal Ing. Mgr. Hynek Černý.

24. května 2019 – OS ZPTNS, Redakční rada časopisu PTN ECHO

Redakční rada PTN ECHO se zabývala přípravou 2. čísla časopisu PTN ECHO. Konstatovala, že je nutné, aby se naši členové aktivně zapojovali svými příspěvky (články, fotografiemi) do časopisu. Pro všechny čtenáře je dobré a zajímavé vědět, co naše odbory pro lidi dělají, jakým způsobem naše odbory lidem pomohly, a jak užitečná je tato práce lidí pro lidi.



Rezoluce ze schůzky Poštovního & logistického sektoru UNI, Nyon, 28. května 2019

Poštovní & logistický sektor UNI žádá zastavení veškerých pokusů o další privatizaci pošty a volá po zpětném znárodnění poštovních podniků v celém světě.

Poštovní sektor čelí v současné době velké změně. Hybné síly těchto změn jsou na jedné straně vnější (nárůst elektronického obchodu, digitální ekonomika, značný nárůst objemů balíkových zásilek a globální oteplování) a na druhé straně vnitřní související s novými technologiemi a digitalizací pošty.

Oba faktory vyvolávající změny nutí poštovní podniky, aby se přizpůsobily, investovaly a měnily aktivity a pracovní postupy. Proto tyto změny vyžadují více finančních zdrojů.

Pošta je současně zmenšujícím se trhem; v celosvětovém měřítku klesá objem dopisních zásilek v důsledku elektronických substitucí ročně o 5 %. Rostoucí objemy balíkových zásilek sice kryjí určité ztráty, avšak vzhledem ke konkurenci na tomto trhu jen částečně. To znamená, že pošta přichází o peníze, které jsou potřebné na investice do infrastruktury, kvalifikace a modernizace.

Doručování balíků je a vzestupu, avšak vzhledem k charakteru tohoto segmentu zde nikdy nebyl monopol a vždy fungovala konkurence. Konkurenty jsou zde převážně soukromí operátoři orientovaní na zisk, kteří se soustřeďují na požadavky důležitých zákazníků, jako jsou velké internetové obchody, a nikoli na zájmy občanů.

Nárůst moci pravicových a konzervativních populistických politiků souvisí s tlakem ze strany velkých investorů a neoliberálních fór usilujících o prodej všech zbývajících státních podniků. V zemích, v nichž probíhá takového politického změny, jako jsou Brazílie, USA a Kanada, čelí naše členské organizace a kolegové hrozbě privatizace pošty.

UNI Global Union naléhavě varuje před tím, že privatizace na zmenšujícím se, konkurenčním trhu znamená pro poskytovatele univerzální služby ještě

menší příjmy. Vedle klesajících výnosů vzhledem k nižšímu objemu dopisních zásilek musí být nyní vypláceny dividendy akcionářům, což redukuje finanční prostředky, které by měly být k dispozici pro investice.

Poštovní & logistický sektor UNI prokázal v nejnovějších studiích negativní dopady, které má privatizace pošty na pracovní podmínky, ceny a kvalitu služeb. Dosud byl ve světě privatizován jen malý počet poštovních podniků a jenom pár z nich zaznamenal díky investicím do nových služeb a rozšíření mezinárodních aktivit úspěšný rozvoj. Ve všech případech jsme svědky drastického zhoršení pracovních podmínek, cen a kvality služeb.

Proto světová schůzka Poštovního & logistického sektoru UNI rozhodla, že bude bojovat za:

- zastavení veškerých pokusů o privatizování státních poštovních podniků,
- zpětné znárodnění již privatizovaných poštovních společností, pokud to žádají pracovníci, jejich odborové organizace a občané,
- zajištění financování poštovních služeb z veřejných peněz bez orientace na zisk,
- zajištění univerzálních služeb vysoké kvality a za dostupné ceny po celém území všech zemí pro všechny občany na celém světě.

Světová schůzka Poštovního & logistického sektoru UNI žádá sekretariát UNI Global Union, aby:

- dále zkoumal důsledky liberalizace pošty,
- podporoval členské organizace při vytváření sítí pro podporu a solidaritu v boji proti liberalizaci,
- se jménem členských organizací obracel se na politiky a osoby s rozhodovacími pravomocemi a na žádost členských organizací loboval a předkládal silné argumenty proti privatizaci pošty,
- vytvořil prostor pro to, aby se členské organizace tam, kde je to potřeba, spojovaly, vyměňovaly zkušenosti a budovaly spolupráci.

Kontroly BOZP jsou velmi důležité!

Během prvních pěti měsíců roku 2019 lze říct, že u zaměstnavatelů je snaha řešit objektivně závady na pracovištích. Dochází k opravám podlahových krytin, upevnění regálů, vedoucí se sami zajímají o všechna rizika, která hrozí zaměstnancům na pracovišti.

Bohužel stále jsou pracoviště, kde je situace v oblasti BOZP velmi špatná. Mezi nejčastější závady patří špatné osvětlení, nedostatečný úklid pracovišť, chybějící osobní ochranné pracovní pomůcky, nedostatečné školení zaměstnanců v oblasti BOZP a PO. S překvapením zjišťuji, že největší provinění nebylo zjištěno u společnosti Česká pošta s. p., ale u společnosti O2 Czech republic a.s. Zde jsou bohužel zaměstnanci nuceni pracovat v prodejních pod silným osvětlením, mají špatně tvarově řešené židle a naprosto nevyhovující zázemí. Je zcela běžné, že několik zaměstnanců je nuceno odpočívat, převlékat se a jíst v prostoru pár metrů čtverečních.

Za pozitivní lze považovat opravy a výstavbu nových dep u společnosti Česká pošta s. p., která jsou řešena moderně

a odpovídají předpisům v oblasti BOZP. Teplotní a mikroklimatická situace je řešena v prostorech dep uspokojivě. Pokud by se podařilo provést rekonstrukci a úpravu všech logistických prostor podobně, byla by situace výrazně lepší jak pro zaměstnance, tak i pro práci s přepravovanými zásilkami.

V oblasti telekomunikací je situace dobrá. Podařilo se od roku 2018 opravit několik objektů a majitelé těchto budov pravidelně opravují všechny závady na pracovištích. V současné době patří mezi největší nedostatky nedostatečný úklid a problematické majetkové vztahy prodaných objektů společnosti CETIN.

Bohužel SIBP chybí podněty od zaměstnanců. Není důvod se bát a informovat nás o závadách a nedostatcích. Malé a podle vás zanedbatelné závady mohou mít vliv na pracovní prostředí. Prosim, tedy jakékoliv podněty, dotazy a informace, se nebojte směřovat na inspektory SIBP.

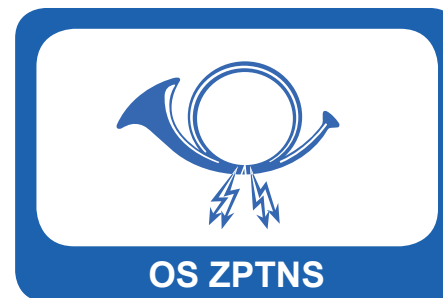
Radek Brabec



Zázemí prodejny



Ovládání plošiny



OS ZPTNS

nám. W. Churchilla 2
130 00 Praha 3
tel.: 222 540 322, fax: 222 540 981
e-mail: oszptns@cmkos.cz

Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb

Základní organizace

ČLENSKÁ PŘIHLÁŠKA

Jméno a příjmení

Datum narození

Pracoviště (útvár)

Bydliště (adresa)

Telefon

E-mail

Přihlašuji se za člena OS ZPTNS, souhlasím se Stanovami a souhlasím s výběrem členských příspěvků.

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

V dne podpis

Přijat za člena ZO OS ZPTNS dne:

.....

Razítko Výboru ZO OS ZPTNS

VÍTE, ŽE BEZ ODBORŮ BYSTE NEMĚLI

- ✓ ZKRÁCENOU TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBU
- ✓ TÝDEN DOVOLENÉ NAVÍC
- ✓ ZVÝŠENÉ ODSUPNÉ
- ✓ PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ POJIŠTĚNÍ
- ✓ SOCIÁLNÍ FOND A TŘEBA I STRAVOVÁNÍ

VÍTE, ŽE SE ODBORY STARAJÍ O

- ✓ PRACOVNÍ A MZDOVÉ PODMÍNKY
- ✓ BEZPEČNOST PRÁCE

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

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

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

VSTUPTE DO ODBORŮ
PŘIDEJTE SE K NÁM

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



ODBOROVÝ SVAZ ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

VÍTE, ŽE ODBORY POSKYTUJÍ SVÝM ČLENŮM

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

Únikové cesty v objektech

Během kontrol SIBP OSZPTNS se bohužel často setkáváme s uzamčenými či nepřístupnými únikovými cestami. Evakuace osob je jeden z hlavních cílů požární bezpečnosti staveb a pro její bezpečný průběh je vyžadována celá řada kritérií. V případě většího počtu osob v objektu nebo v případě vyšších objektů se zřizuje chráněná úniková cesta jako prostředek bezpečné evakuace. V prostoru chráněné únikové cesty nemá být evakuovaná osoba vystavena stresovým podnětům spojených s požárem (kouř, oheň, teplota), proto je v prostoru chráněné únikové cesty významně omezována hořlavost stavebních výrobků a je limitováno množství hořlavých materiálů, které lze v chráněné únikové cestě ponechat. Velmi častými předměty v prostoru únikových cestách, které ovšem překračují tyto stanovené limity, jsou kartonové krabice, polystyren, plastové lahve, vozíky atd.

Dveře pro evakuaci osob únikovou cestou musí umožňovat velmi rychlý průchod (zabráňovat zachycení oděvu apod.) a svým zajištěním nesmí bránit evakuaci osob ani zásahu jednotek požární ochrany.

Umístění dveří, jejich konstrukce, způsob otevírání, kování atd. musí být zvoleny s ohledem na charakter provozu objektu i fyzickou a mentální schopnost evakuovaných osob tak, aby byla zajištěna plynulá evakuace, provozuschopnost i nezbytná bezpečnost. Umístění klíčku v krabici vedle dveří je dnes již nepřijatelné! Dveře musí být za všech okolností odemčené.

Pracovníci by měli dbát na úklid únikových cest. Vedoucí odpovídá za proškolení zaměstnanců v rámci požární ochrany a trase únikové cesty. Pokud je na pracovišti přítomen preventista, měl by dbát na odemčení únikové cesty, osvětlení a přehlednost.

Závěrem lze říct, že v případě požáru je důležitá každá vteřina pro úspěšnou evakuaci osob. Záleží i zdánlivě na drobnostech, které mohou ovlivňovat přežití daných osob.

Radek Brabec



Takto úniková cesta rozhodně nemá vypadat!

Poštácké toulky nezanikly, tradice poštáckých toulek pokračuje

Dobrý den, paní Matyková,

moc Vás zdravíme z Chrastí a posíláme Vám pozdrav z našich neoficiálních poštáckých toulek.

Toulky jsme měli moc rádi, vždy nás jezdil plný autobus, a proto jsme se letos rozhodli v této hezké akci pokračovat.

Jeli jsme vlakem z Chrastí do Bílku, pokračovali pěšky údolím řeky Doubravy do Chotěboře, tam si dali dobrý oběd a vraceli jsme se vlakem zase zpět k nám do Chrastí. Byl to úžasný výlet, počasí nám přálo. Myslím si, že nejsme sami, komu tato skvělá akce chybí.

Jitka Kličková a spol.



Křížovka o ceny

POMŮCKA: ADSL, KLENK, RSM, SKA, TURKU	KLOUB ZASTAR.	KRAJINÍ MEZ	DRUH PŘIPOJENÍ K INTER- NETU	NÁZEV HLÁSKY P	OSOBNÍ ZÁJIMENO	ŽIDOVSKÝ NABOŽEN- SKÝ KODEX	DŮVĚRNÝ POZDRAV	MPZ SAN MARINA	BÝVALÁ JEDNOTKA JASU	OTÁZKA 3. PÁDU	JMÉNO FOTBALISTY BRABCE
KLAPÁNÍ							MLÁDE SRNY				
1. DÍL TAJENKY							JMÉNO MODERÁT, KOČÍČKOVÉ AMPÉRZÁVIT				
EXPRESNÍ POŠTA ZKR.				POPLACH SPOLEČNÁ TELEVIZNÍ ANTÉNA					ŘÍMSKÝCH 1001 ODMĚNA VOJÁKŮ		
SEVERSKÉ JMÉNO					MINISTER, ZAHR. VĚCI ZNAČKA ARGONU			CITOSLOVCE ŽUCHNUTÍ ZNAČKA KOSMETIKY			
INICIÁLY BASNIKA TOMANA			SERIAL PAN ???	CITOSLOVCE PIPÁNÍ			LÉTAJÍCÍ TALÍŘ			FINSKÝ PŘÍSTAV	ČÁST POSTROJE
	KYSELÁ POCHUTINA	OSLOVENÍ MEZI TRAMPY ARGENTIN- SKÁ MĚNA					AKROBATIC- KÝ PRVEK				
TÝKAJÍCÍ SE OPU								CITOSLOVCE DUPNUTÍ			
STARÝ ZE- MĚLSKÝ NÁSTROJ									INC. HEREČ. RÁZLOVÉ VEGETAČNÍ PÁSMO		
SNÍŽENÝ TÓN E			INICIÁLY ZPĚVÁKA STRIHAVKY					HUDEBNÍ STYL ČERNÁ HORČICE			
PROUD				ČÁSTI ÚST	DOVEDNOST	AMERICKÉ OSTROVY		JEDOVATÁ LÁTKA (HG) VÝPLACH STŘEV			
	ŠLAPOTA	DŘEVĚNÁ CHATA HRUBÁ KRESBA					SPZ KARVINÉ			CIZÍ ŽENSKÉ JMÉNO	PŘIPOJENÉ VOZIDLO
CHEM. ZN. CINU			STAV BEZ SVĚTLA LÁSKA ANGLICKY				LOSOSOVITÁ RYBA RUSKÝ JAZYK ZKR.				
LITINOVÉ PLÁTY					POBAVENÍ MN. C. HASIT ŽÍŽEŇ				ODLIŠNÁ NÁREČNÉ NALEVAT		
O CO SLOVEN.				KNAJPA ZNAČKA NANO- SEKUNDY					ŘÍMSKÉ 4 INICIÁLY HEREČKY LAURINOVÉ		
2. DÍL TAJENKY							3. DÍL TAJENKY				
PIŠEMNÁ OSVĚDČENÍ							SOUBOR MAP				

Tajenka z minulého čísla:
Společně jsme silnější

Tajenku z tohoto čísla posílejte do 31. 7. 2019.

Sudoku

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

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

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

Švestkové knedlíky z bramborového těsta



Ingredience na 2 porce (10 knedlíků)

10 švestek
200 g hrubé mouky
600 g brambor
špetka soli
2 vejce
2 polévkové lžíce moučkového cukru
250 g tvarohu (ve vaničce)
30 g másla

Brambory uvařte ve vodě do měkka. Ještě vlažné brambory oloupejte a nastrouhejte najemno nebo prolisujte. K bramborám přidejte mouku, vajíčko a sůl a zpracujte vláčné těsto. Švestky omyjte a vyjměte z nich pecky - pozor na to, aby však zůstaly celé. Z bramborového těsta pak vytvořte 10 tenkých pláček, do kterých zabalte švestky. Pokud se

těsto moc lepí, pomůžete si ruce hrubou moukou. Švestky zabalte opravdu důkladně a rovnoměrně, nesmí být nikde žádná trhlínka. Do středního hrnce dejte vodu a když začne vřít, vhodte do ní opatrně knedlíky. Vařte nyní 9 minut. Máslo rozpustíte. Na uvařené knedlíky položte tvaroh, ten posypte cukrem a zalijte máslem. Ihned podávejte.

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 Mistopředseda pro telekomunikace	271 464 208	lubomir.vinduska@cetin.cz	602 384 226
KOUKAL Karel Poradce pro poštu	222 540 322 234 462 697	koukal.karel@cmkos.cz	602 344 668
HOLUBOVÁ Klára, Mgr. Právní servis	234 462 124	holubova.klara@cmkos.cz	775 021 327
TRÄGEROVÁ Vlasta Administrativně – organizační servis	222 540 322 234 462 458	tragerova.vlasta@cmkos.cz	725 039 066
MAŘÍKOVÁ Karolína Ekonomicko – hospodářský servis	234 462 699	marikova.karolina@cmkos.cz	603 715 116

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
JACMENKOVÁ Michaela	553 710 024	misa.jacmenkova@seznam.cz	606 289 834
TRUPL Jiří, Ing.		jiri.trupl@cetin.cz	724 009 029

Časopis odborového svazu PTN ECHO

JALŮVKOVÁ Hana, Mgr.	ptnecho@cmkos.cz	724 171 801
----------------------	------------------	-------------

ÚSTŘEDNA DOS nám. W. Churchilla 2	234 46 /linka 1111/
FAX OS ZPTNS	222 540 981



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

