



PTN ECHO

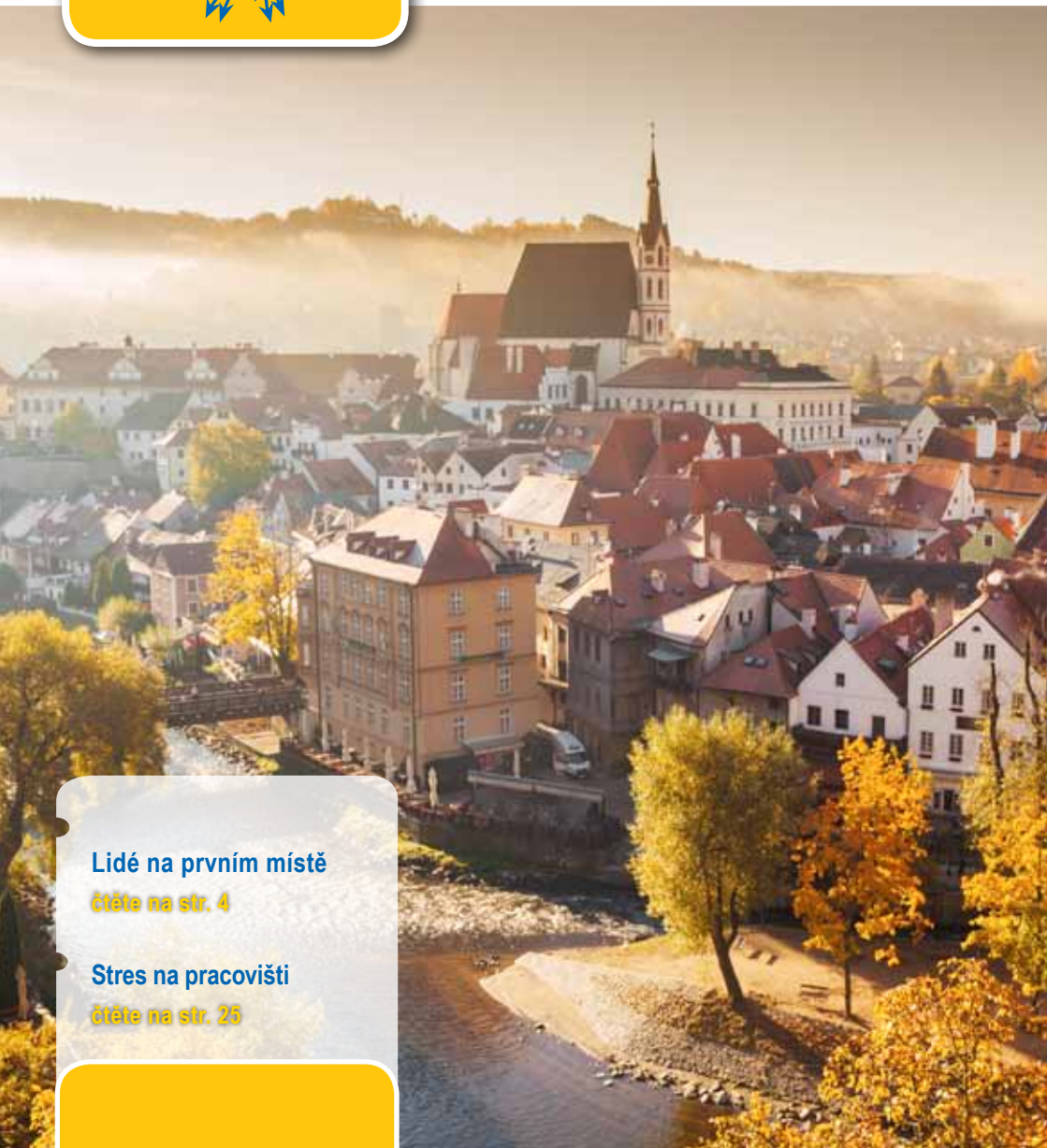
ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

Lidé na prvním místě

čtete na str. 4

Stres na pracovišti

čtete na str. 25





Milé kolegyně, milí kolegové,

Léto uplynulo rychle a už jsme v realitě pracovních dnů. Nebylo klidné, během prázdninových dnů se stalo mnoho významných událostí. V tomto vydání časopisu PTN ECHO si přečtete všechny novinky.

Děkuji všem, kteří poslali články. Potřebujeme všechny informace a příklady dobré praxe. Mám už dlouhou dobu pocit, že všechno, co naše odbory dělají, se bere jako samozřejmost, a málokdo docení naši práci.

Přeji vám přátelskou atmosféru na pracovišti, pohodu a radost v soukromí ☺.

Vaše Jindřiška Budweiserová



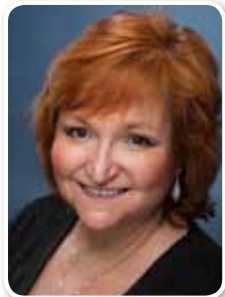
OBSAH

Lidé na prvním místě	4
Odbory pomáhají – proč se o tom tak málo mluví?	5
Prázdniny a letní dovolené jsou za námi, co je dnes aktuální, co se dá očekávat	6
Zvýšení rodičovského příspěvku	10
Jak to mají studenti a absolventi s placením pojistného?	10
Zdravotní pojištění	12
Jak je to s výplatou sirotčího důchodu po ukončení studia?	13
Důchodci si v příštím roce polepší v průměru o 900 korun.....	14
Právní kudykam.....	15-21
Malá ohlédnutí	22-24
Konec levné práce.....	25
Stres na pracovišti.	25
To byl zase den	26
Den dětí	27
Řešíme škodní události	27
Pochvala pracovním pošty v Odrách	28
Jednání KOV Centrála.....	31
Minitoulky.....	32
Poděkování.....	32
Zábava.....	33-34
Kontakty na správní aparát OS ZPTNS.....	35

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



Lidé na prvním místě



Během léta dostihly pošťáky zneklidňující zprávy. Oznámení velké restrukturalizace podniku a s tím spojené rušení pracovních pozic bylo zcela určitě nejhorší. Okamžitě jsme proti změnám s masivním propouštěním protestovali, i když se teprve připravují. Poštu

čeká rozdělení na tři samostatné obchodní jednotky s vlastní zodpovědností za hospodářský výsledek. Bude rozdělena na Státní poštovní služby, Logistické služby a Finanční služby & prodej. Všechny jednotky budou využívat společně servis jako je účetnictví nebo personalistika. Připravuje se změna v systému doručování listovních zásilek, která bude mít velký dopad do zaměstnanosti. V současné době probíhá zkušební provoz na několika místech v republice, aby byl nový systém doručování vyzkoušen v reálných podmínkách.

Snažíme se dlouhodobě o změnu pohledu státu na poštovní služby. Je nutné, aby byla zachována kvalitní pracovní místa a kvalitní poštovní služby pro občany. Připravované organizační změny musí být dobře promyšleny s ohledem na zaměstnance a zákazníky.

Masivní propouštění zaměstnanců České pošty považujeme za nepřijatelné. Poštovní služby jsou veřejné služby a mají velký význam pro občany našeho státu. Omezení či likvidace dostupných poštovních služeb je špatná zpráva jak pro pošťáky, 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 obecné služby mnohem méně dostupné a pošta je leckdy jediným dotykem státní správy. Propuštění pošťáků by znamenalo zhoršení dostupnosti i kvality služeb.

Pozice České pošty je nezáviděníhodná. Média si z ní dělají otloukánka, dokonce se velmi nelichotivě o poště vyjádřil premiér na svém Facebooku. Bránili jsme poctivou práci pošťáků! Vždyť především stát může za vážnou ekonomickou situaci pošty se všemi negativními dopady. Místo toho, aby státní podnik podpořil, negativně ovlivňuje veřejné mínění.

Budeme znovu jednat s vládou i se zaměstnavatelem. Víme, že to má smysl. Naše Petice za spravedlivou úhradu nákladů základních poštovních služeb odstartovala vážnou debatu o financování poštovních služeb jako veřejné služby a v létě byla schválena novela zákona o poštovních službách. Už za rok 2018 dostane pošta o miliardu korun více, protože byl v zákoně zvýšen limit úhrady nákladů z půl miliardy na jeden a půl miliardy korun. To značně ovlivní hospodaření státního podniku, ekonomická situace se zlepší a bude tak větší prostor pro jednání.

Je to vlastně finanční zdroj na zvyšování mezd pošťáků. Pošťáci letos dostali po letech přidáno a růst mezd musí pokračovat.

Bohužel kolektivní vyjednávání se zadrhává. Letos poprvé v novodobé historii České pošty nemáme uzavřenou kolektivní smlouvu. Nejsmutnější na tom je, že vina je především na straně zákoníku práce, kde je řečeno, že odborové organizace musí vystupovat při jednáních se zaměstnavatelem ve shodě. Takže odborová organizace, která má třeba jen pět členů, může vyjednávání pro třicet tisíc zaměstnanců zmařit. Nesmyslné či přemrštěné požadavky nejsou hrdinstvím, ale spíše neuvážeností. Podstatné je, co odbory vyjednaly, ne to, co požadovaly.

Vyjednávání a sociální dialog je soustavný proces, je to cesta hledání dohody. Díky tomu jsme jako největší odborová organizace uhájili podmínky pro zaměstnance České pošty a dohodli jsme se zaměstnavatelem jejich zachování ve formě vnitřních předpisů a 10 % mzdový nárůst, když někteří pyšní a neznalí vyjednávači malých odborových organizací odmítli prodloužení platnosti kolektivní smlouvy, přestože hrozilo, že se pošta bude řídit jen podle zákoníku práce a zaměstnanci přijdou například o zkrácenou pracovní dobu, týden dovolené navíc a další výhody.

Přesto věřím, že pro všechny odborové organizace jsou mzdové a pracovní podmínky zaměstnanců to nejdůležitější. Uzavření kolektivní smlouvy má nejvyšší prioritu právě proto, že nás čekají velké organizační změny.

Lidé jsou přece na prvním místě!

Jindřiška Budweiserová

Odbory pomáhají – proč se o tom tak málo mluví?

Mnozí zaměstnanci si již zvykli na to, že odbory jsou tu proto, aby řešily jejich problémy a pracovní podmínky. Bohužel mnozí se na nás obracejí až ve chvíli, kdy je jakýkoliv řešení téměř nemožné. Nejčastějším příkladem je situace, kdy jim zaměstnavatel předloží nějaký pracovní právní dokument, oni jej podepíší, ať již z obavy, z nechuti se jim zabývat nebo pod časovým nátlakem, a teprve až si uvědomí, co daný dokument obsahoval, nebo až je dostihnou důsledky tohoto dokumentu, tak se obrátí na odbory s požadavkem o pomoc a vyřešení problému. Bohužel ve většině takovýchto případů již není možné jejich chybu napravit a problém řešit. To však mnozí nechápou a vnímají výsledek jako neschopnost odborů, a tak to i prezentují, což je víc než nefér.

Úspěšnost našich odborů při řešení pracovních právních záležitostí je poměrně vysoká. Napravujeme konkrétní problémy s nevykazovanou přesčasnou prací, s neoprávněně vymáhanými škodami na zboží, zásilkách i vozidlech, s nevhodně nastavenou a rozvrženou pracovní dobou a v neposlední řadě také s neprokazatelným a nesprávným nastavením kritérií pro přiznání výkonové mzdy, které vede k neoprávněnému krácením výkonové prémie. Ptáte se, proč se o takovéto konkrétní pomoci zpravidla nikde nedočtete? No, protože si to nepřejí sami naši členové, kterým jsme pomohli. Někteří se stále obávají, že se to může obrátit proti nim, někteří prostě nemají potřebu ventilovat, že se jim s pomocí odborů podařilo dosáhnout toho, na co měli nárok, a někteří mají prostě špatnou zkušenost z reakce

okolí. Zkuste do jakékoliv sociální skupiny na síti napsat, že díky pomoci odborů vám byla vrácena neoprávněně krácená výkonová prémie nebo přesčas. Okamžitě se objeví kvanta urážek, sprostot a napadání hledajících, co s kým kde máte a před kým jste se přetvařovali, abyste dosáhli toho, o čem píšete, protože jim v tom nikdo nepomohl. Závist druhých, malá šance jednotlivce na prosazení svých práv a představa, že někdo má přece tyto problémy řešit automaticky a pro všechny, to jsou věci, které zaznívají na sociálních sítích. A to je ten největší problém, proč se spíše poukazuje na to, co se nepovedlo než na to, kde se pomohlo. Většina z těch, co odsuzují, se však ani na vteřinu nezamyslí nad tím, že jste pro vyřešení svého problému museli také něco zásadního udělat. Tím prvním správným a zásadním krokem bylo nebat se ozvat, a ten druhý důležitý krok bylo stát se členem odborů.

Protože pouze jste-li členem odborů, tak si mimo jiné právě na tuto pomoc přispíváte, a proto je určena pouze vám, nikoliv všem zaměstnancům. Obrátíte-li se na odbory včas, máte-li pro svá tvrzení podklady a nepodepsali jste neuváženě nějaký dokument, pak máme velkou šanci vám pomoci a napravit to, co požadujete. Odborová solidarita, sociální podpora, pracovní právní poradenství a pomoc, to jsou hlavní benefity odborů a je pouze na našich členech, jak je dokážou využít.

Odbory pomáhají, radí a informují – jsou tu zkrátka pro vás, i když se o tom tolik nepíše!



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



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

země. Jaká nás čeká budoucnost a co dobrého se dá očekávat. A není to jistě jednoduchá odpověď. Většinou států Evropy se v tomto období stále ještě ekonomicky daří a naše země na tom není jinak. Upřímně řečeno nevím, kdo z řadových zaměstnanců českých podniků může konstatovat, že má dostatek prostředků k solidnímu životu a zároveň jistotu, že to bude stejně dobré i za dva, tři nebo více let. Stále častěji citované závěry politiků i jiných odborníků, jak se ve skutečnosti máme dobře, ponechávám stranou. Nabízí se totiž otázka, kdo je ten, co se má skutečně dobře? Zákony se stále přepisují a upravují. Legislativní dělají všechno možné, jenom ne to, co lidé urychleně potřebují. Tedy jistotu, záruky a jasně definovanou budoucnost a prosperitu. To, že někdo krade a druhý ne, to že někdo má prospěch z evropských dotací a druhý ne, to, že je někdo trestně odpovědný za nepatrný delikt a druhý není za velký podvod, to asi k naší zemi patří. Do této oblasti patří také pomalé a neproniklé projednávání celé řady důležitých zákonů, třeba úprava Zákoníku práce a dalších. Tedy úpravy, které jsou potřebné pro všechny zaměstnance i občany. Jak veliký odpor různých představitelů dokáže například vyvolat požadavek na zvýšení minimální mzdy. Nejen podnikatelé, ale třeba i předseda hospodářské komory pan Dlouhý, nešetří kritikou na adresu odborů, ministryně práce a dalších, kteří si dovoluují prosazovat zvýšení této mzdy i když je jednou z nejnižších v Evropě. Vládní představitel se prou o výši mzdového nárůstu pro učitele, zdravotníky, policisty, vojáky, hasiče a ostatní státní zaměstnance, ale nikde ani slovo o zaměstnancích České pošty a jiných společností vlastněných státem. Pro většinu našich zaměstnanců a našich členů se stále nic výrazně nemění. Problémy doma, problémy a stres v práci a k tomu neradostná budoucnost a strach z možných problémů díky stupňující se nedobré atmosféře ve společnosti. Tedy dohromady asi nic moc radostného.

To je pro mnohé sice hezké povídání, ale na konci je vždy otázka, co s tím? A odpověď na ni zná asi jen málokdo. Přenesme se tedy zpět do vlastních podmínek, podívejme se na současnou situaci i nejbližší budoucnost v České poště, podívejme se na situaci v odborech a dalších oborech naší činnosti. Jaké jsou tedy dnes naše problémy? Určitě je dobré začít vývojem hospodářské situace v podniku. Velice radostnou skutečností je schválení novelizace Zákona o poštovních službách zaručujících našemu podniku daleko vyšší úhradu za poskytování univerzálních služeb. Jde o možné navýšení



www.odboryceskeposty.cz

o 1 miliardu oproti současnému stavu. Při pohledu na výsledek hospodaření za sedm měsíců tohoto roku můžeme říci, že toto navýšení výrazně pomůže snížit očekávanou ztrátu na konci letošního roku. Tedy pomůže především účetně, neboť zaúčtované peníze ještě nejsou peníze skutečně převedené. Je třeba říci, že se daří plnit a snad i v některých hodnotách i překračovat hospodářský plán, ale to je vše. Hospodářský výsledek zdaleka neodpovídá potřebám podniku a tím pádem ani jeho zaměstnanců. Nechci se zabývat otázkou, proč tomu tak je, která položka rozpočtu odpovídá potřebě a která nikoliv, ani otázkou, co bude příští, případně další měsíc. Vžívám se plně do role čtenáře, který nemá možnost vyslechnout důvody a má pouze výsledkovou listinu. Jen těžko si může někdo myslet, že začnu spekulovat nad tím, proč to tak je a proč to není naopak. Daleko více pravděpodobné je, že se můj zájem soustředí na otázku jinou. Tedy proč, když je hospodářský výsledek takový, jaký je, a nejbližší budoucnost žádné výrazné zlepšení neslibuje, vstupují do celého procesu stát až nyní. Stále hledáme různé formy zvyšování výdělkové úrovně - odměny a další, ale nemůžeme najít cestu, která je potřebná a jediná plně odpovídající současné situaci a tou je zvyšování základních, tedy tarifních mezd na úrovni národního hospodářství nebo alespoň výraznému přiblížení této úrovni. Stagnace v oblasti mzdového nárůstu do tarifních mezd je především v důsledku nedostatku zdrojů v běžném roce a následným propojením tohoto zatížení do dalších let. A co tím chci říci? Těžko se to chápá, těžko se to vysvětluje. Možná, že zcela chybí osvěta pro všechny zaměstnance týkající se vysvětlení hospodářské situace a možností podniku prostřednictvím vedoucích na všech úrovních. Osvěta, kde na konci není oznámení, že se tak stalo, ale oznámení, že to většina oslovených pochopila a snad s tím alespoň z části souhlasí. Pak to má nějaký smysl, pak to může mít i kladný dopad na všechny zaměstnance. Jak to ale

zařadit, když ani ti bezprostřední vedoucí tyto informace nemají. Jak to zařadit při naprostém nedostatku zaměstnanců v provozech. Jak to zařadit při neustálém přetěžování lidí z výše uvedených důvodů. Jak to zařadit, když nemohu nic výrazného v době blízké i nejbližší vzdálené slíbit. Zkusme to napravit, neboť je to alespoň první krok k odstranění neznalosti a osvětlení všech zaměstnanců podniku. A můžeme si v klidu říci, že kdyby se to podařilo, leckdo by možná pohlížel na situaci a výsledky jinak. Není to ale všespasitelné, neboť hezká slova a texty zdaleka vše neřeší. Co jsou tedy současné nejvíce diskutované problémy a jaký je pohled na tuto problematiku.

V první řadě jde o hospodářský výsledek jako ukazatel průběžného plnění plánu a to z pohledu jednotlivých kapitol včetně personálních a mzdových výsledků. Plán se daří plnit, problémy však i nadále zůstávají. Hospodářský výsledek bude i v roce 2019 záporný. Jaká jsou tedy základní čísla za období od ledna do července. Počet přepočtených zaměstnanců je 29 043 a to je o 695 méně, než je plán, a o 26 méně oproti stejnému období roku 2018. Počet fyzických zaměstnanců je pak 29 981 a to je o 77 méně než v roce 2018. Mzda je v průměrném vyjádření 26 579 Kč, respektive při započtení všech vyplacených peněz započítaných pro tento rok 27 049 Kč. Tato čísla jsou určitě velice slušná, jde o průměrný nárůst v hodnotě 9,7 %, i když jde o průměr a ten také dle zkušeností říká, že více než 60 % zaměstnanců bere méně, a to i v každé profesní skupině, kde je v převážné většině průměrný výdělek podstatně nižší. Tady je třeba vyzvednout letošní společný a veliký úspěch zakladatele, zaměstnavatele a odborů stran navýšení mzdy všem zaměstnancům o 10 %. Možná by zde stálo za to rozlišit ještě jednotlivé regiony a vše porovnat s nějakým podobným pracovním oborem, i když to je v většině případů dost složité.

Dnes používaný odměňovací systém není rovněž bez chyb a bude vyžadovat v dohledné době úpravy. Jeho rozložení na mzdu základní a mzdu výkonovou mělo přinést spravedlivější hodnocení skutečně odvedené práce. I nový systém má určité řadu nedostatků, které bude třeba řešit. Nadále přetrvává přikládání velkého významu při přiznávání výkonové mzdy kapitole přínosu pro alianční partnery. Jde o významnou část možného výděлку a tím i motivace pro ty, kteří jsou případně schopni a nadání talentem prodejců. Pro všechny ostatní je to však prvek, který je dopředu nespokojitelný. Postupně se daří i v této oblasti celou situaci více polidštit. Tedy hledat cestu k větší průběžné motivaci místo průběžné demotivace. Tedy alespoň po dobu, kdy ještě zákazníci pošty budou něco chtít. V současné době jsou vedena jednání s ČSOB, vedoucí k výrazné nápravě celého tohoto systému i vzhledem k požadavku

nutné úpravy parametrů stávající Smlouvy mezi ČP a ČSOB.

Řada problémů je i v oblasti BOZP a PO, zdaleka nejde jen o pracovní prostředí nebo obuv v rámci OOPP. Jsou v převážné většině za námi letošní prověrky v této oblasti, jsou projednávány Zprávy na úrovni regionů a závěrečná zpráva opět popíše nedostatky a celkovou hodnotu potřebných investic do náprav. Nutno předem konstatovat, že prostředky potřebné na odstranění všech závad nejsou. Důležité však je, že se na ČP nevyskytuje žádná závada ohrožující životy zaměstnanců a klientů.

Trvalý nedostatek počtu zaměstnanců. Trvalý proces nahrazování práce chybějících, těmi, co jsou na pracovištích. Lidé na trhu práce nejsou pro žádnou práci, která není nejen dobře placená, ale je i příliš vyčerpávající. Jasně se ukazuje, že o práci na poště není zájem. A nebude to hned tak lepší. Přes všechny tyto nedostatky dochází i ke stálému snižování počtu provozních zaměstnanců mimo jiné i v rámci projektu pošta Partner. Zaměstnavatel se snaží snižovat osobní náklady, neboť jsou téměř na 70 % všech nákladů podniku. Nabízené uplatnění v rámci neobsazených míst nepadá na úrodnou půdu - dojiždění a jiné problémy včetně nabídky práce třeba od místních úřadů právě na poštu Partner. Česká pošta nemá žádný rostoucí zdroj příjmů. Nedostatek listovních zásilek není možno ničím nahradit. Ostatní poskytované služby jsou náročné prostorově i hmotnostně - balíky, nebo plně závislé na kvalitě nabízených služeb - finanční služby a podobně.

Portál **plný výhod**
odboryplus.cz

Do útlumu se dostává ADS a s tím spojená problematika. Převážná část této činnosti bude v dohledné době převedena na kontaktní síť, případně bude nalezena jiná forma práce s reklamní poštou.

Jistě důležitá je i otázka vyřešení problematiky odměňování za chybějící zaměstnance a odměňování zástupů a proplácení přesčasové práce. Jde v současné době o problémy, které se stále nedaří vyřešit ke spokojenosti zaměstnanců, kterých se to týká. V oblasti FKSP jsme se Anketou zaměstnavatele o užitečnosti poukázek a dalších možností zjednodušení čerpání různých služeb přesvědčili, jaký je vlastně směr zájmu

zaměstnanců o čerpání z fondu. Zaměstnanci nám říkají, že užití prosazované odbory je správné, následně v Anketě vyjádřili pravý opak. Je jasné, že každá forma přinášející zjednodušení, a to především formou osobních účtů a dalších věcí, je pro zaměstnavatele příjemnou vzpruhou. Nechci předjímat, jak veliké zklamání pro podporovatele zavedení osobních účtů by byla jeho roční výše použitelná pro jednotlivce. Situace je však ještě mnohem složitější. Nedošlo totiž k dohodě o čerpání FKSP, a tak vstoupil poprvé v historii ČP do podvědomí zaměstnanců zcela nový prvek. Tím je místo dohody zaměstnavatele a odborů vydání podnikových předpisů o čerpání. Převážnou většinu objemu prostředků FKSP tak utratíme za stravování a přidělování poukázek na různé zájmové využití. Zbytek prostředků je pak rozdělen v souladu s vyhláškou. Není to určitě dobře, je to cesta k osobním účtům, ale hlavní věc je, že je možné vůbec čerpat. Je dobré si také říci, že toto rozhodnutí zaměstnavatel provází různá podání a žádosti o vydání předběžných opatření od některých odborových organizací.

Co je však mnohem a mnohem důležitější. To je skutečnost, že pro rok 2019 nebyla uzavřena Podniková kolektivní smlouva. Je to také poprvé za dobu existence samostatné České pošty. A je to asi ta největší chyba. I tady místo PKS zaměstnavatel vydal podnikové předpisy, které jsou v převážné většině v souladu s PKS z minulého období. Dalo by se říci, že tato prozíravost zaměstnavatele zcela jistě zabránila vyhocení situace stran možného zpětného přechodu na hodnoty uvedené v Zákoníku práce. Tedy na hodnoty daleko nižší než ty, co v ČP platí - pracovní doba, dovolená, příplatky a podobně. Je září, a tím pádem také jen nepatrná naděje, že by došlo k uzavření PKS ještě na letošní rok. Jednání obou smluvních stran se tak soustřeďují na rok 2020. Překážkou ve vyjednávání je především nedohoda odborových organizací. Je jich v ČP deset a požadavky jsou skutečně velice rozdílné. Od požadavků reálných, až po naprosté nerealizovatelné nesmysly. Půjde tedy nejdříve o velice složité sjednocení názoru všech odborových organizací a teprve následně o projednání v rámci vyjednávání se zaměstnavatelem. Rok 2020 by pak měl být určitě rokem nové PKS. Otázkou je také, na jaké období a s tím i jdoucí ztvárnění oprávněných požadavků odborů týkajících se mezd a jiných zásadních otázek. Tedy požadavek na jejich možné rozložení do více let.

Je ještě mnoho problémů, které nás všechny trápí. Mnoho let se nedaří čerpat dovolenou v plném rozsahu nároku zaměstnanců, převádí se stále do dalších let a vyžaduje vytváření rezerv do Plánu na další rok. Je velká fluktuace, která se dotýká kvality a úrovně poskytovaných služeb. Příjem pro ČP je i nadále prodej

nemovitostí a nakládání s nimi. Minulá HV podniku si dle současného vyjádření vylepšovala hospodářský výsledek tímto prodejem. Žel je tomu tak i nadále, i když je dnes ražena zásada, že vše, co z prodeje vzejde, půjde na zvláštní účet a bude použito pouze na investice. Je třeba výrazně posílit oblast výpočetní a informační techniky a technologie.

V poslední řadě připomínám, že se Evropská komise a další orgány EU začínají zabývat otázkou 4. Poštovní směrnice pro státy EU. Hlavním tématem jsou mimo jiné Univerzální poštovní služba a otázky digitalizace služeb a třeba i nové podmínky doručování balíků v mezinárodním styku. Bude to zcela jistě po liberalizaci a privatizaci v poštovním sektoru další obrovský problém a další střet zájmů odborů, zaměstnavatelů a Evropské komise. Tato další zásadní změna nepřichází v úvahu dříve než v roce 2021, ale její dopad by byl z pohledu zaměstnanosti i dalších oblastí velice významný, a hlavně pro zaměstnance poštovních národních operátorů nepříznivý.

V současné době se Česká pošta připravuje na zásadní změny týkající se jak řízení, tak vlastního provozu a poskytování služeb. Připravuje se zavedení doručování listovních zásilek v čase D+N, což je doba delší než jeden den. Dále zavedení prioritních listovních zásilek v dnes tolik oblíbeném čase doručení D+1. Připravují se výrazné změny týkající se zavádění nových technologií při obsluhování klientů pošty. Připravuje se výrazné posílení spolupráce s externími dopravci. Připravuje

se celá řada dalších změn. A jejich cíl? Především snížení počtu zaměstnanců a tím i osobních nákladů. A hlavně pak signál ven, že ČP bude mít od roku 2021 kladný hospodářský výsledek. Bude sice splácet úvěry umožňující překlenutí dnešní situace, ale to nevadí, neboť podnik bude i nadále považován za ekonomicky zdravý a dobrý.

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

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

Karel Koukal



Zvýšení rodičovského příspěvku

Poslanecká sněmovna schválila zvýšení rodičovského příspěvku pro všechny rodiče s dětmi mladšími čtyř let, kteří jej budou aktivně pobírat k 1. 1. 2020. Tento návrh ve Sněmovně získal podporu napříč politickým spektrem. Příspěvek se zvyšuje na 300 000 Kč a rodiny si tak polepší až o 80 tisíc Kč. Navýšení rodičovského příspěvku přijde státní rozpočet na 8,6 mld. Kč.

Rodičovský příspěvek je prvním z řady mnoha připravovaných opatření, která mají rodinám pomoci. Do budoucna se chceme vláda věnovat flexibilním pracovním úvazkům, dostupnější předškolní péči či lepšímu vymáhání výživného.

Principy čerpání rodičovského příspěvku současný návrh nijak nemění. Jen se prodlužuje doba, po kterou mohou být děti do 2 let ve školce (nebo v obdobném školském zařízení) až 92 hodin měsíčně, aniž by přitom rodiče přišli o nárok na rodičovský příspěvek. Dosavadní limit byl pouze 46 hodin měsíčně. Změna tak pomůže rodičům lépe sladit jejich rodinný a pracovní život, neboť nově budou moci přijmout zaměstnání až ve výši polovičního úvazku, zatímco jejich děti budou v zařízení předškolní péče.

Jak to mají studenti a absolventi s placením pojistného?

S koncem školního roku často vyvstává otázka, jak je to s povinností platit pojistné na sociální zabezpečení. Vždy záleží na konkrétní situaci, zde jsou nejtýpičtější příklady:

Když studium skončí

Samotným ukončením studia povinnost odvádět pojistné nevzniká, ta je zpravidla spojena až se zahájením výdělečné činnosti (zaměstnání nebo podnikání).



Pokud tedy absolvent zůstane po ukončení studia nezaměstnaný bez ohledu na to, zda se zaeviduje či nezaeviduje na úřadu práce, pojistné na sociální zabezpečení (důchodové a nemocenské pojištění) odvádět nemusí. Má však možnost přihlásit se k dobrovolnému důchodovému pojištění, pokud chce, aby se mu tato doba v budoucnu počítala pro důchod.

Když absolvent nastoupí do zaměstnání

Když absolvent po ukončení studia nastoupí do zaměstnání, plní za něj povinnosti v sociálním zabezpečení jeho zaměstnavatel – to znamená, že za zaměstnance odvádí pojistné na sociální zabezpečení a zasílá do evidence ČSSZ zákonem stanovené informace a doklady (evidenční list důchodového pojištění). To neplatí v případě tzv. zaměstnání malého rozsahu, kdy příjem nedosahuje 3 000 Kč za kalendářní měsíc (např. dohoda o pracovní činnosti), a při zaměstnání vykonávaném na základě dohody o provedení práce, pokud výše započitatelného příjmu v měsíci nepřesahuje částku 10 000 Kč, neboť zaměstnání v uvedených případech nezakládá účast na pojištění.

Když student nebo absolvent začne podnikat

Zahájení podnikání, přesně řečeno samostatné výdělečné činnosti, je třeba vždy oznámit OSSZ příslušné podle místa bydliště podnikatele. Pokud je podnikání

hlavní činností, nastupuje povinnost platit důchodové pojištění. Je-li podnikání vedlejší činností, např. když absolvent nastoupí do zaměstnání anebo nadále studuje, ale vedle toho ještě podniká, závisí povinnost odvádět důchodové pojištění ze samostatné výdělečné činnosti na výši dosažených příjmů.

Když student nebo absolvent nastoupí na prázdninovou brigádu

Je-li prázdninová brigáda činností, která zakládá účast na pojištění (nejedná se tedy tzv. zaměstnání malého rozsahu nebo dohodu o provedení práce s příjmem do 10 000 Kč), plní povinnosti vůči ČSSZ za studenta jeho zaměstnavatel. Období takové brigády pak může být započítáno pro nárok na budoucí důchod.



Když student nebo absolvent vycestuje do zahraničí

Studenti, kteří nejsou v České republice výdělečně činní a pojistné na sociální zabezpečení neplatí, nemají vůči ČSSZ žádnou povinnost ani při vycestování do zahraničí na stáž či studijní pobyt nebo za práci. Nemusí ČSSZ v těchto případech nic hlásit. Pokud budou v zahraničí pracovat, je třeba vědět, že v rámci EU platí pro oblast sociálního zabezpečení evropská koordinační pravidla, která určují, do kterého systému sociálního zabezpečení se z příjmu bude platit pojistné. Obvykle se platí do systému toho státu, kde je práce vykonávána. O povinnostech v konkrétním státě je třeba se informovat u příslušné instituce daného státu.

Zdravotní pojištění

U zdravotního pojištění je situace odlišná. Zdravotní pojištění musí platit každý občan. U absolventů vysoké školy platí, že za ně stát platí pojištění ještě jeden měsíc po dokončení studia, respektive za celý následující měsíc. Pokud si tedy ukončil studium například 10. 6. 2019, stát bude pojištění platit i za měsíc červenec. Ukončením studia se v právním výkladu označuje den, kdy byla úspěšně vykonána poslední část státní závěrečné zkoušky.

V případě, že se jedná o absolventy středoškolského studia, kteří ve studiu nepokračují, stát hradí zdravotní pojištění až do konce prázdnin čili do 31. srpna.

Pokud se absolvent nechá zaměstnat, je situace obdobná jako u sociálního pojištění, pojištění a ohlašovací povinnosti řeší zaměstnavatel. Pokud začne absolvent po studiu podnikat, je jeho povinností nahlásit se u zdravotní pojišťovny a platit zálohy na zdravotní pojištění.

Narozdíl od sociálního pojištění musí absolvent platit zdravotní pojištění, i když nemá žádný příjem. Platí pak

pojištění jako osoba bez zdanitelných příjmů. Pokud se přihlásí na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, po dobu vedení v evidenci úřadu práce za něj pojištění hradí stát.

Pokud student pokračuje ve studiu, tedy po střední jde na vysokou školu, nebo s bakalářským titulem pokračuje na magistra, a pokud mu ještě nebylo 26 let, tak si zdravotní pojištění přes prázdniny také nemusí platit, zůstává stále státním pojištěncem.

Pokud student školu nedokončil a studium mu bylo ukončeno z jakýchkoliv důvodů kromě získání titulu, tak má povinnost se registrovat u zdravotní pojišťovny do 8 dnů od ukončení studia a musí si platit zdravotní pojištění okamžitě po ukončení studia, tedy hned v měsíci, který následuje po měsíci, kdy bylo studium ukončeno.

Pokud student dosáhl věku 26 let (případně 28 let při studiu v denním doktorském studiu), tak si musí zdravotní pojištění začít platit hned následující měsíc.



Jak je to s výplatou sirotčího důchodu po ukončení studia?

Pokud žákům či studentům na základních a středních školách vyplácí ČSSZ sirotčí důchod, jeho výplata náleží při splnění zákonem stanovených podmínek i během prázdninových měsíců července a srpna, v případě vysokoškoláků i za měsíc následující po měsíci, ve kterém bylo studium ukončeno.

Letní měsíce jsou také obdobím, kdy ČSSZ zasílá řadě příjemců sirotčího důchodu (absolventům) rozhodnutí o odnětí jejich sirotčího důchodu. Děje se tak zpravidla na základě dříve předložených dokladů o předpokládané délce studia a ČSSZ tak ověřuje, zda studium příjemců sirotčích důchodů skončilo nebo bude dále pokračovat. Pokračující studium je v daném případě podmínkou pro další výplatu důchodu, stejně jako věková podmínka, která stanoví, že sirotčí důchod může být vyplacen nezaopatřenému dítěti nejvýše do věkové hranice 26 let.

Po ukončení povinné školní docházky

Pokud je sirotek po skončení povinné školní docházky veden v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci, i nadále mu náleží sirotčí důchod, avšak nejdéle do 18. roku věku. V tomto případě však sirotek musí ČSSZ předložit potvrzení příslušné krajské pobočky Úřadu práce. Toto platí i v situaci, kdy je středoškolské studium, které bezprostředně navazuje na skončenou povinnou školní docházku, neúspěšně či předčasně ukončeno. V případě, kdy se sirotek, který ukončil povinnou školní docházku a v dalším studiu nepokračuje, nepřihlásí do evidence uchazečů o zaměstnání, je mu sirotčí důchod vyplácen nejdéle do konce srpna, pokud dítě po celý kalendářní měsíc nevykonává výdělečnou činnost zakládající účast na pojištění ani nepobírá podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci.

Budoucím studentům středních škol, kteří pokračují po ukončení „devítiletky“ dále ve studiu, ČSSZ doporučuje, aby si potvrzení o studiu na střední škole obstarali již před koncem prázdnin, kdy většina škol již funguje. Potvrzení o studiu je důležitým dokladem, na základě kterého ČSSZ může nadále sirotčí důchod vyplácet. Pokud došlo k odnětí sirotčího důchodu, bude jeho výplata po předložení potvrzení o dalším studiu opět obnovena.



Po maturitě či absolvování odborného učiliště nebo vyšší odborné školy

Po ukončení studia na střední či vyšší odborné škole nebo učilišti náleží studentovi sirotčí důchod ještě za prázdninové měsíce. Podmínkou je (nestalo-li se dále dítě studentem vysoké školy), že po celý kalendářní měsíc sirotek nevykonává výdělečnou činnost, ze které je odváděno pojištění na sociální zabezpečení, popřípadě nepobírá podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci.

Po ukončení vysoké školy

Po ukončení vysokoškolského studia náleží příjemci sirotčí důchod ještě následující kalendářní měsíc po měsíci, ve kterém studium ukončil; to platí i v případě „předčasného“ ukončení studia. Nesmí ale po dobu celého tohoto měsíce vykonávat výdělečnou činnost zakládající účast na pojištění či pobírat podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci.

Pokud však sirotek vysokoškolské studium přeruší, přestává být nezaopatřeným dítětem již dnem přerušení studia a zaniká mu nárok na výplatu sirotčího důchodu. V případě, že dojde k obnovení studia a student předloží nové potvrzení školy o pokračování ve studiu a prokáže tím, že jsou splněny podmínky nároku na výplatu sirotčího důchodu, bude mu výplata dávky obnovena.

Jak je to během prázdnin

Sírotčí důchod náleží i v době prázdnin mezi jednotlivými ročníky studia na střední či vysoké škole a také mezi jednotlivými stupni studia, např. mezi středoškolským či vysokoškolským, bakalářským a magisterským stupněm denního studia apod., pokud na sebe studium bezprostředně navazuje. Doba mezi jednotlivými studiemi na vysoké škole však nesmí přesáhnout tři kalendářní měsíce. Sírotčí důchod v těchto případech náleží během prázdnin i tehdy, když student vykonává brigádu.

Výplata sírotčího důchodu před a po dosažení zletilosti Je-li sirotek nezletilý, je sírotčí důchod vyplácen jeho zákonnému zástupci, což je zpravidla žijící rodič, případně opatrovníkovi nebo zvláštnímu příjemci. Důchod je i po nabytí zletilosti sirotka vyplácen k rukám fyzické osoby (zpravidla rodiče), které byl vyplácen již před nabytím svéprávnosti dítěte, pokud sirotek nebo dosavadní příjemce důchodu nepožádá o výplatu důchodu sirotkovi. Zletilému sirotkovi bude na základě jeho žádosti důchod poukazován buď na jeho účet u peněžního ústavu, nebo v hotovosti prostřednictvím pošty.

Jiné formy studia

V případě, že student zvolí distanční, večerní či kombinovanou formu vzdělávání, během něhož vykonává výdělečnou činnost v rozsahu zakládajícím účast na pojištění nebo pobírá podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci (tyto skutečnosti je povinen ČSSZ sdělit), sírotčí důchod mu nenáleží.

Důchodci si v příštím roce polepší v průměru o 900 korun

Důchody porostou v příštím roce o víc než jen zákonem stanovenou valorizací. V průměru si penzisté od ledna 2020 polepší o 900 Kč, průměrný důchod pak bude cca 14 400 Kč.

Zdroj: ČSSZ, MPSV
Jindřiška Budweiserová

Studenti výše uvedených forem studia, kteří si tzv. přivydělávají, k potvrzení o studiu navíc přiloží prohlášení, že jejich výdělečná činnost nezakládá účast na pojištění. Pokud jsou studenti těchto forem studia současně vedeni v evidenci úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání, spolu s potvrzením o studiu předkládají potvrzení krajské pobočky Úřadu práce o tom, že nepobírají podporu v nezaměstnanosti či podporu při rekvalifikaci.

Sňatek či rodičovství výplatu sírotčího důchodu neovlivní

Pokud trvá studium (přesně řečeno „soustavná příprava na budoucí povolání“) a sirotek nedosáhl věku 26 let, náleží mu výplata sírotčího důchodu i po uzavření manželství. Pokud jsou splněny výše uvedené podmínky, nebrání výplatě sírotčího důchodu ani pobírání rodičovského příspěvku, stane-li se student-sirotek rodičem.

Sírotčí důchod a invalidita

Nárok na sírotčí důchod zaniká dnem, jímž je sirotkovi přiznán invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně (takový sirotek přestává být z pohledu zákona o důchodovém pojištění nezaopatřeným dítětem).



Právní kudykam



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

nastává čas podzimních plískanic a vám se do ruky dostává další číslo našeho časopisu, který si můžete v teple domova přečíst. Připravila jsem pro vás do tohoto čísla informace z oblasti občanského práva, zákoníku práce a informace týkající se novelizace insolvenčního řízení.

Stále se setkávám s tím, že na naše kolegy je vyvíjen tlak při podpisu listin vztahujících se k jejich pracovnímu poměru. Můj apel na všechny je stále stejný – nikdy nemusíte předložené listiny podepsat hned, vezměte si čas na jejich přečtení, vše si dobře promyslete a nerozumíte-li něčemu, poraďte se, máte kde. Buďte bdělí, braňte svá práva a nedejte se.

Přeji vám všem krásný a slunný podzim.

Váš právní servis



Abeceda pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce

Monitoring činností zaměstnanců ze strany zaměstnavatele

Aktivity zaměstnanců může zaměstnavatel na pracovišti monitorovat s využitím řady moderních technologií. Příčinou takového postupu zaměstnavatele může být ochrana jeho majetku (kontrola pomocí kamerového systému), kontrola výkonnosti zaměstnance (sledování aktivit zaměstnanců na internetu) nebo ochrana života a zdraví zaměstnavatele a zaměstnance (systém GPS). Na druhou stranu musí zaměstnavatel respektovat garantované právo na ochranu soukromí a do tohoto práva nezákonně zasahovat.

Zákoník práce v ust. § 316 odst. 1 stanovuje, že zaměstnanec nesmí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. V rámci realizace ochrany

je dodržování tohoto zákazu zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat. Přiměřenost této kontroly spočívá především v tom, jak je uvedeno v odstavci druhém a třetím zde uvedeného ustanovení zákoníku práce, že zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu narušovat soukromí zaměstnance, a to tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.

Zásada přiměřenosti je obecnou zásadou. Mimo této zásady je zaměstnavatel povinen dodržovat zásadu proporcionality, zásadu legitimacy a zásadu legality. Cílem těchto zásad je zajištění, že monitoring zaměstnanců nemá bezdůvodně zasahovat do práva zaměstnance

na soukromí. Zaměstnavatel musí mít pro zavádění jakéhokoliv monitoringu vážný důvod spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti. Nejdůležitější povinností zaměstnavatele je povinnost zaměstnance o monitoringu předem a náležitým způsobem informovat.

Zaměstnavatel se při používání monitorovacích zařízení často stává správcem osobních údajů zaměstnanců. Například se může jednat o ukládání nahrávek z kamerového systému. Zaměstnavatel musí postupovat s platnou právní úpravou pro ochranu osobních údajů a jeho povinností je striktně tato pravidla dodržovat.

Monitoring elektronické komunikace

Pokud je e-mailová adresa zaměstnance vedena na tzv. free-mailovém serveru (například centrum.cz, gmail.com), je tato adresa vždy považována za soukromou. Zaměstnavatel takovou e-mailovou adresu může otevřít a přečíst pouze výjimečně, musí prokázat zájem ochrany svých práv. Např. z předmětu zprávy musí být patrné, že se jedná o pracovní e-mail.

E-mailová adresa může být složena ze jména a příjmení zaměstnance (např. karel.novak@doména.cz). Přijaté zprávy na tuto adresu lze považovat také za soukromou elektronickou poštu. Oproti tomu e-mailová adresa s názvem info@doména.cz je vždy považována za pracovní elektronickou adresu. Pokud zaměstnanec takovou adresu spravuje, nemůže očekávat, že soukromí bude zachováno.

Hodlá-li zaměstnavatel sledovat komunikaci svých zaměstnanců, nepostačuje pouhý zákaz používání pracovních pomůcek. Vždy musí být zaměstnanec předem informován o rozsahu a možnostech plánovaných kontrol dodržování vydaného zákazu. Zaměstnavatel také potřebuje legitimní důvod k provedení kontroly. Tato kritéria pro kontrolu vychází z judikatury evropského soudního dvora.

Sledování aktivity zaměstnanců na internetu

Tato problematika byla řešena před Nejvyšším soudem ČR a Ústavním soudem ČR, kdy tyto soudy dospěly k následujícím závěrům. Byla akceptována kontrola pohybu zaměstnance na internetu za účelem zjištění, zda zaměstnanec respektuje (a pokud nerespektuje, tak v jaké míře) zákaz používat výpočetní techniku zaměstnavatele pro svoji osobní potřebu. Cílem kontroly není zjišťování obsahu prohlížených stránek, ale jen to, zda zaměstnanec respektuje stanovený zákaz zaměstnavatele o používání počítače pro soukromé účely. V takovém případě jde o kontrolu přiměřenou a přípustnou. Je tedy možné říci, že zakazuje-li zaměstnavatel používání internetu na pracovišti pro osobní účely, může zaměstnavatel legálně provádět namátkové kontroly dat s cílem ověřit, zda zaměstnanci využívají internet pouze pro účely práce.

Míra kontroly by měla být přiměřená a omezená, aby odpovídala sledovanému účelu. Zaměstnavatel by



měl zvolit takové metody, které budou k dosažení požadovaného účelu co nejméně invazivní a výsledky kontroly by měl zaměstnavatel vždy použít jen k původnímu účelu kontroly.

Monitoring pohybu zaměstnanců – jízda služebním vozidlem

K této problematice přijal Úřad na ochranu osobních údajů stanovisko, že monitorování služebních vozidel při pracovních cestách pomocí GPS lokátorů v rozsahu a způsobem potřebným pro ochranu a správu majetku je oprávněným zájmem zaměstnavatele.

Zaměstnavatel může současně umožnit zaměstnanci využívat vozidla i k soukromým účelům. Jde o určitý druh benefitu, který se bude řídit dohodou o použití vozidla. V této dohodě by měla být upravena vzájemná práva a povinnosti a zaměstnanec má být upozorněn, že vozidlo je opatřeno GPS lokátorem.

Obecně je však zastáván názor, že pokud si zaměstnanci mohou své cesty organizovat dle vlastního uvážení, nebo je-li účelem zpracování údajů pouze sledování práce zaměstnance, a tato by mohla být sledována i jiným způsobem, bude zpracování takových údajů nadbytečné. Zaměstnavatel musí zajistit, aby získané údaje nebyly použity k nelegitimním účelům. Takovým účelem by mohlo být např. sledování a hodnocení zaměstnanců. Efektivním opatřením k zajištění zákonnosti monitoringu zaměstnanců prostřednictvím GPS může být tzv. opt-out, což je možnost dočasného vypnutí sledovacího zařízení. Bude se jednat zejména o případy, kdy zaměstnanec používá služební vozidlo pro soukromé účely. Zaměstnanec tak sám aktivně může chránit údaje, které považuje za citlivé.

Je nutné zdůraznit, že zaměstnavatel je oprávněn u monitoringu prostřednictvím GPS lokátorů zpracovávat získané údaje pouze v rámci účelu, pro který byly získány. Legitimním účelem v tomto případě může být zejména (i) ochrana a správa vlastního majetku; (ii) vedení

evidence jízdy (knihy jízdy); (iii) prokázání bezpečnostních přestávek zaměstnanců apod. Monitorování nemůže vést k intenzivní nebo permanentní kontrole fyzického pohybu zaměstnanců, která by byla v rozporu se zákonem.

Kamerové systémy

Podle vyjádření Státního úřadu práce jsou kamerové systémy nejčastějším nástrojem k zabezpečení majetku zaměstnavatele. Tento nástroj však v sobě skrývá značné zvýšené riziko porušení soukromí zaměstnanců. Monitoringem zaměstnanců pomocí kamerových systémů se také věnoval Evropský soud pro lidská práva, který považuje za důležité uplatňovat zásadu proporcionality. To znamená, že je nutné v individuálních případech posuzovat, které právo je víc chráněno. Zdálo se, že právo zaměstnance na soukromí nebo právo zaměstnavatele na ochranu majetku. Zaměstnavatel nesmí při pouhém domněnce obecného podezření (např. možná krádež v samoobsluze) instalovat kamery, aniž by zaměstnance o těchto kamerách informoval. Zaměstnavatel musí při zavedení kamerového systému stanovit účel monitoringu. Tento účel musí korespondovat s jeho důležitými a právem chráněnými zájmy, kterých nelze dosáhnout jinak, např. instalací alarmu. Zaměstnavatel tak nemůže pod zástítkou „oprávněného zájmu“ ochrany majetkových práv využít záznamy z kamerového systému např. pro zkoumání pozdních příchodů zaměstnance a následné skončení pracovního poměru.

Mohou nastat v praxi případy, kdy oprávněný zájem zaměstnavatele převládá zájmem zaměstnance na jeho

soukromí. K tomu se přiklonil Ústavní soud v rozhodnutí ze dne 1. ledna 2019, sp. zn. I. ÚS 3900/18, když uvedl, že kamerové záznamy lze ve světle zásady přiměřenosti použít jako důkazní prostředek v řízení o neplatnosti výpovědi, pokud právo zaměstnavatele, který chování dotčeného zaměstnance zachytil (zejména právo na spravedlivý proces) převládá právo na soukromí zaměstnance.

Monitorování pracoviště zaměstnanců kamerovým systémem může také vyplývat přímo ze zákona – např. ze zákona o hazardních hrách.

Nezákonné kamerové monitorování bude takové, při kterém jsou monitorovány soukromé prostory zaměstnanců, typicky například toalety nebo převlékárny.

Sankce

Kontrolu neoprávněného monitoringu vykonávají orgány inspekce práce a Úřad na ochranu osobních údajů. Za porušení ustanovení § 316 odst. 2 a 4 zákoníku práce mohou orgány inspekce práce uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 1 000 000 Kč. Za porušení v ustanovení § 316 odst. 3 zákoníku práce poté pokutu až do výše 100 000 Kč. Podle nového zákona o zpracování osobních údajů hrozí sankce za porušení zákona 1 000 000 Kč až 5 000 000 Kč. Nezákonný monitoring zaměstnavatele může v některých případech naplnit skutkové podstaty trestných činů proti právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství.

Insolvenční řízení – novela zákona účinná od 1. 6. 2019

Insolvence je pro mnohé možností, jak napravit chyby minulosti a začít znovu a lépe. Od června letošního roku došlo k novele insolvenčního zákona, která nese podstatný zásah do některých základních principů oddlužení. Působí převážně ve prospěch dlužníků. Cílem novely podle důvodové zprávy je zpřístupnit institut oddlužení dlužníkům, kteří se ocitli v tzv. dluhové pasti. Veřejným zájmem by měl být návrat ekonomicky vyloučených osob do „aktivního ekonomického života“. Nejvýznamnějším přínosem novely je bezpochyby změna podmínek oddlužení. Dotčenými dlužníky budou tedy zejména fyzické osoby, které nemají dluhy z podnikání, případně právnické osoby, které podle zákona nejsou považovány za podnikatele a současně nemají dluhy z podnikání.

Novelou došlo ke zrušení zásady úhrady nejméně 30 % pohledávek nezajištěných věřitelů v období 5 let. Namísto minimální hranice splacení 30 % pohledávek nezajištěných věřitelů jsou dlužníci povinni po dobu 5 let splácet ve

prospěch věřitelů a insolvenčního správce měsíční splátku v zákonem stanovené výši. Splátka se skládá z následujících položek – (i) hotových výdajů a odměny insolvenčního správce; (ii) splátek ostatním věřitelům včetně věřitelů pohledávek za majetkovou podstatou a pohledávek postavených jim na roveň v minimální výši odpovídající hotovým výdajům a odměny insolvenčního správce; (iii) pohledávek věřitelů na výživném ze zákona; (iv) pohledávek souvisejících se sepisem návrhu na povolení oddlužení.

Minimální výše měsíční splátky se bude posuzovat individuálně. V případě dlužníku bez vyživovací povinnosti může výše splátek činit pouze částku ve výši 2 178 Kč, ta se skládá z hotových výdajů a odměny insolvenčního správce ve výši celkem 1 089 Kč vč. DPH a splátky ve prospěch ostatních věřitelů ve stejné výši. Zde uvedená minimální výše splátky se vztahuje na všechny dlužníky bez ohledu na míru jejich zadlužení. To znamená, že



v budoucnu lze očekávat povolování oddlužení u dlužníků s několikamilionovými dluhy, u kterých postačí hrazení uvedené minimální splátky. Pro některé dlužníky může být novela naopak i znevýhodňující, a to zejména ve vztahu k dlužníkům, kteří na minimální výši měsíční splátky nedosáhnou s ohledem na vysokou výživovací povinnost, oddlužení v takovém případě jim nebude povoleno.

Na uvedené navazuje nově doplněné ustanovení § 412 a odst. 1 insolvenčního zákona ohledně splnění oddlužení, ke kterému dojde při splnění některé z následujících podmínek:

- dlužník splatil nezajištěným věřitelům jejich pohledávky v plné výši,
- dlužník v době 3 let od schválení oddlužení splatil nezajištěným věřitelům alespoň 60 % jejich pohledávek,
- pod dobu 5 let od schválení oddlužení nebylo dlužníku oddlužení zrušeno a dlužník neporušil svou povinnost vynaložit veškeré úsilí, které po něm bylo možno spravedlivě požadovat, k plnému uspokojení pohledávek svých věřitelů; má se za to, že tuto povinnost neporušil, jestliže v této době splatil nezajištěným věřitelům alespoň 30 % jejich pohledávek.

Novela zavádí další variantu oddlužení v kratší době 3 let při splacení alespoň 60 % pohledávek nezajištěných věřitelů. Tuto variantu mohou zvolit dlužníci, kteří budou motivováni k rychlejšímu splnění podmínek oddlužení a návratu do aktivního ekonomického života. Jak tato možnost bude dlužníky užívána, ukáže čas.

Nově formulovaný termín – povinnost vynaložit veškeré úsilí, které po něm bylo možno spravedlivě požadovat – bude v mnohých případech klíčovým kritériem pro hodnocení splnění podmínek oddlužení. Insolvenční soud se bude muset zkoumat poctivý záměr dlužníka.

Novelou byl rozšířen pojem podřízených pohledávek, kterými jsou pohledávky upokojené po úplném uhrazení ostatních pohledávek. Těmito pohledávkami jsou (i) úroky,

(ii) úroky z prodlení a poplatek z prodlení z pohledávek přihlášených věřitelů, (iii) smluvní pokuta sjednaná pro případ prodlení s plněním přihlášené pohledávky.

Účinnost nových pravidel pro oddlužení na již zahájená insolvenční řízení je následující. Zpětnou účinnost přijatá novela nemá. Přejícná ustanovení stanoví, že v insolvenčních řízeních, která byla zahájena a v nichž bylo vydáno rozhodnutí o úpadku dlužníka před dnem nabytí její účinnosti, tj. před 1. červnem 2019, se postupuje podle insolvenčního zákona ve znění účinném před novelou. Na všechny dlužníky, kteří podají návrh na povolení oddlužení po 1. červnu 2019, se budou vztahovat nová pravidla. Tito dlužníci nebudou nuceni uhradit minimálně třicet procent zjištěných pohledávek nezajištěných věřitelů. U dlužníků, jejichž insolvenční řízení bylo zahájeno před tímto datem, bude rozhodující, zda o jejich úpadku bylo před tímto datem rovněž rozhodnuto nebo nebylo. Ve výhodnějším postavení, tj. v režimu nových pravidel, budou pouze ti dlužníci, u kterých k rozhodnutí o úpadku před 1. červnem nedošlo.

Sepsání návrhu může učinit pouze vymezená osoba – advokát, notář, soudní exekutor, insolvenční správce, akreditovaná osoba. Akreditovanou osobou jsou neziskové organizace. Odměna sepsavatele návrhu na povolení oddlužení je zákonem omezena na částku 4 000 Kč bez DPH a v případě společného oddlužení manželů na částku 6 000 Kč bez DPH. V této odměně je zahrnuta náhrada nákladů vynaložených v souvislosti se sepsáním a podáním návrhu. Jakékoli další poplatky za sepsání návrhu nebo zjišťování údajů pro potřebu sepsání návrhu jdou nad zákon. Ve své praxi jsem se setkala s praktikami advokátů, kteří nad zákonem daný poplatek účtovali další úhradu nákladů. Akreditované osoby – neziskové organizace nabízejí své služby zcela zdarma. Dostanete-li se do svízelné dluhové situace, pečlivě zvažujte, na jaký subjekt se obrátíte s žádostí o sepsání podání návrhu na insolvenční řízení.

Občanský zákoník - placení ve splátkách a ztráta výhody splátek a určení splatnosti dluhu konkrétním dnem v měsíci

Mnozí se během svého života dostanou do pozice dlužníka, který hradí svůj závazek vůči věřiteli ve splátkách. Níže uvedené informace by vám měli pomoci se v této problematice zorientovat.

Podstata splátkového kalendáře

Dlužník může být povinen uhradit svůj dluh jednorázově nebo ve splátkách. Plnění dluhu ve splátkách je plněním po částech. Výše a splatnost jednotlivých splátek je předem určena. Při plnění dluhu ve splátkách jde o dvoji dobu splatnosti. Je stanovena doba plnění jednotlivých splátek a zároveň je určena doba splatnosti celé pohledávky, a to poslední splátkou. Závazek zaniká postupně, jak jsou splátky plněny a prodlení dlužníka se posuzuje u každé splátky zvlášť.

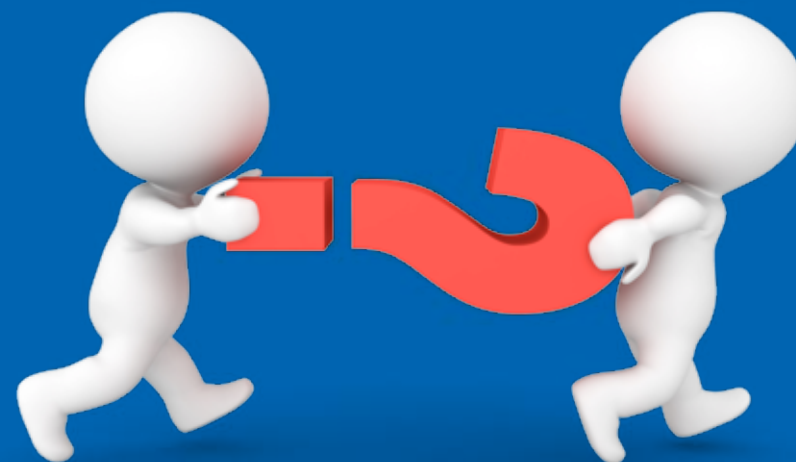
Současně s určením splatnosti jednotlivých splátek může být sjednáno, že pro nesplnění některé splátky je věřitel oprávněn žádat celý zbytek pohledávky najednou. Splatnost celé pohledávky, takzvaná ztráta výhody splátek, nenastává přímo ze zákona. Záleží vždy na věřiteli, zda toto právo uplatní. Jde o to, zda vyvze dlužníka k zaplacení celého zbytku dluhu. Případně může věřitel podat žalobu na plnění.

Je-li ujednána úhrada dluhu ve splátkách a nesplnil-li dlužník některou splátku, má věřitel právo na vyrovnání celé pohledávky. Toto právo může věřitel uplatnit nejpozději do splatnosti nejbližší příští splátky. Jde o ztrátu výhody splátek, jde o zesplatnění celého dluhu pro prodlení s úhradou jednotlivé splátky. Toto ujednání je v zájmu věřitele. Na dopady tohoto ujednání si musí dlužník dávat obzvláštní pozor.

Kdy je dlužník v prodlení

Prodlením není jen situace, kdy splátka nebude zaplacená vůbec. V prodlení bude dlužník i v situaci, kdy splátka nebude zaplacená řádně a včas i jen o jediný den. Bude nerozhodné, zda dlužník následně splátku, s níž byl v prodlení, uhradí nebo neuhradí.

Splatnost celé pohledávky pro nesplnění některé splátky nastává až okamžikem, kdy věřitel dlužníka o její zaplacení požádal. Nejedná se o okamžik, kdy tak v souladu se smluvním ujednáním učinit mohl. K zesplatnění celého dluhu nedochází ani okamžikem, kdy věřitel mohl o zesplatnění celé pohledávky požádat, ale neučinil tak.



Rozlišení lhůty a pevné datum k placení

Vždy je nutné důsledně rozlišit, zda je nejzazší možný platební termín určen lhůtou nebo jako pevné datum. Je-li splatnost formulována např. „dlužník se zavazuje dluh uhradit do 15 dnů“, tak jde o lhůtu. Lhůta určená podle dnů počíná dnem, který následuje po skutečnosti rozhodné pro její počátek. Pokud závazek vznikl např. 3 dne kalendářního měsíce, počíná patnáctidenní lhůta běžet 4 kalendářní den a skončí 18. kalendářní den. Konec lhůty určené podle týdnů, měsíců nebo let pak připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá skutečnost, od níž se lhůta nebo doba počítá. Není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec lhůty nebo doby na poslední den měsíce. Příklad: závazek vznikl 29. 2. 2016 s tím, že má být vyrovnán do 5 let, potom konec lhůty připadne na 28. 2. 2021. Příklad: poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty pracovní den nejbližší následující. Zde uvedené však nebude platit pro případ, že splatnost bude formulována takto – „měsíční splátka je splatná vždy k patnáctému dni daného měsíce“. Při takové formulaci splatnosti jednotlivých splátek je dána povinnost dlužníka plnit

k pevně určenému dni, tj. patnáctým dnem každého měsíce. Nedodržení data splatnosti, byť z důvodu dne pracovního klidu nebo státního svátku, má za následek prodloužení dlužníka. Pokud je mezi věřitelem a dlužníkem sjednáno pevné datum, musí dlužník hradit jednotlivé splátky vždy k pevnému datu bez ohledu na skutečnost, na který den (svátek, sobota, neděle) splátka vyjde. Dlužník by se vystavil možnosti zesplatnění celého dluhu a věřitel by mohl, pokud by této možnosti využil, chtít uhrazení celého dluhu.

Věřitel musí uplatnit své právo včas

Splatnost celého dluhu nenastává automaticky přímo ze zákona, jak je uvedeno výše v tomto článku. Vždy bude záležet na věřiteli, zda právo na ztrátu výhody uplatní. V konkrétním případě by to znamenalo, že věřitel vyzve dlužníka k zaplacení celého zbytku dluhu. Rozhodne-li se věřitel uplatnit své právo ztráty výhody splátek, může tak učinit pouze do splatnosti nejbližší další splátky. Neučiní-li tak a dlužník řádně a včas přistí splátku zaplatí, může věřitel namísto celého zbytku dluhu požadovat zaplacení pouze té jedné nezaplacené splátky.



Občanský zákoník - výprosa vs. výpůjčka

V případě smluvních typů upravujících přenechání věci k užívání jinému platí, že je nutno věnovat pozornost obsahu smlouvy. Zejména tomu, zda zamýšlená smlouva obsahově koresponduje s jejím označením. Kvalifikaci smluvního typu nelze provést pouze na základě pouhého porovnání obsahu smlouvy s formálními znaky určitého smluvního typu uvedeným v zákoně. Je nezbytné zkoumat vůli účastníků posuzované smlouvy.

Výprosa

Výprosa je v občanském zákoníku regulována v ust. § 2189 – 2192. Jedná se o bezúplatné přenechání věci půjčitelem do užívání výprosníkovi bez sjednání doby a účelu užívání. S ohledem na to, že v případě výprosů nebyla sjednána doba užívání, může být požadováno vrácení věci kdykoliv. Výprosník nemůže věc vrátit v době, kdy by tím způsobil půjčiteli obtíže, ledaže s tím půjčitel souhlasí.

Vznikne-li na věci škoda, má výprosník povinnost ji nahradit. Prokáže-li však, že věc užíval způsobem přiměřeným její povaze, škodu nehradí. Stejně tak musí nahradit škodu, pokud dovolí užívání věci třetí osobě bez souhlasu půjčitele, ledaže by ke škodě došlo jinak. V případě ztráty věci má výprosník povinnost dát za

ní půjčiteli náhradu. Pokud později dojde k nalezení ztracené věci, nezískává výprosník právo si věc proti vůli půjčitele ponechat, nýbrž má povinnost věc půjčiteli proti vrácení náhrady vrátit.

Zásadním rozdílem, který odděluje výprosu od výpůjčky, je skutečnost, že při výprose není dohodnuta doba užívání osobou, již byla věc do užívání přenechána.

Výpůjčka

Výpůjčka je v novém občanském zákoníku obsažena v ust. § 2193 - 2200. Podstatou výpůjčky je bezúplatné přenechání věci jinému do dočasného užívání. Půjčitel nemůže požadovat vrácení zapůjčené věci před uplynutím sjednané doby. Z uzavřené smlouvy musí vyplývat vedle bezplatnosti dočasnost užívání věc. Sjednání doby trvání výpůjčky je tak podstatnou náležitostí smlouvy o výpůjčce. Doba trvání lze sjednat uvedením určitého časového období (např. měsíců), uvedením konkrétního dne, k němuž právní vztah z výpůjčky zanikne nebo je možné dobu trvání výpůjčky vázat na určitou objektivně zjištělnou skutečnost. Tato skutečnost nemusí být určitelná konkrétním datem, avšak lze z ní bez pochyb zjistit, kdy výpůjčka skončí. Půjčitel má povinnost přenechat věc ve stavu způsobilém k užívání. V případě, že půjčitel zatají

vypůjčitel vady na věci v důsledku kterých později vznikne škoda, je půjčitel povinen ji vypůjčiteli nahradit. Půjčitel je povinen poučit vypůjčitele, jak věc užívat. Při nesplnění této povinnosti půjčitel uhradí vypůjčiteli škodu z toho vzniklou.

Uzavřením smlouvy vypůjčitel nabývá právo věc užívat ujednaným způsobem. Není-li ujednáno způsob užívání, je věc užívána způsobem přiměřeným povaze věci.

V případě absence ujednání o době výpůjčky a při sjednání účelu výpůjčky vypůjčitel začíná věc užívat bez zbytečného odkladu a po splnění účelu věc bez zbytečného odkladu vrací půjčiteli. Vypůjčitel může věc vrátit i předčasně. V případě, že by z toho vznikly půjčiteli obtíže, nemůže věc vrátit bez jeho souhlasu. Půjčitel se nemůže domáhat předčasněho vrácení věci, ledaže užije vypůjčitel věc v rozporu se smlouvou. Potřebuje-li vypůjčitel věc nevyhnutelně dříve z důvodu, který nemohl při uzavření smlouvy předvídat, může se domáhat jejího předčasněho vrácení jen v případě, že toto bylo ujednáno.

Obvyklé náklady spojené s užíváním věci musí hradit vypůjčitel. V případě potřeby mimořádných nákladů může vypůjčitel věc předat půjčiteli, aby je vynaložil sám. Pokud vypůjčitel vynaloží v nezbytném rozsahu náklady, náleží mu náhrada jako nepřikázanému jednateli. Vypůjčitel tedy hradí mimořádné náklady a půjčitel je povinen uhradit náklady, které vypůjčitel vynaložil v souvislosti s odvrácením hrozící škody, třebaže se výsledek bez zavinění vypůjčitele nedostavil.

Důsledky smrti půjčitele nebo vypůjčitele na trvání závazku vzniklého ze smlouvy o výpůjčce: závazek ze smlouvy o výpůjčce přechází na právního nástupce půjčitele, zatímco předčasnou smrtí vypůjčitele právo vyplývající ze smlouvy o výpůjčce zanikne, nepřechází na jeho právního nástupce a věc je nutné vrátit půjčiteli.

*Klára Holubová
právní servis OS ZPTNS*

Malá ohlédnutí

12. června 2019 – Praha, 11. jednání Rady OS ZPTNS

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informaci o plnění usnesení z minulého jednání, dále aktuální odborové informace, informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání. Rada obdržela informace o základních organizacích OS ZPTNS (o členské základně, základních organizacích svazu a informace z regionů).

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informaci o sídle odborů, informace ze zahraničních cest a byla seznámena s činností BOZP, s využíváním odborových bytů na Černém Mostě.

Rada vzala na vědomí informace z ČMKOS (Informace o průběhu jednání k přípravě novely zákoníku práce, Požadavek na růst minimální mzdy, Analýza zaměstnanosti a situace na trhu práce v roce 2018, Informace o činnosti RROS ČMKOS v roce 2018, Rozdělení finančních prostředků státního rozpočtu na činnost BOZP v roce 2019, Zpráva ČMKOS o vyhodnocení kontrolní činnosti BOZP v roce 2018, Zpráva Výboru ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů, Zpráva o činnosti Právního a sociálně-ekonomického odd. ČMKOS a Legislativní rady ČMKOS).

22. července 2019 – Česká pošta, 30. jednání P-KOV ČP

Aktuality a odborové informace - Novela ZP č. 32/2019 Sb. a rušení karenční doby od 1. 7. 2019. P-KOV apeluje na své členy, aby upozornili zaměstnance na dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce a předcházeli tak případným postihům po kontrolách zaměstnavatele a kontrolních složek ČSSZ.

Zákon o poštovních službách, novela byla PS ČR schválena 10. 7. 2019. Novelou zákona o poštovních službách je zrušen kompenzační fond, dále řeší financování čistých nákladů USO za roky 2013 a 2014 ve výši 800 mil. Kč a navýšení limitu pro úhradu nákladů základních poštovních služeb na 1,5 mld. Kč. Změnu zákona odstartovala naše „Petice za spravedlivou úhradu nákladů základních poštovních služeb!“, Senát PČR ji uznal jako důvodnou.

Organizační změny k 1. 7. 2019 (informace o personálních změnách v České poště, projednávání organizačních změn v regionech). Organizační změny s velkým dopadem do zaměstnanosti nelze provádět bez technologických inovací a změny organizace práce. Jinak by proběhly na úkor zaměstnanců a kvality služeb s vážným dopadem na zákazníky.

Příprava kolektivního vyjednávání KS 2019 - zaměstnavatel vydal na podnět P-KOV po projednání s odbory vnitřní předpisy, které zachovávají pracovní a sociální podmínky v období, kdy není KS. Proběhla již tři společná jednání, stále nebylo dosaženo společného výsledku. Poslední

jednání se uskutečnilo 3. 7. 2019. Při jednání byly vzneseny protinávrhy odborů k návrhu KS předložené zaměstnavatelem. Na dalším jednání (14. 8.), by měly být předloženy další protinávrhy odborů, především pak otázka FKSP.

Prověrky BOZP tradičně probíhají za přítomnosti zástupců odborů. V oblasti BOZP byl v letním období nárůst pracovních úrazů (vysoké teploty, přehřátí organismu a pracovní zátěž). Pracoviště se potýkají s problémem chybějících či nefunkčních klimatizací, bývají často nahrazeny větráky.

Na pracovištích chybí střídači, řešeno brigádníky, dělí se okrsky. Přibývají odchody zkušených zaměstnanců, panuje velká nejistota a obavy z nadcházejících změn. Na regionech dochází k nárůstu neomluvené pracovní absence. Často ještě ve zkušební době, není výjimkou, že zaměstnanec je již v novém zaměstnání a ČP tuto skutečnost ani nesdělí!

Zaměstnancům, kterým byla v rámci optimalizace zrušena pracovní pozice, bylo nabídnuto jiné pracovní místo (někteří využili nabídky, někteří odmítli a odešli).

Společná setkání zaměstnanců – na základě požadavku zaměstnavatele se v regionech (ve spolupráci s jejich vedením) připravuje plán akcí společných setkání zaměstnanců pro rok 2019.

Někteří zaměstnanci vyslovují odborům poděkování za jejich práci, což vnímáme velmi pozitivně.

Zaměstnavatele na tomto jednání zastupoval personální ředitel Ing. Ivan Feninec, MBA. Diskuze se týkala zejména připravovaných organizačních změn v České poště, zhodnocení aktuální situace ve firmě, oblast mezd a oblast FKSP.

Organizační změny od 1. 7. 2019 a změny s tím související.

Projekt D+N a termín spuštění – ověřují se jednotlivé matematické modely a pokračují výpočty. Realizaci pilotního projektu si vyžádali zástupci zaměstnanců v DR. Oddálení či posunutí termínu spuštění projektu představuje pro firmu značnou finanční ztrátu (promítá se do HV).

V rámci zachování ekonomické způsobilosti firmy bude nejvýraznější organizační změnou pro Českou poštu její vnitřní rozdělení na tři samostatné jednotky (divize): Divize Státní poštovní služby (základní poštovní služby definované zákonem), Divize Logistické služby (balíkové a listovní zásilky a další logistické služby) a Divize Finanční služby a prodej (již nyní finanční služby pro ČP znamenají významnou část jejich příjmů a očekávaná digitalizace, předpokládané zvýšení výnosů z prodeje doplňkového zboží a služeb). Realizace této změny by měla nastat k 1. 1. 2020.

Celková restrukturalizace znamená zrušení cca 7 000 pracovních míst (využití odchodů do důchodu, fluktuace) a postupné snižování by mělo proběhnout do konce roku 2024. Z nového organizačního záměru vyplývá, že pro realizaci záměru bude firma potřebovat nové pracovní profese.

Kolektivní vyjednávání o uzavření KS (3. 7.) - z pohledu zaměstnavatele stále nebyl předložen společný návrh odborových subjektů. Další společné kolektivní vyjednávání proběhne 14. 8. 2019 (FKSP – zaměstnavatel očekává další protinávrhy od všech odborových organizací v působnosti ČP, některé obdržel a zpracovává jejich finanční vyjádření).

Nárůst mezd k 1. 4. 2019 nepřinesl zásadní dopad na fluktuaci zaměstnanců, ale trend se zlepšil.

Přechod na elektronické stravenky pro zaměstnance a využití platby v provozovnách, které má dodavatel nasmulované (13 500 provozoven). Zaměstnanci mohou dávat podněty pro uzavření smlouvy s dalšími provozovnami.

Zaměstnavatel připravuje od 1. 8. 2019 další benefit „Karta MultiSport“ se širokou možností využití za 600 Kč měsíčně pro zaměstnance ČP – tento benefit je mimo FKSP.

P-KOV ČP - k novele zákona o poštovních službách – P-KOV se domnívá, že byla pominuta jeho aktivita v podobě „Petice za spravedlivou úhradu nákladů základních poštovních služeb“, která předcházela jednáním v PS PČR a v Senátu PČR. Senát petici uznal jako důvodnou a projednávání petice otevřelo diskuzi o nespravedlivé zátěži ČP a významně se promítla i v médiích.

Ztrátové RZ Rožmberk – do doby, než bude předán památkovému úřadu, P-KOV navrhuje jeho zachování pro rekreační využití. V letošním roce bude hospodaření RZ lepší, neboť je ze strany zaměstnanců o rekreaci s příspěvkem zájem.

Zavádění elektronických stravenek „eKarta“ přináší problémy s využitím mimo velká města. Bylo by vhodné učinit zpětnou vazbu (ověřit spokojenost s používáním a dostupností nejen ve velkých městech, případně rozšířit další místa k jejich využití).

Oblast stravování – mimo provoz je jídelna pracoviště „Pošta Praha 120“ (zaměstnanci nemají přes rok možnost stravování). Obdobná situace nastala i na SPU Malešice, kde se zhoršila kvalita poskytovaných stravovacích služeb. P-KOV žádá o urychlenou nápravu.

Případy rozbití displeje PDA a vymáhání náhrady škody ve výši 18 000 Kč na zaměstnance. Přítom dodavatel zařízení garantuje, že přístroj se nerozbije, pokud spadne z výšky do 1,2 m. Jedná se tedy o nedodržení garančních podmínek a vzniklá škoda musí jít za dodavatelem, kterou musí Česká pošta vymáhat za nesplnění garantované technické podmínky.

P-KOV nadále upozorňuje na závažný problém neobsazených pracovních míst, organizaci práce a stálý tlak na plnění plánu produktů AP, resp. doplňkového prodeje. Nedostatek zaměstnanců na pracovištích je citelný, vznikají komplikace s čerpáním dovolených.

BOZP a kontroly svazových inspektorů – zaměřují se nadále na pracovní podmínky a sociální zázemí zaměstnanců a na jejich celkovém zlepšení. Na pracovištích ČP jsou vnímány velice pozitivně (dochází k odstranění závad, průběžně se zlepšuje prostředí a vzájemná komunikace).

P-KOV poukazuje na špatný stav vlastních RZ (na tuto rekreaci mohou zaměstnanci čerpat příspěvek z FKSP a tedy ji rádi využívají). Správa majetku by měla zajistit běžnou údržbu a lepší péči, např. řádný úklid či vymalování.

26. srpna 2019 – Česká pošta, 31. jednání P-KOV ČP

Aktuality a odborové informace (změna předsedy DR České pošty - JUDr. Karla Kratínu nahradil Ing. Petr Zatloukal. Zákon o poštovních službách podepsal 12. 8. 2019 prezident Miloš Zeman. Mítink „Konec levné práce“ – 17. září 2019 ve Fórum Karlín).

7. 8. 2019 – setkání se zaměstnavatelem (ekonomická situace ČP, novela Poštovního zákona a dopad na financování ČP v letech 2019). Zaměstnavatel předložil návrh na vánoční odměny.

„Zpráva o České poště“ na facebooku premiéra Andreje Babiše a reakce ze strany našich odborů. Předsedkyně Jindřiška Budweiserová odpověděla na „premiérovu zprávu“ 20. 8. 2019 otevřeným dopisem. Byla kontaktována redaktorkou deníku IDNES Annou Brzybohatou a následující den po rozhovoru vyšel článek: „Česká pošta není mrtvá, brání se odboráři“.

Rada OS ZPTNS schválila přistoupení nové ZO do svazu („ZO OS ZPTNS Stodůlky“).

Prověrky BOZP v ČP tradičně probíhají za přítomnosti zástupců odborů. V oblasti BOZP byl v letním období nárůst pracovních úrazů. V případech pracovních úrazů zaměstnanců při výkonu práce je nutné okamžitě informovat nadřízeného a sepsat protokol, jak je uvedeno ve směrnici. Při porušení této povinnosti může dojít ke snížení kompenzace při odškodňování pracovního úrazu.

Škodní události způsobené zaměstnanci – při jejich řešení pomáhají odbory, poradí zaměstnancům, jak postupovat dále. Pokud se jedná o člena odborů, mají možnost právní pomoci.

Růst přesčasové práce v důsledku chybějících zaměstnanců - je nutné přesně evidovat pracovní dobu a kontrolovat výkazy práce, což je základní předpoklad pro zaplacení přesčasů. Pokud jsou shledány nedostatky, je třeba neprodleně situaci řešit především na úrovni regionu!

Příprava kolektivního vyjednávání KS 2019 - zaměstnavatel vydal na podnět P-KOV České pošty po projednání s odbory vnitřní předpisy, které zachovávají pracovní a sociální podmínky v období, kdy není KS. Proběhlo již několik společných jednání o nové Kolektivní smlouvě, nebylo dosaženo společného postupu odborových subjektů. Odborové subjekty se značně liší ve svých prioritách. Poslední společné jednání se uskutečnilo 14. 8. 2019. Zaměstnavatel předložil materiál s finančním vyčíslením návrhů i protínávrhů obou stran a požadavky odborů (až 5 miliard korun) vysoce překračují ekonomické možnosti ČP. Další kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelem proběhne 25. 9. 2019. Předsedkyně P-KOV zaslala zaměstnavateli za P-KOV návrh přílohy KS na čerpání FKSP.

Hostem jednání byl personální ředitel Ing. Ivan Feninec, MBA, zastupující zaměstnavatele. Diskuze se týkala připravovaných organizačních změn v ČP, zhodnocení aktuální situace ve firmě, oblasti mezd a FKSP.

Zaměstnavatel - stravování na pracovišti „Pošta Praha 120“ - nedaří se zajistit provozovatele stravovacích služeb (málo atraktivní lokalita pro tuto činnost, špatný technický stav objektu, malý obrát). Zaměstnavatel si je vědom, že zaměstnanci zde nemají již přes 1 rok možnost stravování, a proto pokračuje v hledání poskytovatele stravovacích služeb.

MultiSport karta – v současné době projevilo zájem o tento benefit 2 050 zaměstnanců, v září se bude již karta distribuovat.

Česká pošta se bude celkově měnit, restrukturalizovat ve všech oblastech. Znamená to nejen postupné snižování počtu pracovních pozic, ale i změnu technologií, změny v oblasti organizace práce, digitalizace a další. Pro budoucí podobu České pošty budou v podniku potřeba nové pracovní profese.

Projekt D+N a termín zahájení – probíhá matematické modelování doručování včetně jednotlivých

doručovacích okrásků. Pilotní projekt bude spuštěn v září (na základě požadavku zástupců zaměstnanců v DR). Realizace tohoto projektu nastane 1. 4. 2020. Posunutí termínu spuštění projektu představuje pro firmu prohloubení finanční ztráty.

Česká pošta přechází na tzv. „řízenou fluktuaci“ – tzn. omezení nábory nebo uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou.

P-KOV - žádá o bližší informaci, jakým způsobem probíhá nastavení systemizovaných pracovních pozic v rámci Projektu D+N, jak bude organizována práce, neboť má vážné obavy ze snižování kvality poskytovaných služeb.

P-KOV žádá zaměstnavatele o důslednou evidenci pracovní doby a reálné pracovní výkazy, dle informací z regionů nejsou řádně propláceny přesčasy. P-KOV žádá, aby zaměstnanci dostali za odvedenou práci zapláceno. Bylo řečeno, že lidem práce nepřibude, ale zatím je opak pravdou. Čekáme tedy na efektivní změny organizace práce.

Projekt testování pracovní obuvi pro doručovatele – doposud nebyly vybrány žádné vhodné boty. Inspektorát práce umožnil České poště odklad pro splnění povinnosti poskytovat zaměstnancům OOPP. Bohužel tato doba nestačila.

Na regionech se řeší problém doplňkového prodeje, kdy dochází k navyšování plánu (AP). Zaměstnance zajímá, jaká část z realizace prodeje se jim zahrne do plnění. Je velmi demotivující, pokud je do splnění plánu zahrnuto pouze 25 % z realizovaného obchodu.

Čerpání FKSP, kapitola Setkání zaměstnanců – lze setkání zorganizovat též návštěvou kulturní akce, např. návštěvou kina či divadla? P-KOV žádá zaměstnavatele o přesnější informaci.

Návrh změny metodického pokynu MP-6/2018 „Vybrané benefity pro zaměstnance ČP“. P-KOV navrhuje zaměstnavateli, aby se upravit předpis tak, aby byly rozděleny benefity na benefity s příspěvkem zaměstnavatele a benefity bez příspěvku. V současné době se jedná např. o benefit MultiSport karta, ale může dojít k rozšíření o další benefity.

6. září 2019 – OS ZPTNS, Redakční rada časopisu PTN ECHO

Redakční rada PTN ECHO se zabývala přípravou 3. 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.



Konec levné práce

Kampaň „Konec levné práce“ je velmi významná. Deklaruje potřebu změnit naši ekonomiku tak, aby nebyla závislá na levné práci. Soustavný tlak na zvyšování úrovně mezd a platů a zvyšování minimální mzdy má jasný cíl. Naši devizou musí být přidaná hodnota a využití velkého potenciálu Čechů.

Budeme stále vyvíjet tlak na vládu a vysvětlovat veřejnosti, že postoje odborů mají reálný základ. Nejdůležitější je, aby každý, i nejméně kvalifikovaný zaměstnanec, mohl ze své mzdy důstojně žít. Aby jeho

děti také měly šanci na dobré vzdělání a uplatnění v životě.

V rámci kampaně jsou otevírána další důležitá témata, především důstojné podmínky práce, sociální a důchodový systém a zdravotnictví. Odbory bojují za dobrý život a dobrou práci pro všechny občany, nejen pro odboráře. Věřím, že v posledních letech si to veřejnost uvědomuje a odbory budou mít větší a větší podporu.

Jindřiška Budweiserová



Stres na pracovišti

Současná legislativa umožňuje účinnou ochranu zaměstnanců před fyzickým poškozením zdraví na pracovišti. Problematictější je otázka duševního zdraví zaměstnanců. Zvýšený tlak na výkon, větší množství úkolů, nedostatek spánku a řada dalších faktorů vedou mnohdy k vážným zdravotním potížím. Bohužel v současné době se setkáváme i s případy šikany, pracovních válek a obtěžování. V pracovním prostředí se nazývají **bossing** nebo také **mobbing**.

Bossing znamená zneužití postavení nadřízeného ve vztahu k zaměstnanci. Jedná se o zadávání nesplnitelných nebo ponižujících pracovních úkolů. Posmívání, zesměšňování, ironické poznámky, podceňování, vytváření sociální izolace, sexuální obtěžování, vyhrožování fyzickým násilím, pomlouvání a hanobení, nekomunikace a ignorace, přerušování při mluvení. **Mobbing** představuje podobné projevy jako bossing, jen s tím rozdílem, že jde o útoky skupiny proti jednotlivci. Nemusí se zde jednat o vztah nadřízeného a podřízeného na pracovišti. Pro definici mobbingu je důležité, aby k němu docházelo minimálně 1x týdně po dobu 6 měsíců. Mobbing dělíme do několika fází. V první fázi je omezena možnost

vyjadřování, bezdůvodná kritika a omezování pracovníka. Druhá fáze je spojena se sociální izolací zaměstnance. Kolektiv ho ignoruje. Ve třetí fázi dochází ke znevažování národnosti, vyznání, pomlouvání dané osoby apod. Čtvrtá fáze je spojena se zadáváním nesplnitelných úkolů, kde se předpokládá, že jejich nesplnění bude sloužit jako záminka pro perzekuci zaměstnance. V poslední páté fázi se jedná o fyzické napadení daného zaměstnance.

Můžeme si položit otázku, proč se tyto věci na pracovištích dějí? Jsou spojeny především s nízkou firemní kulturou. Prostředím, kde zaměstnavatel úmyslně vytváří konkurenční podmínky mezi zaměstnanci na pracovišti. Snahou někoho vyštít z kolektivu, a v neposlední řadě i z obav o pracovní místo.

Šikana postihuje zaměstnance i dlouho po skončení pracovního poměru a může negativně ovlivnit jejich další život. V ČR může být šikanou na pracovišti zasaženo až 20 % zaměstnanců. Obrana proti šikaně je především v kvalitní firemní kultuře, kolektivní obraně zaměstnanců spočívající nejlépe v silné odborové organizaci.

Radek Brabec

To byl zase den

Konečně je pátek a těším se na víkend. Tento pátek je hodně hektický, od rána zvoní telefony, kolegové se mnou řeší své problémy a já se jen divím, jak vedoucí se zaměstnanci mnohde jednají a zacházejí.

Hned po ránu řinčí telefon a v něm nešťastná pracovnice, která musela zůstat v práci celé dny včetně soboty a neděle. Volala, že ji vedoucí oblastní pošty nechce proplatit za tyto dny práci přesčas. Pošta se po „x“ letech malovala a opravovala. Vše se na poště konalo po pracovní době, a to i v sobotu a neděli. Musela zůstat na pracovišti po pracovní době a provádět dozor firmy, která poštu malovala. Pak se musela pošta uklidit. Samozřejmě má nárok na zaplacení provedené práce včetně příplatku za práci přesčas.

Než jsem si promyslela, jak budu postupovat, abych pomohla situaci napravit, zvonil telefon znovu. V telefonu tak smutný hlas a skoro s pláčem. Tak se ptám: „Proboha, co se děje?“ To se snad roztrhl pytel se špatnými zprávami.

Pan vedoucí zavolal v pondělí večer kolegyni, že nemusí v úterý chodit do práce, neboť ji napsal do konce týdne dovolenou. Zaměstnankyně se velice tvrdě ohradila, že ze dne na den si dovolenou nevezme, neboť ji má již naplánovanou a potřebuje dovolenou nutně ve schváleném termínu na přestavbu topení. To však pana vedoucího nezajímalo a odpoledne napsal SMS, že dovolenou musí čerpat. Na tuto SMS zprávu reagovala opět negativně, ale bylo ji sděleno, že pan vedoucí má nárok ji dovolenou nařídit. Takové jednání ji úplně vyvedlo z míry, takové jednání bylo nepřijatelné. Dlouhodobý pracovní stres se natolik zvýšil, že šla ke své ošetřující lékařce pro prášky na uklidnění. Na dovolenou ze strachu nakonec nastoupila. Ve vyhrocené situaci úplně zapomněla, že je členkou odborů a má zastání. Nezavolala včas, takže situaci jsme začaly řešit se zpožděním. Teď si uvědomuje, že než něco udělá, má problém nebo než něco podepíše, tak musí volat na odbory.

Pod tlakem pana vedoucího nevyužila obrany zaměstnance a nedovolávala se zákonného postupu, kdy zaměstnavatel může dovolenou nařídit, ale musí to udělat 14 dnů před nástupem na dovolenou. Je dodnes z takového jednání zaskočená a do dnešního dne se s chováním a jednáním pana vedoucího nesmířila.

Jsem opravu naštvaná a nechápu, jak může vedoucí takto postupovat. To nezná zákoník práce ani vnitřní předpisy?

To je den, už se raději nebudu ničemu divit, už nevím, jak členy více informovat o jejich právech. Snad nemůže být hůř!!



Na chvíli byl klid, tak jsem si usrklá několikrát studené kávy s vidinou, že po ní budu krásnější ☺.

Následný telefonát byl jednodušší. V tomto případě jsem pouze informovala zaměstnance, jak má postupovat pro proplacení dětského tábora a zaměstnanecké rekreace. Přesto mi to nedalo a zeptala jsem se, proč se nezeptal na tyto informace paní vedoucí. Paní vedoucí mu řekla, že si má zavolat a zeptat na odborech. Tak to jsem se nadchla a velice mne to potěšilo. Tím bylo řečeno vše. Odbory si vědí se vším rady, a to mne těší.

Na oběd jsem nešla, neboť k dalšímu telefonátu jsem musela ověřit nějaké informace na personálním oddělení, vždy vím, kam se můžu obrátit. Potřebné doklady a postup ohledně odchodu do důchodu v nejbližším možném termínu jsem pak ztazatelce vysvětlila a předala další informace, jak má dále postupovat. Na otázku, proč chce odcházet do předčasného důchodu, když vím, že je velice aktivní a schopná pracovat i v důchodu, mi odpověděla: „Už to psychicky nezvládám a nemám ani podporu od nadřízených.“ Odpověď mi zase vyrazila dech.

Telefonáty během dne, kde si vyslechnu stesky, proč nejsou již zájezdy a rekreace, muzikály a sportovky, tak ty jsou na denním pořádku.

Moc mne mrzí, že členové našich odborových organizací volají skoro vždy, když už něco podepsali nebo ze strachu raději udělali. Prosim, volejte dříve, jen tak vám můžeme pomoci!

Máme skvělý profesionální tým odborového svazu, právní servis pro členy, kam se vždy můžeme obrátit pro radu.

Práci pro členy odborů dělám velice ráda. Naše práce má smysl. Musíme se ale o všech problémech dozvědět včas, aby se dalo ještě něco udělat.

Vlastimila Filipská

Den dětí

A už tady zase máme svátek dětí. Již déle než dvě desetiletí připravujeme ke dni dětí pochod zvaný „Pohádková cesta“. Jedná se o přibližně osmikilometrovou procházku krásnou přírodou podél řeky Moravice. Na trase na děti čekají stanoviště s pohádkovými bytostmi, kde děti plní různé obtížné úkoly. Za splnění každého úkolu jsou odměněni sladkostmi a ovocem. V cíli, který je vždy v našem rekreačním zařízení Podhradí, je pro děti i pro rodiče připraveno pohoštění z grilovaných dobrot. O věcné ceny si děti mohou zahrát na kole štěstí. Letošním milým překvapením byla projížďka dětí na koních, která letos



vystřídala skákací hrad z minulých let. Jsme rádi, že nám zatím vždy přálo počasí, protože to je nezbytný předpoklad zdárného úspěchu akce. Jedná se o velmi oblíbenou tradici, účast je každoročně vysoká. Děti odborářů se účastní zdarma, ostatní rodiče za své děti uhradí částku ve výši vynaložených nákladů.

Velké poděkování patří všem, kteří se podílejí na organizaci celé akce.

Věra Vardžáková



Řešíme škodní události

Jednou z nedílných aktivit odborů je projednávání škodních událostí způsobených zaměstnanci, při nichž vznikla zaměstnavateli škoda vyšší než 1 000 Kč. Každou jednotlivou událost se snažíme svědomitě zabývat, a to především z pohledu oprávněnosti jejího vymáhání po zaměstnanci a prokazatelnosti jejího zavinění. Asi největší problém v této oblasti je prokázat oprávněnost předepsání náhrady škody v případě ztráty zásilek. Díky nedostatečné nebo pouze formální kontrole zásilek, které si zaměstnanci mezi sebou předávají, dochází k předepsání vzniklých škod tomu, kdo poslední se zásilkou prokazatelně manipuloval nebo ji prokazatelně převzal. Bohužel v případě, kdy zaměstnanec podepíše převzetí zásilek, aniž by si je přezkontroloval a následně na pochůzce zjistí, že mu některá zásilka schází, je téměř nemožné mu pomoci. Vždy je třeba pečlivě dodržovat technologii, chráníme tím především sami sebe a vlastní peníze. Někdy však může dojít k chybě (a ztrátě zásilky) i při pečlivé práci a v takovém případě je buď na osobní snaze a angažovanosti zaměstnance nebo na aktivitě odborů, aby škoda byla správně řešena. Právě jeden

takový případ se stal nedávno na jihu Moravy, kdy čtyřem zaměstnancům byla předepsána poměrně vysoká škoda k úhradě za ztracenou zásilku. Šetřením odborů bylo zjištěno, že zásilku zaměstnanci chybně zatřídili a místo na doručení byla vložena do klece směřující na Slovensko, kam prokazatelně dorazila. I přesto, že zásilka byla prokazatelně ztracena mimo území republiky, zaměstnavatel požadoval plnou úhradu škody od zaměstnanců, kteří pouze udělali chybu, ale v žádném případě se nepodíleli na její ztrátě. Je naprosto s podivem, že všichni zaměstnanci podepsali souhlas s úhradou škody, kterou nezpůsobili. Nicméně na zásah předsedy KOV JM bylo neoprávněně vymáhání škody zastaveno a každému z dotčených zaměstnanců tak bylo uchráněno několik tisíc korun, s kterými již v rodinných rozpočtech nepočítali. Takovýchto případů, kdy odbory svojí činností chrání zaměstnance, je mnoho. Je třeba si však uvědomit, že se tak děje především díky podpoře našich členů a neocenitelné aktivitě jednotlivých funkcionářů, kteří místo planých frází a nesplnitelných slibů skutečně pracují ve prospěch druhých.

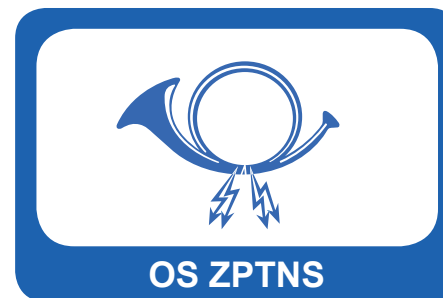
Pochvala pracovním pošty v Odrách

S radostí zveřejňujeme níže uvedenou pochvalu, kterou obdržely zaměstnankyně pošty v Odrách. Dopis byl doručen na ředitelství v Ostravě a odsud byl zaslán vedoucí depa v Novém Jičíně Bc. Renatě Petrovské. Poté vedoucí doručovatelek v Odrách předán pracovním, které mají tento rajon v okrsku.

Petra Varmužová

*Dobrý den,
nikde jsem bohužel nenašla místo na webu, kam bych mohla napsat... Často čtu o nekvalitních službách České pošty. Ráda bych tímto způsobem chtěla říct, že doručovatelky z pošty v Odrách jsou úžasné! Balík do ruky mi vždy doručily, jsou milé a byla bych ráda, aby to věděly alespoň formou pochvaly od svého zaměstnavatele!*

Děkuji a přeji hezký den.



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 zpracování 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

Jednání KOV Centrála

Ve dnech 27. – 29. 8. 2019 jsme se zúčastnili výjezdního zasedání KOV Centrála v rekreačním zařízení Rožmberk nad Vltavou. První den jednání proběhlo na úrovni KOV Centrála, zahájil ho předseda pan Ivan Homola, který nás seznámil s informacemi z jednání P-KOV a jednání odborů s hospodářským vedením ohledně Kolektivní smlouvy. Následně jsme předsedu informovali o dění na našich pracovištích.

Následující den mezi nás přijela paní předsedkyně odborového svazu P-KOV J. Budweiserová a odborová právnička K. Holubová. Informací bylo mnoho, přes odborové zprávy až po informace o dění v České poště – připravovaná organizační struktura, novela Poštovního zákona a její dopad na financování ČP v roce 2019,

změny ve vedení Dozorčí rady, testování obuvi, pracovní úrazovost, vánoční provoz, čerpání FKSP aj.

Dlouhá diskuse proběhla k tématu vyjednávání odborů s hospodářským vedením ohledně Kolektivní smlouvy. Výsledkem bylo bohužel nejednotné stanovisko některých odborových organizací k předložení společného návrhu k jednání. Jejich nereálné požadavky a bojkotování našich stanovisek nevede k požadované dohodě.

Proběhl právní seminář s odborovou právničkou, který obohatila mnohými příklady z praxe.

Věra Vardžáková



Minitoulky



Asi většina pošťáků, jejich rodinných příslušníků a přátel pošty se někdy zúčastnila akce s názvem Spojářské touleky východočeským krajem a vždy to byla akce velmi povedená a všemi oblíbená.

Když jsme odjžděli loni v květnu ze 43. ročníku, nikoho z nás určitě nenapadlo, že se 44. ročník neuskuteční. Nechceme tu rozebírat důvody, proč byla tato tradice přerušena a kvůli komu se tak stalo. Každopádně zrušením toulek byla zkažena jejich pravidelným účastníkům radost z toho, že se alespoň jednou za rok mohli někde společně potkat, prožít krásný den a alespoň na chvíli zapomenout na každodenní problémy. Rozhodli jsme se tedy, že si tradici toulek nenecháme zkažit, a tak jsme si udělali svůj nultý ročník vlastních spojařských minitoulek. Domluvili jsme trasu, vytiskli pozvánky, obeslali pošty v Litomyšli a Svitavách, zkontaktovali jsme i bývalé pošťáky, dokonce jsme

vyrobili i razítko. Výsledkem bylo celkem 34 toulekařů, tři kočárky a čtyři psi na trase, která v délce 10,5 km vedla z autobusové zastávky Svinná přes obec Suchá a končila v Litomyšli, kde se konaly gastronomické slavnosti, které přišly účastníkům velmi vhod.

Na organizaci a průběh pochodu bylo slyšet pouze chválu, protože počasí i nálada zúčastněných vyšly na jedničku s hvězdičkou. Naše náhradní minitoulky byly o tom, aby se ti z Litomyšle, Svitav a okolí, kteří se klasických toulek účastnili, alespoň na chvíli setkali, užili si krásného počasí, pohody a přírody, kterou se pochod šel. A to se, myslíme, dokonale povedlo. Už teď se těšíme na příští ročník, ať už klasických toulek nebo našich minitoulek.

Pošťáci z Litomyšle, Svitav a okolí

Poděkování

Chtěla bych velmi poděkovat odborové organizaci Pošty Plzeňska, jmenovitě paní místopředsedkyni Radce Stehlíkové, za účinnou pomoc při řešení mého případu. Dlouhodobá nemoc a prokazatelná nemoc z povolání ukončila mou dlouholetou působnost u České pošty ze zdravotních důvodů.

Předtím ale následovala skoro roční anabáze, která probíhala mezi lékaři, pojišťovnou a zaměstnavatelem.

Nebýt pomoci ze strany odborové organizace, já osobně bych toto neskutečné martyrium dávno vzdala.

Naše úžasná Radka však nepolevila a vše s podporou odborového svazu vyřídila do zdárného konce. Touto cestou moc děkuji a velice si vážím pomoci, které se mi dostalo jako člence odborů zcela zdarma.

Nebojte se v případě potřeby obrátit na svoji odborovou organizaci.

Věra Kudrnovská

Křížovka o ceny

POMŮCKA: EON, FE, NIMBUS, ODE, OT	SVĚTELNÉ SIGNALIZAČ. ZAŘÍZENÍ ZKR.	KATEDRA TĚLESNÉ VÝCHOVY ZKR.	KUŇ KNIŽNĚ	POTŘEBA K NAKUPU	CHUŤ K JIDLU HOVOR.	STRUNNÝ HUDEBNÍ NÁSTROJ		DOKONČITI SETBU	ČIN ANGLICKY	INICIÁLY HERCE EFFY	POBÍDKA	HAZARD
ČESKÝ HEREC SVATOPLUK ???							SENEGALSKÝ PŘÍSTAV					
ÚLOMKY SKLA							ZUŠLECHTĚ- NÁ ŽELEZA JEDOVATÁ BYLINA					
ZÁVODNÍ VÝBOR ZKR.			PŘÍRODNÍ LÁTKA UPRAVOVAT VLASY							OPERAČNÍ SYSTÉM OZDOBNÁ STUHA		
	GYMNASTIC- KÝ PRVEK	SLOUŽÍCÍ KE ČTENÍ ZAST. 1. DÍL TAJENKY							NEPOD- STATNO ZNAČKA LUMENU			
OŘEZANÉ ČÁSTI						TENKÁ					2. DÍL TAJENKY	SEVRÍT
ČÍSLOVKA						PROSLULOST						
CITOSLOVCE PLAŠENÍ									ÓDA ANGLICKY			
VLASTNIT									OBRUBA OBRAZU			
INICIÁLY ZPĚVÁKA MLÁDKA			VĚHLAS						ŠPATNOSTI	INICIÁLY ZPĚVÁKA KERNDLA PŘEDLOŽKA		
PULZ				AVŠAK	CHEM. ZN. ŽELEZA	PÍSEMNÁ OSVĚDČENÍ		NÁSTROJ ZVONÍKA MALÍ KONĚ				
	ČÁRA NAHNUTÍ						HORSKÉ JEZERO					
KOSTRA							OBCHODNÍ AKADEMIE ZKR. OTEC ZAST.			ZDE DOKONALÁ REPRODUK- CE HUDBY		
MLÁDĚ ČERNÉHO OPÉRENCE					DLOUHÁ ČASOVÁ JEDNOTKA VAZAL			ŠLAGR OZNAČENÍ DÁLKOVÉ PŘEPRAVY				
INICIÁLY REVOLUČ- NÁŘE TROCKÉHO			VYKONÁVATI MSTU INIC. HEREC. ISSOVÉ								INICIÁLY PREZIDENTA NIXONA	AUTORSKÝ ARCH ZKR.
OSLOVOVAT 3. OSOBU MN. Č.							ČÍSLICE					
OBLASTI S NÍŽKOU NADMOŘSK. VÝŠKOU							RUSKÉ ŽENSKÉ JMÉNO					

Tajenka z minulého čísla:
Lidé na prvním místě

Tajenku z tohoto čísla posilejte do 31. 10. 2019

Sudoku

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

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

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

Kuřecí stehna na houbách



Ingredience na 2 porce (10 knedlíků)

4 velká kuřecí stehna
nebo čtvrtky kuřete se stehnem
alespoň 200 g čerstvých hub
50 g másla
kostka kuřecího bujónu
mletý pepř, sůl, drcený kmín



Kuřecí kousky omyjeme a usušíme utěrkou, osolíme a okmínujeme. Dáme do hlubšího pekáčku a zasypeme houbami. Přilijeme půl litru kuřecího vývaru (klidně z kostky) a přidáme máslo. Za občasného podlévání pečeme asi 45 minut. Podáváme s rýží.

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	602 248 343
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 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

