



PTN ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

**Potřebujeme
kolektivní smlouvu**

čtete na str. 4

**Novinky ze světa
bezpečnosti práce**

čtete na str. 12



Milé kolegyně, milí kolegové,

rok rychle utekl, byl plný změn. Odboráři hájili práva a zájmy zaměstnanců přes všechny povinnosti a pracovní zátěž. Řešili jsme konkrétní problémy našich členů, jednali jsme o systémových záležitostech, obhajovali jsme standardy dosažené naším vyjednáváním za dlouhá léta naší práce. Občas máme pocit marnosti, přesto jsem přesvědčena, že naše práce je významná pro zaměstnance a celou společnost.

Víme, že odbory jsou jediným obhájcem práv zaměstnanců. Možná je úspěch, že mnozí zaměstnanci vnímají pracovní a mzdové podmínky jako samozřejmost. My dobře víme, co všechno jsme vyjednali a ovlivnili.

Chci vám všem z celého srdce poděkovat za práci pro odbory, bez vás by to nešlo. Velmi si vážím všech, co se nestarají jen sami o sebe ☺.

Přeji vám, abyste si odpočinuli a svátky strávili s těmi nejbližšími, Vánoce plné pohody a v novém roce hodně zdraví, úspěchu, radosti, spokojenosti a štěstí.

Vaše Jindřiška Budweiserová



OBSAH

Potřebujeme kolektivní smlouvu	4
Prohlášení Aktivu ZO OS ZPTNS Česká pošta	5
Konec roku 2019 je tady a nebyl zdaleka jen radostný. Co může přinést rok příští, tedy rok 2020?	6
Kolektivní vyjednávání	10
Výjezdní zasedání KOV Praha	11
Pomáháme našim členům	11
Novinky ze světa bezpečnosti práce	12
Minimální mzda se zvýší o 1 250 Kč!	13
eNeschopenka	13
Zvýšení důchodů	14
Právní kudykam	15-21
Malá ohlédnutí	22-24
Zase jeden vydařený výlet	25
A už se zase blíží konec roku	26
Relaxační pobyt	28
Mini turnaj v bowlingu	31
Poštáci mají srdce na pravém místě	32
Zábava	33-34
Kontakty na správný aparát OS ZPTNS	35

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



Potřebujeme kolektivní smlouvu



Příští rok čekají Českou poštu velké změny, a proto jsme chtěli, aby byla uzavřena kolektivní smlouva co nejdříve. O průběhu kolektivního vyjednávání informujeme, a tak víte, že jednání jsou stále blokována. Stejně dopadlo i poslední kolektivní vyjednávání 27. listopadu.

Neuvěřitelná nezodpovědnost a nezáměr o zaměstnance České pošty předsedy NOS ČP Filipa Janovského zase zablokovala jednání. Na jednání prostřednictvím zástupce předložil dopis, kde odmítl pokračování kolektivního vyjednávání, protože nedostal dostatečné informace od zaměstnavatele. Většina odborových organizací vyjednávat chtěla, protože máme jasný cíl – uzavřenou kolektivní smlouvu. Je konec roku a obstrukce pokračují. Bohužel zákoník práce dodnes umožňuje, aby jediná odborová organizace kolektivní vyjednávání zablokovala.

Jistě si říkáte, jak je to možné, kde jsou demokratické principy, kdy se rozhoduje podle přání většiny.

Zákon je od rozhodnutí ústavního soudu v tomto neúplný. Chybí zde postup pro řešení takové situace.

ČMKOS už podala zprávu Mezinárodní organizaci práce, že je v České republice porušována Úmluva o kolektivním vyjednávání pro nedostatek v legislativě.

Myslíme na poštáky a nepřipustíme, aby od příštího roku pracovali podle zákoníku práce. To by znamenalo prodloužení týdenní pracovní doby a zrušení dalšího týdne dovolené. Poštáči by pak za rok odpracovali o 160 hodin více, to je celý měsíc. A přišli by o další výhody, které dnes považují za samozřejmé.

Dohodli jsme se zaměstnavatelem, že předpisy, které zachovávají výhody kolektivní smlouvy, budou platit i v roce 2020.

Čeká nás jednání o mzdovém růstu v příštím roce, letos dostali poštáči po dlouhé době přidáno deset procent. Ale příjmy stále hodně zaostávají za průměrnými příjmy v republice. Ekonomická situace České pošty je velmi vážná, letos je očekávaná ztráta skoro dvě miliardy korun, příští rok bude také hospodařit se ztrátovým rozpočtem. Probíhající restrukturalizace má hospodaření podniku zlepšit. To všechno vnímáme, ale mzdy se musí zvýšit! Poštáči mají těžkou a odpovědnou práci.

Pro nás jsou lidé na prvním místě.

Jindřiška Budweiserová



Prohlášení Aktiv ZO OS ZPTNS Česká pošta

3. 12. 2019

Odmítáme masivní propouštění zaměstnanců České pošty. Špatná ekonomická situace podniku je zaviněna především tím, že stát dlouhodobě nehradí náklady na velmi ztrátové základní poštovní služby, které musí Česká pošta zajišťovat. Zákon o poštovních službách stanovuje povinnosti, které vzhledem k rozsahu a vysokým nákladům jsou velkou ekonomickou zátěží. Česká pošta tak tyto ekonomicky nevýhodné služby hradí z velké části sama, stát jí dluží 3,3 miliardy korun a 8 miliard korun musela najít ve vlastních zdrojích.

Česká pošta celou dobu hledala úspory především v personální oblasti, což odbory dlouhodobě kritizují. Mzdy poštáků jsou velmi nízké. Sice dostali po letech přidáno a zanedlouho následovala zpráva, že musí odejít z podniku čtvrtina zaměstnanců. To je nepřijatelné.

Dlouhodobě bojujeme za nastavení spravedlivých podmínek pro zaměstnance České pošty a pro poštu samotnou. Naše Petice byla hlavním impulsem pro změnu zákona o poštovních službách a přispěla tak ke zlepšení ekonomické situace podniku.

Přesto se chystá zásadní restrukturalizace, velké organizační změny a rušení pracovních míst v řádu tisíců v horizontu pěti let. Rušení tolika pracovních míst znamená velký zásah do života mnoha rodin a podle našeho názoru budou pak poštovní služby méně dostupné a méně kvalitní.

Vyzýváme zaměstnavatele, zakladatele a vládu, aby přehodnotili plánované rušení pracovních míst a zachovali tak pracovní místa pro poštáky a kvalitní a dostupné poštovní služby pro občany. Ekonomické hledisko není nejdůležitější, poštovní služby jsou veřejné služby velmi důležité pro celou společnost.

Lidé jsou na prvním místě!



Aktivu ZO OS ZPTNS Česká pošta se zúčastnilo více než sto zástupců odborových organizací z celé republiky. Probrali jsme uplynulý rok, situaci zaměstnanců ČP, kolektivní vyjednávání a připravované organizační změny. Pozvaní hosté z vedení informovali o záměrech, připravovaných změnách, v živé diskusi zodpovídali dotazy z oblasti ekonomické, personální a často také provozní.

Konec roku 2019 je tady a nebyl zdaleka jen radostný. Co může přinést rok příští, tedy rok 2020?



Pokud se budeme chtít dnes zamýšlet nad současnou situací, je nutno se podívat i na svět kolem nás. Zcela jistě se shodneme, že ke stabilitě států Evropy má současná situace dost daleko. V Evropě a ani ve světě není zdaleka klid. Velká Británie pravděpodobně opustí EU a nikdo neví, jaký to bude mít skutečně vliv na zbytek Evropy. Nadále trvají spory kolem Katalánska a ve Francii jsou demonstrace. Do světových problémů vstupuje již delší dobu také Hong Kong a situace je tam velice vyhrcočená. Trochu sice utichlo řešení toho největšího problému Evropy, co s příchodem utečenců z různých států světa a jak dlouho ještě toto všechno bude trvat. Možná se až příliš povídá o nízké nezaměstnanosti a inflaci. Možná se tomu všemu přikládá větší význam, než jaký to ve skutečnosti má. Já myslím, že i nadále zůstává vše při starém. Na straně jedné tedy problémy států, na straně druhé problémy lidí. Státy si pravděpodobně nějak poradí a najdou cestu a východisko. Budou i nadále dlužníky bank, vlastnicích převážnou většinu kapitálu. Stále je dostatek firem i států, které dodávají za obrovské peníze zbraně do států, kde se stále válčí. A je jich po celém světě stále dost. Ale co lidé? Jaké je východisko pro ně? Jaká je naděje na lepší a jen trochu spokojený život v zemích, kde je válka víc než vše ostatní. Je to totiž také pracovní příležitost. Ale lidé dlouhodobě bojující se zbraní v ruce budou jen těžko v budoucnu přinosem pro společnost. Je stále dostatek práce a nedostatek lidí, kteří mohou nebo chtějí pracovat. Podniky zvyšují výrobu a hledají zaměstnance. Pokračuje, až na některé profese,

rozvoj výroby i poskytovaných služeb. Podniky, kterým se daří, navyšují mzdy a snaží se přetahovat zaměstnance jiným. To je ale situace dočasná. Vzájemně se ujišťujeme, že se máme dobře. Odpověď je vždy stejná. Platí jak kdo. Připomínám, že náš stát dokázal během posledních dvaceti šesti let téměř nemožné. Zcela zmizely všechny peníze z privatizace, neutěšený je pro budoucnost stav důchodového systému, nejsou peníze na zdravotní péči, kulturu, školství a další činnosti. Neustále jsou lidem podsouvány nějaké reformy, které přispějí k prosperitě. Výsledek je však většinou horší než původní představa. V zemi je stále dost lidí ve věku nad 50 let a mladých lidí bez práce. Určitě z pohledu lidí je kladem i nízká inflace. Závěr roku má však i další kлады. Očekávané opětovné a výrazné zvýšení důchodů patří k velkým úspěchům vlády i odborů a to je dobře. Od příštího roku se zvýší opět také minimální mzda a to je taky dobře. Rok 2019, to jsou ale také demonstrace proti předsedovi vlády a dalším činitelům. Více než 200 000 lidí protestuje. Osobně si myslím, že to nejde přehlédnout, neboť to přinese další problémy. Nelze opomenout také další významnou událost na konci letošního roku. Tou je zcela jistě připomenutí 30 let od Sametové revoluce. A s tím související podíl odborů na všech akcích. Postupně se začala měnit tvář odborů. Přišli noví lidé, noví funkcionáři. Vytvářely se nové struktury, odcházeli starí funkcionáři. Začal boj o rozdělení majetku ROH. Následně začal jeho prodej, nejlépe za 50 i méně procent ceny. Nastupovala celá řada nových věcí v odborové práci. Není pochyb o tom, že změny byly potřebné. Je nutno rovněž vnímat, že se vše odehrávalo ještě ve společném státě. I to se během následných tří let změnilo. Podstatné je také to, že z 99 % odborově organizovaných lidí se postupně stávalo 70, 60, 50 a méně % lidí organizovaných v odborech nových. To by ale bylo delší povídání a tak možná příště. Není ale možné pominout to zásadní. Tím byl skutečný obrát k nezávislosti odborů. A to byl veliký úspěch. Stejně jako ve všech výše popsanych oblastech jsou v současnosti logicky problémy i v poštovním sektoru. A to nejen díky klesající poptávce po klasické poště. A není to také jen o všudypřítomné konkurenci. Národní operátor je již několik let ve velice složité situaci. Přes schválení navýšení kompenzace za univerzální služby, a to již i pro rok 2018, musí tuto skutečnost schválit Evropská komise. Ta však začne pracovat až začátkem prosince a zrovna Notifikace pro ČR nebude asi největší prioritou. Skutečnost je taková, že Česká pošta vykázala v roce 2018 velkou ztrátu a se stejnou se potáže i v roce 2019. Platí tedy dvojnásob, že pro



www.odborniceskeposty.cz

zajištění všeho nutného a potřebného nejsou peníze a asi hned tak nebudou.

Jsou dále potřeba značné investice do všeho, co podnik ke své činnosti potřebuje. A to je skutečně ve většině případů nezbytná nutnost. Nedostatek prostředků na straně výnosů už není možné krýt pouze snižováním osobních nákladů. Osobní náklady, to jsou totiž zaměstnanci a jejich výdělková úroveň. Ta není u České pošty nijak oslabující, ale při násobení více než 30 000 zaměstnanci znamená více než 65 % všech nákladů podniku. Česká pošta neustále řeší problematiku výnosové a nákladové stránky, které by pomohly investovat nemalé prostředky a zvýšit tak schopnost pohybu v konkurenčním prostředí. V minulých letech to bylo často na úkor navýšení mezd a tím pádem i na úkor spokojenosti a spravedlivého ocenění práce lidí. Tady však došlo v letošním roce k výraznému posunu a tím byl mzdový nárůst o 10 %. A to je skutečně velice příjemné konstatování. I nadále je jasné, že bez investice do výpočetní techniky a dalších technických oblastí to prostě v krátké budoucnosti nepůjde. Nepůjde to však především bez investic do zaměstnanců. To už není povídání, to je nezbytná nutnost.

A zjištění, že není dostatek prostředků, to není příliš dobrá zpráva. Dobrá naopak je skutečnost, že je stále na výplaty. Bylo dosaženo 10% navýšení mezd, byl naplněn i sociální fond. Je udržena převážná většina sociálních výhod zaměstnanců. Je to však na základě podnikových předpisů a nikoliv PKS. A to je určitě téma k velkému zamyšlení. Poprvé od počátku existence podniku se nepodařilo pro rok 2019 PKS uzavřít. Situace je však mnohem horší, neboť se zatím nedaří vyjednat a dohodnout PKS na rok 2020 a dále. Proč tomu tak je? Kolektivní smlouva je na jedné straně zaměstnavatel, na druhé odbory. To poslední slovo minulá věta je zvláště důležité. Bez odborů totiž žádná kolektivní smlouva být nemůže. Zasluhou odborů mohou tedy

platit i dohodnuté sociální a jiné výhody. Výhody, které nejsou dostatečně doceněny, nebo jsou zcela záměrně podceňovány. Žádný zaměstnavatel na světě nedává nic zadarmo a už vůbec ne z vlastní iniciativy. To, že jsou zachovány podstatné výhody pro zaměstnance, tedy na úrovni minulé PKS, je velká zásluha zaměstnavatele. Ale také odborových organizací, které jsou schopné se na tomto postupu se zaměstnavatelem dohodnout. Žádný zásadní zásah se nekonal ani v oblasti zaměstnanosti. Nebylo to ani dost dobře možné, neboť zaměstnanců je naprostý nedostatek. Jak je známo nejen u pošty, ale ve většině podniků. To však nemění nic na tom, že ti, co zůstávají, musí udělat práci za ty, co chybějí. Navíc se pošta potýká se stále vysokou fluktuací. Aktuální je stále práce přesčas a nadúvazky, nečerpá se dovolená v potřebném rozsahu, lidé jsou přetížení a je před nimi poslední měsíc roku. Tedy prosinec, což je pro poštu období největší zátěže. Do práce se zapojují brigádníci, ne vždy přicházející se zájmem pracovat, jak to nejlépe jde. Do hry vstupují agentury, které dodávají takové lidi, jaké mají, a inkasují nemalé částky za jejich zprostředkování. Do hry znovu vstupují různé finanční kompenzace, tedy mimořádné odměny a další peníze. To jsou obrovské problémy, ale je tu ještě jeden a ten je zcela zásadní. Nastupuje totiž nejdůležitější téma závěru roku. Jak je již výše uvedeno, není ani pro příští rok dohodnuta Podniková kolektivní smlouva. Konec roku by za normálních okolností znamenal ukončení prací na PKS pro příští období. Tedy dokumentu, který zajistí především nárůst mezd a udržení zaměstnanosti a další sociální a právní jistoty zaměstnanců našeho podniku. Jednání sice průběžně probíhají, ale k žádné dohodě nedošlo a z největší pravděpodobnosti do konce roku nedojde. Na to není už dostatek času. Nedošlo k dohodě mezi odbory a tak nemohlo dojít k dohodě se zaměstnavatelem. Ze zákona jsou totiž všechny odborové organizace strana jedna a zaměstnavatel strana druhá. Nepodařilo se nám dohodnout společný Návrh, čímž byl znemožněn i společný postup všech odborových organizací působících u České pošty. Tedy přesně řečeno, ze strany některých odborových organizací došlo k popření i této částečně dohodnuté shody. Projednání základních věcí by byl veliký úspěch i za cenu následných ústupků. Domněnka našich odborů, že všechny odborové organizace budou vedeny potřebou zajistit zaměstnancům pro rok 2020 a další roky jistotu, se ukázala velice optimistická vzhledem k výše popsanému výsledku.

A to už jsme v současnosti, to už jsme na prahu roku příštího. Co se tedy ve skutečnosti stane? A následně povídání moc veselé nebude. Pokud by někdo předpokládal výrazné zlepšení výnosové stránky podniku, bude zklamán. Tedy zklamán co do obsahu plánu, zklamán co do očekávaných výnosů. I nadále

platí, že dochází k výraznému propadu tržeb za listovní zásilky, tedy v minulosti, dnes a ještě po nějakou dobu nejvíce efektivnímu zdroji příjmů. Plně hodnotná náhrada na poštovním trhu není. Pošta musí hledat uplatnění v jiných službách, především elektronických a peněžních, a to není při současné situaci jednoduché. Nastupuje digitalizace, nastupuje změna technologií, nastupuje ještě větší důraz na elektronický obchod. Konkurence na poštovním trhu ale dělá totéž. A tak hlavní důraz je znovu kladen na balíkový trh. Zdaleka ne tak výnosný jako listovní trh a navíc vyžadující i daleko více prostorů a dalších zařízení. Problém balíkového trhu není jen konkurence, ale i úroveň služeb. Pošta musí i nadále vycházet vstříc požadavkům zákazníků, neboť jinak to nejde. I to však dělají všichni. Nedostatek výnosů však říká i to druhé, je třeba zvýšit ceny, je třeba zcela upustit od činností, které jsou nevýdělečné nebo příliš pracné. Je třeba přehodnotit i obsah Smlouvy o poskytování finančních služeb s ČSOB. Veškeré poskytované služby zjednodušit a zajistit zájem o jejich poskytování ze strany veřejnosti. Je toho ještě mnoho, co by bylo možné popisovat a na co by bylo třeba upozornit. Je však potřeba udělat vše, tedy možné i nemožné, aby odpadl

stres, přetížení lidí a tím pádem i odchody zaměstnanců z důvodů výše uvedených i dalších. To jsou vztahy na pracovišti, to jsou pracovní podmínky a také otázky BOZP.

Pozornost nás všech je ale v současné době upřena na aktuální problematiku. Česká pošta po letech váhání zcela jasně zjevila svému zakladateli, tedy státu, že ekonomická situace tohoto podniku je kritická. Dnes již nejde o podnik, který tvoří hospodářský výsledek, ale o podnik, který se bez odpovídající kompenzace za poskytované služby státu a jeho občanům dostal do opačné polohy, tedy do ztráty. Pobočková síť je ztrátová, poskytování univerzálních služeb je ztrátové a navýšení kompenzace od státu, mimo jiné vybojované a zásadním způsobem ovlivněné naším OS, stále nestačí pokrýt ztrátu z poskytování univerzálních služeb. Do hry tedy vstupuje další prvek pozeňnaný vládou, zakladatelem i DR podnikem. Tím prvkem je restrukturalizace podniku. Tedy restrukturalizace, která přinese peníze. Nastupují organizační změny, podporující efektivnější uspořádání řízení podniku a snížení počtu řídicích článků. Potud asi není o čem diskutovat. Pak ale přichází to druhé a tím je projekt ČP s názvem D+n. To znamená zavedení dvou

druhů listovních zásilek a to prioritních, doručovaných D+1 a za více peněz při podání, a zmiňované zásilky D+n, tedy zásilky za stávající cenu, ale doručované nejdříve D+2. To je jen ta první část tohoto projektu. Ta druhá je mnohem dramatictější. Je jí výrazné snížení počtu zaměstnanců v provozech pošt, především při doručování. Jen pro rok 2020 jde o cca 1 200 míst. Ne všechna místa jsou obsazená, ne všechna místa znamenají automaticky odchod zaměstnanců. Půjde o celkovou změnu systému doručování, které by mělo přinést tyto úspory. U prioritních zásilek se bude doručovat denně, u ekonomických obden. A tady nastává také s tím rukou v ruce jdoucí záležitost. Je jí povinnost nás všech projevit solidaritu a pomoci všem, kteří budou podnik opouštět. Ne vždy s úsměvem a už vůbec ne dobrovolně. Po roce 2008 je to největší zásah do zaměstnanosti u ČP. A není poslední. Celý projekt je rozložen do pěti let a počet zaměstnanců ČP by měl snížit o cca 7 000 lidí. Tento projekt musí být dotažen především ze strany ČTÚ a to tím, že dá průchod dvojmu doručování oznámením, že je to v souladu se zákonem a Směrnicí EU. Do této hry o budoucnost České pošty tedy vstupuje nejen stát, ale i Evropská komise a také ČTÚ. Všichni víme, že licence na poskytování univerzálních služeb byla ČP nařízena, i když byla z výběrového řízení vyřazena pro nesplnění požadovaných podmínek ze strany ČTÚ. Při všech změnách bude i nadále nutné dodržet zákonem stanovenou úroveň poboček ČP. Poskytování kvalitních služeb a jejich vysoká úroveň je zcela logické zadání. Nejsme však přesvědčeni, že v budoucnu bude národní operátor veleben za v praxi skutečně zhoršení kvality poskytovaných služeb. Tedy oblast, za kterou je dnes ze strany regulátora nejvíce kritizován.

A nakonec o tom nejvíce palčivém a nejvíce důležitém. Naši zaměstnanci pracují za mzdu, která je stále vysoko pod průměrem národního hospodářství. Ať měříme, jak chceme, a volíme jakýkoliv způsob měření, tak tomu tak prostě je. Jde stále o cca 7 000 Kč a to je skutečně moc. Otázka tedy je, co s tím. Odpověď je tak zcela jasná. Navýšme mzdy na potřebnou úroveň. Jak se ukázalo v roce letošním, ani 10% nárůstu nestačí. Mzdy totiž rostou všude a to i ve státní správě. Česká pošta má ale záporný HV a peníze na razantní nárůst nejsou a cesta k nim je trnitá. Bojuje náš OS, bojuje dozorčí rada podniku, bojuje vedení podniku. Základem pro úspěch byla Petice našeho OS, které vyjádřil podporu Senát ČR a nakonec schválila i Poslanecká sněmovna a podepsal prezident. Problémy ale trvají i nadále. Nejsme jako odbory schopni dohodnout se zaměstnavatelem PKS, ale ani čerpání FKSP. Vytvořený objem prostředků tohoto fondu ve výši cca 170 milionů je možné čerpat jen na základě předpisů vydaných zaměstnavatelem, mimo jiné v dohodě našeho P-KOV a některých dalších odborových

Portál plný výhod odboryplus.cz

organizací. To je přímo odsouzenihodná situace. Místo PKS se problematika zaměstnanců řeší Směrnicemi České pošty, které nahrazují PKS. Zaměstnavatel vydal podnikové předpisy zachovávající převážnou část všech výhod z poslední PKS. Není nutné zdůrazňovat skutečnost, že to jde čistě i tak, že vše jde i bez KS. Při vědomí skutečnosti, kolik úsilí stálo jen naše odbory dohodnout po celé roky existence České pošty PKS, je to sdělení přímo katastrofální. Zákony naší země však jinou možnost, než je společná dohoda všech odborů, nepřípouštějí. Přitom stačilo jen málo. Tedy dohodnout prodloužení stávající PKS o nějaké období potřebné k dohodnutí nové. Zaměstnanci našeho podniku mohou poděkovat za vzniklou situaci menšinovým odborům, stavějícím se do polohy odborů všespasitelných.

Jsem přesvědčen a věřím, že všichni společně přežijeme i současnou ne příliš příznivou situaci, podaří se nám dokončit jednávání o PKS na léta 2020 a další včetně mzdové úrovně pro rok 2020 a 2021. Zajistit tím našim zaměstnancům odpovídající pracovní právní jistoty a mzdový nárůst. Věřím, že i rok 2020 bude rokem prosperity. Prosperity podniku, který má silné zázemí, sociální výhody, vyšší mzdy a odpovídající počet pracovních příležitostí. K tomu směřuje veškeré úsilí našich odborů. Snaha zajistit všechny tyto zásadní požadavky dnešní doby je prioritou nás všech.

Blíží se závěr roku a já stejně jako v předchozích desítkách let považuji za svoji povinnost poděkovat všem za jejich práci a podporu. Děkuji všem členům našich odborů, děkuji všem funkcionářům našich základních organizací, děkuji všem členům regionálních Koordinačních výborů a členům Podnikového koordinačního výboru za jejich práci. Děkuji všem, kteří nejsou nebo z nějakých důvodů nechtějí být našimi členy, za jejich vnímání našich problémů a případnou podporu. Musíme naše členy nadále hájit a ochraňovat. Budeme nadále pracovat na všem, co pomůže našim odborářům i ostatním zaměstnancům. Naši zástupci pracují nejen na odborové půdě doma, ale i na mezinárodní úrovni a také jako členové Dozorčí rady podniku i Nadace České pošty.

Přeji vám všem, vašim rodinám, přátelům i blízkým krásné vánoční svátky plné pohody a klidu, do nového roku pak hodně osobních úspěchů a spokojenosti, tolik potřebný kousek štěstí, lásku a pevné zdraví.

Karel Koukal



Kolektivní vyjednávání



Vážené odborové kolegyně a kolegové, dovoluji mi sdělit vám několik svých poznatků ke Kolektivní smlouvě a činnosti lidí, kteří si říkají odboráři. Jako předseda základní organizace na poště Praha 022 v Praze – Malešicích slyším v posledních dnech stále silnější slova o tom, že činnost odborů není

žádná, že je vlastně nikdo nepotřebuje, že nic nedělají atd. Všechno prý vyřeší Vnitřní předpisy a žádnou Kolektivní smlouvu nepotřebujeme. Je to ovšem velký omyl. Pošta si s námi bude moci dělat, co chce. Vnitřní předpisy budou platit tak dlouho, jak je bude určovat vedení České pošty. Generální ředitel přislíbil, že budou platit i v příštím roce, chtěl bych mu věřit, ale jak se říká, slibem nezarmoutíš.

V Malešicích působí kromě naší organizace i další tři organizace, a to:

- Nezávislý odborový svaz České pošty, pan Janovský,
- SOS-21 Nezávislé odborové sdružení pracovníků České pošty, pan Pohl,
- Odborové hnutí zaměstnanců České pošty, pan Dvorský.

Činnost těchto subjektů ovlivňuje pošťáky hlavně v Malešicích. Všechny tyto organizace slibovaly v minulosti zaměstnancům neuvěřitelné počátky, které zajistí svým členům a zaměstnancům České pošty. Dnes se můžeme podívat, jakých „úspěchů“ dosáhly. Kolektivní smlouvu, kterou před 25 lety velmi náročným a složitým vyjednáváním připravily naše odbory, dnes nemáme, a jak

to vypadá v letošním roce, ani mít nebudeme. Celá naše letitá práce tímto přišla vniveč. Výše uvedené odborové organizace nic převratného nevymyslely, jen likvidují již vytvořené.

Nesmyslné požadavky typu - o ničem jiném, než o mzdách, jednat nebudu, dokud neurčíme přesné datum zahájení kolektivního vyjednávání, nebudu o ničem jednat - a podobné věci na jednání nepatří, a výše uvedení předsedové by se měli rychle probudit, nebo na jejich postoje doplatíme my, zaměstnanci pošty. Chyba v zákoně, kdy naprosto proti demokratickým principům rozhoduje názor menšiny proti názoru většiny, bude mít pro nás dalekosáhlé důsledky. Můžeme jen spekulovat o tom, co tím předsedové těchto organizací vlastně sledují. Zcela popřeli vlastní smysl odborů, a to je zastupovat a jednat vždy v zájmu všech zaměstnanců České pošty. Takto to vypadá, že si léčí nějaké svoje komplexy, a jejich cílem není zájem zaměstnanců, ale zájem svůj nebo koho vlastně. Některý z předsedů řekne prostě „ne“ a je mu jedno, co to přinese pošťákům. Jeden z předsedů, pan Janovský, není ani zaměstnancem České pošty, a je mu zřejmě úplně jedno, co s pošťáky bude. Hlavně když se s ním musí jednat. Všichni ti tzv. odboráři ovšem hojně využívají a čerpají peněžní prostředky na svou činnost. Takto můžeme spekulovat o dalších důvodech, proč nechtějí jednat. Dokonce jsem zaslechl, že si je snad platí Česká pošta, aby rozbili vše, co jsme měli v Kolektivní smlouvě, a vedení České pošty tak ušetřilo. Ale to už je hodně velká nadsázka. Pravda je, že bez Kolektivní smlouvy reálně hrozí nebezpečí, že nebudeme mít nic. To bychom pocítili všichni. Přejí si jen, aby se tyto předsedové umoudřili a zkusili pochopit, k čemu jsou odbory potřebné, a proč je potřebujeme všichni.

Milan Malina



Výjezdní zasedání KOV Praha

Již poněkolkáté se uskutečnilo jednání KOV Praha a KOV Centrála společně. Probíhalo ve dnech 27. – 29. 8. 2019 v Rožmberku nad Vltavou.

Hovořilo se o dění a nelehké situaci v České poště, ale kolegové byli také seznámeni i s dobrými výsledky, o které se odbory zasloužily. Zejména ohledně změny Zákona o poštovních službách, kterou nastartovala odborová Petice. Našeho společného jednání se též zúčastnila předsedkyně P-KOV a OS ZPTNS Bc. Jindřiška Budweiserová, MBA, a za právní servis Mgr. Klára Holubová. Informovaly nás o probíhající kolektivním vyjednávání, činnosti odborového svazu a právních předpisech.

K velké lítosti všech zúčastněných byla tato akce v prostorách Rožmberka poslední, protože hospodářské vedení České pošty se rozhodlo tento objekt, který sloužil k rekreaci zaměstnanců ČP, předat do péče památkového ústavu.

Tímto patří velké poděkování vedoucí rekreačního zařízení Rožmberk nad Vltavou paní Pavlině Čížkové, která se svým kolektivem vždy zajistila perfektní servis nejen rekreačním, ale i účastníkům různých jednání a školení.

Jaroslava Fišerová



Pomáháme našim členům

Paní Ilona M. je dlouholetou zaměstnankyní České pošty, s.p., a zároveň i členkou základní odborové organizace Kladno. V měsíci září letošního roku ji postihla tragická událost v rodině, kdy zůstala sama se svým pětiletým synem. V tomto nelehkém období ji navštívily

členky závodního výboru odborové organizace a předaly paní Iloně malou finanční výpomoc.

Jaroslava Fišerová

Novinky ze světa bezpečnosti práce

Vývoj techniky jde raketově dopředu. Ani bezpečnost práce nestojí samozřejmě stranou v oblasti nových trendů a technologií. V letošním roce se uskutečnil veletrh BOZP v San Diegu ve dnech 6. až 12. září 2019 a v Düsseldorfu ve dnech 5. až 8. listopadu 2019. V tomto článku představím několik aktuálních novinek.

Na veletrhu National Safety Council 2019 v San Diegu se objevilo několik zajímavých novinek z oblasti bezpečnosti práce pro logistiku a telekomunikace.

Společnost Ansell představila sadu rukavic, které jsou vyrobeny z nových materiálů. Nové nylonové rukavice zajišťují ochranu před mechanickým a chemickým zraněním pracovníků. Zároveň jsou rukavice šetrné k rukám zaměstnanců. Unikátní je i řešení jednorázových rukavic, které na rozdíl od běžně používaných rukavic jsou odolnější a zaměstnancům se v nich nepotí nadměrně ruce.

Obuvnický průmysl se vydal cestou úspor a inovací. Dnešní model střídání několika druhů ochranné obuvi je již překonaný. Novinkou je jeden druh univerzální obuvi, která plní hygienické a bezpečnostní standardy. Příkladem z praxe jsou prudké změny počasí. Často se stává, že je teplota pod bodem mrazu a povrch cest pokrývá vrstva ledu, ale přijde oteplení a zaměstnancům se potí v pracovní obuvi nohy. V tomto případě je novinkou protiskluzový návlak na obuv, který je univerzální, pohodlný a bezpečný. Zaměstnanec už není nucen používat těžké zimní boty.

V oblasti ochrany očí je novinkou pojízdná sprcha, která slouží k čištění těla, materiálů, ale i k vypláchnutí očí v případě zasažení nebezpečnou látkou. V praxi se ukázalo, že malý obsah lahviček v lékárnkách pro případ první pomoci při zasažení očí je nedostačující. Druhou novinkou v této oblasti jsou speciálně upravené lahvičky, které mají nástavec, který zabrání zavření očí a mrkání při vyplachování oka. Musíme mít na paměti, že v případě ochrany zraku jde doslova o každou vteřinu.

Veletrh v Düsseldorfu se zaměřil na nové metody školení bezpečnosti práce na pracovišti. V blízké budoucnosti už nebude probíhat školení a záchvat přímo v ostrém provozu, ale za pomoci interaktivních metod se zaměstnanec přenesne na dané pracoviště. Zaměstnanec dostane digitální brýle a celý proces

si nacvičí nanečisto. Tato metoda je velmi dobrá pro záchvat při práci v nebezpečných prostorách a při složitých strojních operacích. Zajímavou novinkou pro praxi jsou 3D tiskárny společnosti BRADY, které natisknou bezpečnostní štítek k chemickým látkám. Odpadá tím složité shánění daných podkladů a nákup jednotlivých štítků.

Věřím, že dané novinky se brzy dostanou na naše pracoviště a stanou se standardem bezpečnosti práce.

Radek Brabec



Minimální mzda se zvýší o 1 250 Kč!

V roce 2020 bude minimální mzda 14 600 Kč. Shodli se na tom 27. listopadu koaliční partneři. Minimální mzda se tak zvýší na více jak 40 % průměrné mzdy. Česká republika se v mezinárodním měřítku z hlediska minimální mzdy dlouhodobě drží na nejnižších příčkách. Podhodnocování ceny práce oslabuje schopnost lidí žít na slušné úrovni a vede ke zvyšování výdajů státu na sociální dávky. Je nemravné, aby člověk pracující na plný úvazek, byl odměňován tak, že jeho příjmy jsou pod hranicí chudoby. ČMKOS požadovala zvýšení minimální mzdy na 15 000 Kč, zaměstnavatelé připouštěli zvýšení pouze na 14 000 Kč. Rozhodnutí vlády je tak kompromisem, který by měl zaručit, aby zaměstnanci, pracující za minimální mzdu, neměli příjem pod hranicí bída.



eNeschopenka

Zástupci MPSV a ČSSZ vedli k zavedení a fungování eNeschopenky od března 2019 řadu jednání, jak se zástupci zaměstnavatelů, tak s lékaři a jejich odbornými sdruženími. Všem dotčeným subjektům zaslala ČSSZ informační dopisy s přehledem všech zásadních změn od 1. ledna příštího roku včetně podrobného návodu, za jakých podmínek budou moci se systémem eNeschopenky pracovat. Kromě dopisů získávají lékaři i zaměstnavatelé informace přímo od zástupců okresních správ sociálního zabezpečení. Nedílnou součástí zavedení eNeschopenky byla a je intenzivní komunikace s dodavateli lékařských a mzdových software, jejichž připravenost je rovněž pro fungování systému zásadní.

ČSSZ připravila eNeschopenku jak pro lékaře, tak pro zaměstnavatele. Lékaři i zaměstnavatelé budou moci využít bezplatné elektronické služby a aplikace ČSSZ. Kompletní řešení eNeschopenky je možné testovat od 1. 10. 2019.

Hlavním rozdílem bude výrazné zjednodušení v předávání informací mezi lékařem, zaměstnavatelem a ČSSZ. Zaměstnavatel bude přihlášen do ePortálu ČSSZ, kde mu bude umožněno nahlížet do informací o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Dále bude mít i přehled o tom, kolik zaměstnanců je v dočasné pracovní neschopnosti.

Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti lékař vystaví v elektronické podobě, zaměstnanci v papírové formě vydá

pouze průkaz dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnanec již nebude zaměstnavateli předávat žádné doklady a zaměstnavatel je nebude předávat OSSZ.

Pokud bude trvat pracovní neschopnost déle než 14 dní, zaměstnavatel zašle ČSSZ elektronickou cestou přílohu k žádosti o dávku. Do této přílohy nově uvede, kam se zaměstnanci vyplácí mzda nebo plat. Při konci dočasné pracovní neschopnosti pak bude zaměstnavatel zasílat hlášení ČSSZ s potřebnými údaji, aby mohlo dojít k výplatě poslední dávky nemocenského.

Ve známé formě bude vydáván průkaz dočasné pracovní neschopnosti a ostatní papírové dokumenty budou využívány pouze v případě technického výpadku. V takové situaci budou tiskopisy předávány mezi lékařem, zaměstnancem, zaměstnavatelem a OSSZ jako doposud.

Elektronická forma bude používána pouze v případě dočasné pracovní neschopnosti a nemocenské. U žádosti o ostatní dávky nemocenského pojištění se nic nemění, budou i nadále platit stávající postupy.

Elektronické neschopenky se začnou vystavovat od 1. ledna 2020. Zaměstnanec bude mít nadále povinnost oznamovat zaměstnavateli vznik dočasné pracovní neschopnosti, neprodleně ho informovat. Učinit tak může telefonicky, e-mailem anebo i SMS.

Zvýšení důchodů

Důchody v příštím roce porostou o více než dříve zákonem stanovenou valorizací. A to v průměru o 900 Kč. Vláda schválila nařízení předložené Ministerstvem práce a sociálních věcí, kterým se stanoví potřebné parametry pro výpočet nových důchodů a zvýšení již vyplácených důchodů od ledna 2020. Nadstandardně si polepší senioři s nižšími důchody, kteří jsou ohroženi chudobou.

Je dobře, že schválená nadstandardní valorizace pomůže lidem, kteří se často pohybují na hranici příjmové chudoby. Nemá spravedlivé ani důstojné, aby lidé po tolika letech poctivé práce měli důchody nižší než 10 000 Kč měsíčně, prosazovala ministryně Maláčová.

Navýšení důchodů bude, stejně jako vloni, nejvyšší v historii. Průměrný starobní důchod, který je v současnosti 13 500 Kč, by měl od ledna příštího roku dosahovat 14 400 Kč. Základní výměra důchodu se zvýší o 220 Kč na 3 490 Kč, tedy na 10 % průměrné mzdy. Procentní výměra důchodu se zvyšuje o 5,2 % a navíc o pevnou částku 151 Kč.

Navýšení důchodů bude mít pozitivní dopad především na důchody žen, jejichž penze jsou dle statistik nižší než penze vyplácené mužům. Ženy totiž část kariéry obětují péči o děti a příbuzné. To se pak promítá v jejich důchodech. Současný průměrný důchod seniorů je 15 486 Kč, u seniorek činí průměrný důchod 12 858 Kč. Ženy si v průměru polepší o 6,77 %, muži o 6,5 %. MPSV navíc připravuje soubor opatření, které mají do budoucna nespravedlnosti v penzích mužů a žen narovnávat.

Společně se zvýšením důchodů dojde k navýšení příplatků k penzím účastníků odboje a osobám rehabilitovaným. Tyto příplatky se zvýší stejně jako procentní výměra u vyplácených důchodů, tedy rovněž o 5,2 % a pevnou částku 151 Kč.

zdroj: MPSV, ČSSZ
Jindřiška Budweiserová

Současný důchod (Kč/měsíc)	Valorizovaný důchod (Kč/měsíc)	Zvýšení (%)
8 000 Kč	8 617 Kč	7,71 %
10 000 Kč	10 721 Kč	7,21 %
12 000 Kč	12 825 Kč	6,87 %
13 000 Kč	13 877 Kč	6,75 %
16 000 Kč	17 033 Kč	6,46 %



Právní kudykam



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

čas je neúprosný běžec. Před nedávnem skončily prázdniny, opět se k nám blíží Vánoce a vy máte před sebou poslední letošní číslo našeho časopisu.

Můj první příspěvek se týká pracovníprávní oblasti, konkrétně problematiky ukončení pracovního poměru, neboť se mi v poslední době sešlo několik dotazů na toto téma. Životní situace, kdy jedna ze stran pracovníprávního vztahu přistoupí k ukončení pracovního poměru, nebývá jednoduchá. Vy, naši členové, máte výhodu, že se můžete poradit a máte na své straně odborovou organizaci, která vám může při jednání se zaměstnavatelem pomoci.

Jako vždy na vás všechny apeluji. Buďte obezřetní ve svém konání, chraňte a braňte svá práva a nenechávejte se zavalit povinnostmi. Budete-li potřebovat radu, máte se kam obrátit. Velmi si cením důvěry, kterou mi projevujete, když se na mě obrácíte se svými starostmi a trápeními.

Přeji vám všem a vašim rodinám krásné a klidné vánoční svátky a do nového roku jen to dobré, zejména zdraví a štěstí.

Váš právní servis



Abeceda pracovníprávních vztahů podle zákoníku práce

Ukončení pracovního poměru

V poslední době se velmi často setkávám s dotazy, které se týkají ukončení pracovního poměru. Často mi zaměstnanci říkají, že mají ukončit pracovní poměr „výpovědí dohodou“. Toto není možné. Je možné ukončit pracovní poměr buď dohodou nebo výpovědí. Termín výpověď dohodou není správný.

Obecně je možné říci, že pracovní poměr je možné ukončit následujícími způsoby – (i) dohodou, (ii) výpovědí, (iii) okamžitým zrušením, (iv) zrušením ve zkušební době. Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby. Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance.

Dohoda

Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná. Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

Výpověď – obecně

Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 zákoníku práce. Důvody budou blíže popsány níže.



Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany. Takovéto odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.

Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Výpovědní doba činí dva měsíce. Výjimkou je výpověď ze strany zaměstnance, kterou dává v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. (ust. § 51a zákoníku práce) V takovém případě platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tato smlouva musí být písemná.

Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Výjimky z tohoto pravidla jsou následující.

- 1) Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby a výpovědní doba uplyne v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce). Pojem ochranná doba bude vysvětlen níže.

- 2) Zákaz výpovědi v ochranné době se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou) – ust. § 54, písm. c) zákoníku práce.
- 3) Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. Zaměstnanec může prohlásit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele (ust. § 63 zákoníku práce).

Výpověď daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů, které jsou taxativně uvedeny v ust. § 52 zákoníku práce. Taxativní výčet je výčet, který je úplný, postihující vyčerpávajícím způsobem rozsah svých prvků. Není možné jej rozšiřovat o další důvody.

Důvody pro výpověď jsou tedy následující:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní

- práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- h) porušil-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce. Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.



Ochranná doba

Je zakázáno dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to znamená

- a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózu se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci,
- f) v době, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči se souhlasem zaměstnavatele, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.

Ochranná doba - výjimka

Zákoník práce povoluje ve výjimečných případech výjimku ze zákazu výpovědi v ochranné době. V taxativně vymezených případech je tedy možné dát zaměstnanci výpověď.

1. Jedná-li se o organizační změny, a to ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část. Toto pravidlo však není možné využít v případě organizačních změn spočívajících v přemístění zaměstnavatele, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.
2. Jedná-li se o organizační změny spočívající v přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Toto pravidlo se neuplatní v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
3. Zjistil-li zaměstnavatel jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo porušení léčebného režimu dočasné pracovní neschopnosti a porušení povinností zvlášť hrubým způsobem. Toto pravidlo se neuplatní, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni

čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Okamžité zrušení pracovního poměru

Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen v těchto případech.

1. Byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců.
2. Porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit z těchto důvodů.

1. Podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce.
2. Zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.

Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku.

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Skončení pracovního poměru na dobu určitou
Pracovní poměr na dobu určitou může skončit také ostatními způsoby, tzn., dohodou, výpovědí apod. Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem. Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době
Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez

uvezení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

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

Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru
Pokud zaměstnanec poruší léčebný režim dočasné práce neschopného pojištěnce má zaměstnavatel jeden měsíc pro podání výpovědi, kdy se o tomto důvodu dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl. Stane-li se v průběhu jednoho měsíce jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do jednoho měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl. Pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do dvou měsíců po jeho návratu z ciziny. Nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.

Stane-li se v průběhu dvou měsíců jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží.

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. (ust. § 61 zákoníku práce).
Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je k výpovědi



nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Zaměstnavatel může použít souhlasu vydaný odborovou organizací jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení.

Pokud odborová organizace odmítla udělit souhlas, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné. Jsou-li však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu o neplatnost zrušení pracovního poměru shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

Odstupné
Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z tzv. organizačních důvodů nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně
a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

Odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku náleží zaměstnanci v případě, že nadále nemůže konat pro zaměstnavatele práci z důvodu utrpění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Pokud se zaměstnavatel zprostil své odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc z povolání, odstupné zaměstnanci nenáleží.

Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplátit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby stanovení počtem násobků průměrných výdělků, které zaměstnanec obdržel od zaměstnavatele.

Občanský zákoník - uplatnění pojistné události u více pojišťoven, tzv. vícenásobné pojištění



Občanský zákoník zakotvuje institut tzv. vícenásobného pojištění. Tuto právní úpravu naleznete v části věnující se závazkům z odvázných smluv (ust. § 2818 občanského zákoníku). Odváznou smlouvou je závazkový smluvní vztah, kdy prospěch nebo neprospěch alespoň jedné ze smluvních stran závisí na nejisté události. Mezi odvázné smlouvy můžeme zařadit např. pojistné smlouvy nebo smlouvu o sázce.

V současné době je možné uplatnit pojistnou událost u více pojišťoven. Podmínkou je, že je sjednáno pojištění na stejné riziko pro stejnou dobu. Toto může být dokonce sjednáno i u jedné pojišťovny.

Vícenásobné pojištění, respektive obecně institut pojištění upravený v občanském zákoníku, je odváznou smlouvou. Plnění alespoň jedné ze smluvních stran je podmíněno nahodilou nejistou událostí. Charakteristickou událostí u pojištění je nejistota, co do hodnoty plnění a protiplnění.

Vícenásobné pojištění vymezuje dva základní druhy pojištění: (i) škodové, (ii) obnosové.

Škodové pojištění (ust. § 2811 občanského zákoníku) - pojistitel poskytne pojistné plnění, které v ujednaném rozsahu vyrovnává úbytek majetku

vzniklý v důsledku pojistné události. V tomto případě je možné přesně vyčíslit reálnou škodu na majetku a určit výši pojistného plnění. Typicky se jedná o pojištění věcí jako je majetek nebo odpovědnost.

Obnosové pojištění (ust. § 2821 občanského zákoníku) - v případě pojistné události pojistitel vyplácí jednorázové nebo opakované pojistné plnění v ujednaném rozsahu. Pro určení výše pojistného a pro výpočet pojistného plnění je základem částka určená na návrh pojistníka. Tuto částku má v případě vzniku pojistné události pojistitel vyplácet. Může být sjednáno vyplácení důchodu, jeho četnost a výše. Typické ujednání u pojistných smluv na zdraví jako je životní pojištění, úrazové pojištění, pojištění pro případ nemoci nebo invalidity.

Účelem škodového pojištění není obohacení oprávněné osoby, ale potřeba získat pohotově finanční prostředky z důvodu nějaké nahodilé události, která vyvolala majetkovou potřebu.

Při vícenásobném pojištění je vyžadována aktivita pojistníka. Pojistník by měl bez zbytečného odkladu každému pojistiteli oznámit, zda má sjednáno obdobné pojistné smlouvy. Pojistník má oznámit ostatním pojistitelům pojistné částky nebo limity pojistného plnění ujednané v ostatních smlouvách.

Standardně se má pojistitel dotazovat při sjednávání pojištění na skutečnost, zda pro stejná pojistná nebezpečí není pojistník pojištěn i u jiného pojistitele. Tato oznamovací povinnost je zakotvena z důvodu snazšího odhalování případných pojistných podvodů. Za tyto podvody hrozí v případě odsouzení trest odnětí svobody až na 2 léta, zákaz činnosti nebo propadnutí věci. U tohoto trestného činu je podle trestního zákoníku trestná i příprava.

Co je pojistný podvod? Pokud dojde k vyplácení pojistného plnění vyššího, než je hodnota vzniklé škody. Pojišťovna proto vyplácí pouze finanční částku rovnou nejvyšší hodnotě pojistného předmětu. Je nepřipustné, aby celkové plnění bylo vyšší, než jaká byla skutečná škoda.

Vícenásobné pojištění omezuje počet pojistných plnění a jeho celkovou výši. V případě, že má pojištěný sjednáno více pojistných smluv od jednoho nebo více pojistitelů, nesmí celkové vyplácené pojistné plnění přesáhnout skutečně vzniklou škodu. Pojištěný smí uplatnit nárok na pojistné plnění pouze z jedné pojistné smlouvy nebo poměrnou část z více smluv.

Pro lepší pochopení uvádím několik příkladů, jak v praxi funguje vícenásobné pojištění.

Povinné ručení, tzv. zákonné povinné ručení

Pojištěný má jedno povinné ručení s limitem 100 mil. Kč a u další pojišťovny druhé povinné ručení na dalších 100 mil. Kč. Důvodem pro sjednání druhého pojištění může být např. lepší asistenční služba – odtaž vozidla ze zahraničí.

Pojištěný plánuje dovolenou v zahraničí a po určitou dobu tak má souběžně dvě povinná ručení, každé na 100 mil. Kč. Při dovolené v zahraničí způsobí dopravní nehodu a škoda bude vyčíslena v přepočtu na 150 mil. Kč.

Pojištěný v případě škody má povinnost oznámit oběma pojišťovnám, že má sjednáno ještě jiné pojištění a s jakým limitem. Škodu pojišťovny vypořádají v poměru podle výše sjednaných limitů. Nejprve oslovená pojišťovna uhradí škodu ve výši svého limitu pojistného plnění, tedy 100 mil. Kč. Tato pojišťovna informuje ostatní pojistitele, o kterých se dozvěděla. Druhá pojišťovna uhradí zbylých 50 mil. Kč. Poté proběhne vypořádání mezi pojišťovnami podle výše sjednaných limitů.

Pokud byly limity sjednány stejně, tak obě pojišťovny hradí škodu v poměru 1:1, tedy každá 75 mil. Kč.

Cestovní pojištění

Zákonná úprava nebrání ani v tomto případě sjednat si více cestovních pojištění najednou. Je však nutné dodržet povinnost a v případě vzniku

pojistné události informovat všechny pojistitele. Tím se vyhneme případnému podezření ze spáchání trestného činu pojistného podvodu.

I v případě cestovního pojištění platí stejná pravidla jako u výše popsaného povinného ručení. Limit plnění je dán výší škody, nikoliv limitem pojistného plnění jednotlivé pojišťovny. Pokud tedy všechny pojišťovny dohromady škodu převýší, ačkoliv ji ani jedna konkrétní sama nepokryje, má pojištěný nárok na náhradu celé vzniklé škody. Tu mu plní pojistitelé postupně, jak je pojištěný osloví. Následně se však všechny pojišťovny navzájem vyrovnají podle poměru pojistných částek.

Obnosového pojištění – jak postupovat při vícero sjednaných pojistek

Zákon nevylučuje možnost sjednat si několik pojistných smluv na zdraví. Zde by mohl být jediný limit - finanční možnosti pojistníka. Je možné hovořit o tzv. vícenásobném pojištění. U obnosového pojištění neplatí omezení pojistného plnění a jeho celkové výše. Obnosové pojištění zajišťuje výplatu dohodnutého v každé jednotlivé uzavřené pojistné smlouvě bez ohledu na počet sjednaných smluv, tzn. plnění se sčítají. Má-li pojistník sjednáno a uzavřeno dvě úrazové pojišťovny, jistě se dvakrát. Pojistnou událost nahlásí dvakrát.

U dávek vyplácených za den je však nutno dát si pozor, aby součet těchto pojistných částek (např. pracovní neschopnost, každý den hospitalizace apod.) nepřesáhl obvyklý měsíční příjem. Výše pojistné částky u těchto denních pojistných částek je limitována obvyklým měsíčním příjmem

*Klára Holubová
právní servis OS ZPTNS*



Malá ohlédnutí

11. a 12. září 2019 – OS ZPTNS, 12. jednání Rady OS ZPTNS Olomouc

Rada OS ZPTNS byla seznámena s informacemi o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání, o základních organizacích OS ZPTNS a s aktuálními odborovými informacemi.

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí Zprávu o hospodaření a čerpání rozpočtu OS ZPTNS za I. pololetí 2019.

Rada OS ZPTNS schválila přistoupení nové základní organizace „ZO OS ZPTNS Stodůlky“ do Odborového svazu ZPTNS.

V bodě různé zazněla informace o sídle odborů, informace z oblasti BOZP, o využívání bytů na Černém Mostě a informace z ČMKOS (Mítink „Konec levné práce“ 2019, Vyúčtování finančních prostředků státní dotace na činnosti BOZP za leden - květen 2019, Informace o vývoji nemocnosti a výdajů na nemocenské dávky v roce 2018, Informace o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni v roce 2019).

18. září 2019 – OS ZPTNS, 9. jednání Revizní komise OS ZPTNS

Revizní komise OS ZPTNS se na svém jednání zabývala kontrolou účetních dokladů za 2. čtvrtletí roku 2019.

23. září 2019 – Česká pošta, 32. jednání P-KOV ČP

Aktuality a odborové informace (čerpání FKSP, organizační změny v úseku řízení lidských zdrojů 1. 10. 2019 a od 1.12. 2019, informace o ekonomické situaci v České poště, informace o Nadaci ČP).

Kolektivní vyjednávání KS 2019 – proběhlo již několik společných jednání o nové kolektivní smlouvě, bohužel stále nebylo dosaženo společného postupu odborových subjektů. Odborové subjekty se značně liší ve svých prioritách.

Informace z regionů (vysoká fluktuace, nespokojenost zaměstnanců s pracovními podmínkami a mzdovým ohodnocením. Na pracovištích chybí střídači, dochází k navyšování plánu doplňkového prodeje a tlak na plnění AP pokračuje).

Hosty jednání byli personální ředitel Ing. Ivan Feninec, MBA, a Mgr. Rafael Ferenc, manažer HR ÚŘLZ, kteří zde zastupovali zaměstnavatele. Diskuze se týkala zejména připravovaných organizačních změn

v České poště, zhodnocení aktuální situace ve firmě, v oblasti mezd a FKSP, personálního zajištění vánočního provozu, řízená fluktuace. Struktura České pošty se změní ve všech oblastech. Znamená to změnu technologií, změny v oblasti organizace práce, digitalizaci a s tím související postupné snižování počtu pracovních pozic. Pro budoucí podobu České pošty budou v podniku potřeba nové pracovní profese.

P-KOV se obává, že některá úsporná opatření povedou ke snižování kvality poskytovaných služeb Českou poštou a negativního vnímání České pošty veřejností.

Ukončení provozu RZ Rožmberk k 30. 9. 2019. P-KOV poukázal na špatný stav vlastních RZ a požádal zaměstnavatele o prověření, jak je zajištěna běžná údržba zařízení.

Ženský fotbalový tým České pošty Yellow Ladies se vypravil po vítězství na celorepublikovém turnaji na finále fotbalového turnaje konaného 25. září 2019 v New Yorku.

18. a 19. října 2019 – Kácov, jednání P-KOV TELCO a Základních organizací O2 ČR a CETIN

Uspělo se setkání členů výborů ZO OS ZPTNS z firem O2 Czech Republic, a.s., a CETIN a. s. V hotelu Kácov se setkala kolem 40 účastníků z celé naší republiky. Akce v tomto rozsahu se konala již opakovaně a setkala se opět s velkým zájmem našich členů, ale byla jistě podnětná i pro zástupce zaměstnavatele.

Řešila se odborová problematika obou firem a zazněly mnohé důležité informace. Předseda P-KOV přítomné seznámil se změnami, ke kterým ve firmách došlo, a s problematikou, kterou projednával s vedením firem a v neposlední řadě s oblastmi, které bylo v posledním období nutné řešit.

Jednání navštívil ředitel pro lidské zdroje společnosti O2 Czech Republic Pavel Milec, který informoval o současné situaci v O2 a změnách na call centrech, v prodejnách a odpověděl na konkrétní dotazy, seznámil s některými změnami ve firmě a jednáních mezi odbory a vedením firmy.

Zástupci firmy CETIN a. s., pan Juraj Šedivý, ředitel firmy, seznámil přítomné se situací této firmy a pak se živě diskutovalo o firemních problémech.

Druhý den jednání patřil předsedkyni OS ZPTNS paní Jindřišce Budweiserové. Seznámila přítomné s aktuálními informacemi na úrovni Svazu a Konfederace. Dále vystoupila právnička OS ZPTNS



paní Klára Holubová a upozornila na některé změny v oblasti práva.

Jednání bylo přínosné a proběhlo v příjemné atmosféře, a tak účastníci získali nejen nové informace a podněty pro svoji práci, ale také měli možnost si popovídat s kolegy z ostatních regionů.

21. října 2019 – Česká pošta, 33. jednání P-KOV ČP

Aktuality a odborové informace (minimální mzda od 1. 1. 2020 a požadavek ČMKOS na zvýšení na 15 000 Kč, nový člen Dozorčí rady České pošty Pavel Jaroš, výplata mimořádné odměny GR za vánoční provoz).

Organizační změny v České poště vyplývající z její připravované restrukturalizace od 1. 1. 2020 a změny v DOM s účinností k 15. 10. 2019.

Kolektivní vyjednání o nové KS – proběhlo několik jednání, stále nebylo dosaženo společného postupu odborových subjektů, neboť se značně liší ve svých

prioritách. Stanovisko P-KOV je neměnné a má enormní zájem pokračovat v kolektivním vyjednávání, neboť uzavření dobré kolektivní smlouvy považuje za nesmírně důležité. Další kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelem proběhne dne 23. 10. 2019.

Hosty jednání byl Mgr. Rafael Ferenc, manažer HR ÚŘLZ jako zástupce zaměstnavatele. Diskuze se týkala zejména připravovaných organizačních změn v České poště, zhodnocení aktuální situace ve firmě, oblasti mezd a FKSP a byly zodpovězeny některé otázky z minulého jednání.

P-KOV ČP požaduje, aby zaměstnavatel všechny zásadní změny mající vliv na zaměstnance předkládal odborům v přiměřené době (zejména změny v případech negativního dopadu na zaměstnanost).

P-KOV se domnívá, že mediální komunikace, často spojovaná se současným stavem a s budoucí restrukturalizací České pošty, vytváří negativní vnímání ČP veřejností a zároveň přináší velkou nejistotu u samotných zaměstnanců ČP, též poměrně často vnímána jako dehonestace jejich stávající práce.

Přetrvává vysoká fluktuace, dlouhodobá nespokojenost zaměstnanců s pracovními podmínkami a mzdovým ohodnocením. Pokračují odchody zkušených zaměstnanců, je velká nejistota a obavy z nadcházejících změn v České poště.

Zaměstnavatel informoval, že 4. října 2019 Českou poštu navštívil premiér Andrej Babiš, ministryně financí Alena Schillerová, ministr vnitra Jan Hamáček a ministr průmyslu a obchodu Karel Havlíček. Diskutovali s GR ČP Romanem Knapem o finanční situaci České pošty a její další strategii. Premiér opakovaně uznal, že stát dluží České poště 3,3 miliardy Kč, ministr vnitra Hamáček přislíbil zachování komfortu pro občany, tedy nerušení poboček, zkvalitnění poskytovaných služeb apod.

13. listopadu 2019 – OS ZPTNS, 13. jednání Rady OS ZPTNS

Diskutovalo se o aktuálních odborových otázkách, dále o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání, hodnotily se informace o základních organizacích OS ZPTNS (členská základna, informace z regionů).

Rada OS ZPTNS schválila Harmonogram jednání a hlavní projednávanou problematiku Rady OS ZPTNS a Zastupitelstva OS ZPTNS v roce 2020.

Rada OS ZPTNS schválila návrh rozpočtu OS ZPTNS na rok 2020 a uložila předsedkyni OS ZPTNS předložit rozpočet ke schválení Zastupitelstvu OS ZPTNS s doporučením Zastupitelstvu OS ZPTNS navrhovaný rozpočet schválit.

Rada projednala a schválila organizaci 7. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS (termín jednání 21. 11. 2019) a návrh hlavních bodů programu (Zpráva o činnosti OS ZPTNS, Informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání, Návrh rozpočtu OS ZPTNS na rok 2020, Harmonogram jednání a hlavní projednávaná problematika Rady OS ZPTNS a Zastupitelstva OS ZPTNS v roce 2020).



Rada OS ZPTNS projednala a schválila sídlo odborů (Olšanská 2898/4g, Praha 3, 130 00).

Rada se zabývala informacemi z oblasti BOZP a byly jí předány materiály z ČMKOS (Vývoj míry inflace v ČR v roce 2019 a její prognóza na rok 2020, Informace o stavu členské základny OS sdružených v ČMKOS k 30. 6. 2019, Pracovní úrazovost a nemoci z povolání v roce 2018 včetně školních úrazů 2017/2018, Komplexní zpráva o KV na podnikové úrovni a vyšším stupni v roce 2019, Informace o aktuální situaci na trhu práce, postup ČMKOS).

21. listopadu 2019 – OS ZPTNS, 10. jednání Revizní komise OS ZPTNS

Revizní komise OS ZPTNS na svém jednání projednala návrh rozpočtu na rok 2020, vyhotovila stanovisko s doporučením Zastupitelstvu OS ZPTNS návrh rozpočtu na příští rok schválit.

21. listopadu 2019 – OS ZPTNS, 7. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS

Zastupitelstvo OS ZPTNS schválilo program 7. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS bez připomínek.

Zastupitelstvo OS ZPTNS vzalo na vědomí zprávu o činnosti od 6. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS, informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání přednesené kolegyní Jindřiškou Budweiserovou a kolegou Stanislavem Kačerem, Tomášem Veverou, Miloslavem Omáčkou a Miroslavem Černým.

Zastupitelstvo OS ZPTNS vzalo na vědomí Stanovisko Revizní komise OS ZPTNS k „Návrhu rozpočtu OS ZPTNS na rok 2020“ a schválilo Návrh rozpočtu OS ZPTNS na rok 2020, a to včetně jeho rozdělení.

Zastupitelstvo OS ZPTNS projednalo a schválilo Harmonogram jednání v roce 2020 a vzalo na vědomí informace o činnosti BOZP za období 1 – 10/2019 a informaci o sídle odborů.

22. listopadu 2019 – OS ZPTNS, Redakční rada časopisu PTN ECHO

Redakční rada PTN ECHO se zabývala přípravou 4. 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.

Zase jeden vydařený výlet

Na přání zaměstnanců jsme uspořádali zájezd do Broumova – Žabkovic – Svidnice – Książ a Soví hory, který se konal ve dnech 19. – 20. října 2019. Poznávací zájezdy jsme pořádali každým rokem. V letošním roce, kdy došlo ke změnám v čerpání FKSP, jsme si mysleli, že bez příspěvku nebude o zájezd zájem. Byl to však omyl. Rychle jsme začali vybírat lokality, sestavovat trasu a datum

uskutečnění. Kapacita byla bleskově zaplněna. Zájezd se vydařil, viděli jsme mnoho krásných míst a dvouhodinový výšlap na rozhlednu Soví hora nabídl nádherné výhledy. Jedinou věcí, kterou nelze dopředu zaručit a ovlivnit, je počasí, které nám ale náramně přálo.

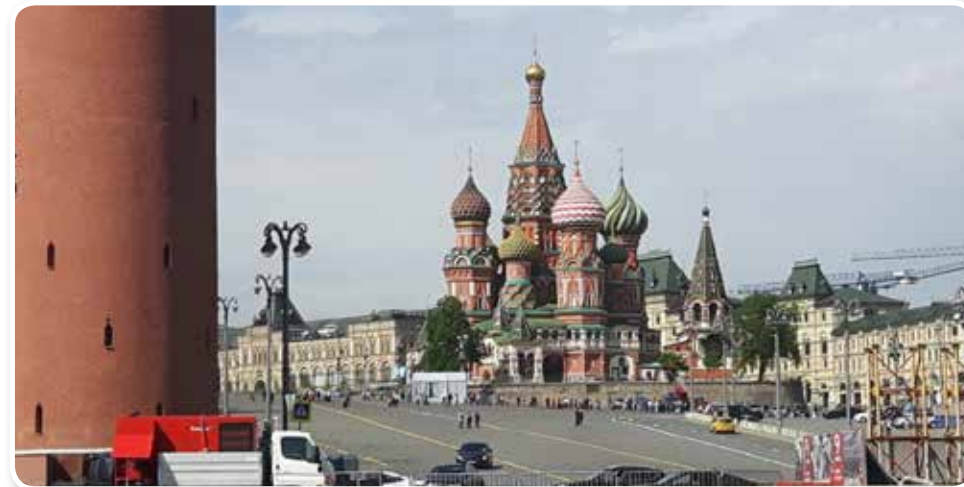
Věra Vardžáková



A už se zase blíží konec roku

Ještě jsme se ani moc nerozkoukali v roce 2019 a už tu bude jeho konec. Tak se musíme trochu zastavit a rekapitulovat, co jsme za ten rok vše udělali, co zajistili, co připravili a co nás ještě čeká a nemine. Již v lednu navštívil SM v Olomouci generální ředitel Roman Knap s vedením. V únoru se začalo vyjednávat o mzdách. V březnu byl připraven seminář pro hospodáře v Berouně. Také jsme zajistili setkání s vedením SM a manažery, abychom si vyřídili

připomínky odborů k připravovaným změnám. V březnu už bylo jednání o posledních přípravách k navýšení mezd v roce 2019. Bez pomoci "Petice", kterou sestavil OS ZPTNS pod vedením předsedkyně Jindřišky Budweiserové, která byla předána nejen premiérovi Babišovi, ale i všem zákonodárným složkám, by se o žádném zvýšení mezd letos nedalo moc jednat. V dubnu a květnu jsme projednávali organizační změny. V červnu poprvé zazněla informace o změnách



a restrukturalizaci v České poště, s. p., od roku 2020 do 2025. V květnu se musel zajistit seminář BOZP a PO, neboť v následujícím měsíci začínaly kontroly bezpečnosti práce na poštách.

Nevynechali jsme ani volnočasové aktivity, na květen byl připraven zajímavý zájezd pro zaměstnance SM do hlavního města Ruska - Moskvy. Zájem byl ohromný a všem doporučuji toto město navštívit. V červnu se připravoval zájezd pro zaměstnance do oblíbeného Chorvatska a Itálie. V červenci se v Biogradu na Moru rekreovalo 25 zaměstnanců, všem se pobyt moc líbil. V měsíci srpnu se zaměstnanci včetně svých rodinných příslušníků velice spokojených vrátili z Itálie, z Lida Adriana.

Měsíc září byl hodně nahuštěný. Proběhly návštěvy okresů SM - Olomouc, Prostějov, Ostrava, a to jak pošt, tak Dep a dodejen. Proběhlo setkání se slovenskými odbory. Jednalo se především o kolektivním vyjednáváním v obou zemích. Chtěla bych vyjednávat

kolektivní smlouvu na Slovensku. I zde mají více odborových organizací, ale normální zákony, které pamatují na situaci, kdy se odbory nedohodnou. Zaměstnancům jsme připravili třídní nádherný zájezd do Rožmberka, Tábora, Lipna i s vyhlídkou v korunách stromů. Vyšlo nádherné počasí. To byl taky jeden z důvodů, že jsme byli moc spokojeni. Projížďka po Lipně nás velice potěšila, ale uzavření školicího střediska už tak ne. Vlastně jsme uzavřeli fungování Rožmberku. 17. 9. 2019 se konal pod záštitou ČMKOS pod vedením předsedy pana Josefa Středuly mítink "Konec levné práce". Byli jsme rádi, že jsme se mohli zúčastnit, i když se nemohlo uvolnit tolik lidí z práce. Mítink byl úžasný. A konec září patřil opět zaměstnancům. Byl jim nabídnut zájezd do Londýna.

Dne 3. 10. 2019 se konala v Ostravě odborová konference za přítomnosti paní ředitelky Ing. Vladimíry Gotthardové za DÚS, paní předsedkyně Bc. Jindřišky Budweiserové, MBA, a předsedkyně KOV SM paní Vlastimily Filipské. Za účast



všem přítomným již poděkovala, ale i touto cestou opět děkuje. Nebylo to při nedostatečném stavu zaměstnanců vůbec lehké. 9. 10. a 23. 10. 2019 proběhlo jednání odborů s vedením České pošty k vyjednávání k PKS. Tři odborové organizace nemají zájem se dohodnout na jednotném postupu, takže opět jednání bez výsledku. Uzavřeli jsme říjen setkáním zaměstnanců na střelnici. Nezapomenutelný zážitek a snaha o vítězství.

Jak říjen, tak listopad byl ve znamení vánočních setkání zaměstnanců. Několik jsem jako předsedkyně v utajení navštívila. Jsem ráda, že se zaměstnanci po tak náročné práci mohou setkávat a utužovat mezi sebou a vedením dobré vztahy.

V listopadu proběhl Sněm ČMKOS s předsedou J. Středulou a předsedkyně Jindřiška Budweiserová svolala jednání Zastupitelstva. V prosinci nás čeká AKTIV, je pozváno celé vedení v čele s generálním ředitelem Romanem Knapem. A budou vánoční svátky a nový rok 2020 je za dveřmi.

Všem členům OS ZPTNS, všem čtenářům PTN ECHA a budoucím odborovým kolegům přeji krásné a spokojené svátky vánoční a hlavně hodně zdraví a spokojenosti v roce 2020.

Vlastimila Filipská

Relaxační pobyt

Již desátým rokem pořádala odborová organizace Kladno víkendový relaxační pobyt. V rámci těchto pobytů jsme poznali české lázně od jihu na západ. Tyto pobyty byly uskutečňovány s příspěvkem z FKSP. V letošním roce tento příspěvek nebyl zaměstnancům poskytnut, přesto jsme se s kolegyněmi a kolegy z Kladenska dali dohromady a společně jsme odjeli do oázy klidu a pohody

nedaleko Prahy a tím byl historický areál Lázní Mšené. Vedle pestrých procedur na pohybový aparát jsme zde našli odpočinek, klid a načerpali jsme síly do další nelehké poštácké práce.

Jaroslava Fišerová



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

Mini turnaj v bowlingu

Dne 22. 11. 2019 se uskutečnil již 6. ročník mini turnaje v bowlingu, který letos proběhl na neutrální půdě v Suchdole nad Odrou. Síly si poměřilo 8 čtyřčlenných družstev z pošt Budišov nad Budišovkou, Odry, Fulnek, Hranice a VAKUS Vítkov. Za bouřlivého povzbuzování koule kulily kuželky jedna radost, stalo se, že někdy koule skončily v pravém či levém žlábků. To vše ale ke hře patří. Každé družstvo soutěžilo ve dvou kolech, čímž mělo šanci si vylepšit svoje skóre.

Další vřava nastala při vyhlášení výsledků, předávání cen a diplomů. Na nejvyšší stupínek vystoupilo družstvo

Hranice 2, druhé místo obsadily koulařky z pošty Fulnek a krásné třetí místo patřilo děvčatům družstva VAKUS1. Byl vyhlášen koulař večera. Stala se jím přepážková pracovnice pošty Fulnek Markéta Bajgarová s počtem 128 bodů. Oceněny byly i zbývající družstva. Motto turnaje zní: „**Není důležité vyhrát, ale zúčastnit se.**“

Už se těšíme na 7. ročník mini turnaje v roce 2020.

Věra Vardžáková



Pošťáci mají srdce na pravém místě

Velmi si vážím si lidí, jako je Janina Kubelková, členka našich odborů, která je vedoucí pošty Pardubice 3, Východní Čechy. Patří velký dík jí a její rodině, ale i dalším, kterým není lhostejný osud týraných pejsků nebo jiných zvířátek.

Marta Matýková

Je to už asi půl roku, co jsem začala sledovat na sociálních sítích organizaci Psí štěstí.

Psí štěstí je parta lidí, kterým nejsou lhostejní opuštění a týraní pejsci, pejsci žijící ve špatných podmínkách nebo z množření. Dávají pejskům prozatímní péči, díky které se každý pes naučí každodennímu chodu. Pejsci jsou pak rozděleni do útulků, psinců a k lidem, kde dostanou dočasnou péči a dále pak jsou nabízeni přes sociální síť lidem k adopci.

Takhle jsem se i já sama dostala k našemu pejskovi Oliverovi, kterého jsme si adoptovali s manželem. Pejsek pochází z množírny a je vděčný za každé pohlázení, ale bojí se nových lidí a hlasitých zvuků. Přestože udělá doma občas loužičku, tak za tři týdny, co ho máme, jsme se do něj všichni zamilovali.

V domácnosti s námi žije již šestým rokem fenka Bára, která mu pomáhá si zvykat na nové prostředí. Oliver je malý ďáblík a nejvíce miluje naše vnoučata.

A mně osobně se líbí citát: „Bohatí lidé mají na šatech značkové visáčky. Šťastní lidé mají na šatech psí a kočičí chlupy“.

Janina Kubelková



Křížovka o ceny

POMŮCKA: APE, DRAP, EON, NOAH, OL, TEE	OPĚT	1. DÍL TAJENKY	CITOSLOVCE KONŠKÉHO RŽÁNÍ	PORÁŽKA V BOXU ZKR.	TÉLOCVÍČNÝ PRVEK	KOUPACÍ NÁDOBY		KÓD SLOVENSKÉ KORUNY	CHEM. ZN. SODIKU	EVROPANKY SLOVEN.	PRUDKÉ SPORT. ÚDERY	MASTEK
HRAD U SOUTOKU OTAVY S VLTAVOU							SPOLYKAT					
MIMOVOLNÁ UDÁLOST							VÝRAZ PRO OSUD LISTNATÝ STROM					
OSOBNÍ ZÁJMENO				UZENINA SPOLEČNÁ TELEVIZNÍ ANTÉNA					SLONI ZUB	GOLFOVÉ ODPALISTÉ		
VELKO-OBCHOD ZKR.			SKLOUZNUTÍ	REČKE PÍSMENO				LATĚ	ZNAČKA LUMENU			
PŘEDÁVATÍ VĚDOMOSTI						CITOSLOVCE NECHUTI				IN. SP. KRÁS-NOHORSKÉ		
	FR. TENISTA YANNICK ???					KYT					2. DÍL TAJENKY	EKONOMICKÝ ZKR.
	CVAKAT ZUBY											
KRAČET										LIDOOOP ANGLICKY		
OZVĚNY										CHUCH-VALEC		
SPZ KARLOVÝCH VARŮ										POMLUVA	ANGLICKÝ NESOUHLAS	
											UDER SLOVEN.	
SEKNOUT					ZPĚVNÍ HLAS	INICIÁLY MODERÁT. ONDRÁČKA	SNAŽIVÝ			TRATIVOD		
										STOLNÍ HRA		
VELKÁ SKŘIŇ								JEMNÁ VLNĚNÁ TKANINA				POZDRAV ZASTAR.
ZNALEC NÁBO-ŽENSTVÍ								ČÁSTKA PENĚZ				
								IN. KRITIKA VÁCLAVKA				
	ZNAČKA PRAČIHO PRAŠKU	ZN. BULHAR. CIGARET				ZNAČKA POČÍTAČŮ DL. ČASOVÁ JEDNOTKA				CITOSLOVCE POCHOPENÍ		
		ELEKTRON. SOUČÁSTKA								OVOČNÝ PARK		
ZRAKOVÉ ORGÁNY				JMÉNO PRESLEYHO	MPZ ÍRANU					DÁN. POČET. JEDNOTKA		
										IN. OŠTĚP. BREJCHOVÉ		
POČETNÍ JEDNOTKA								PŠTROSO-VITÝ PTAČ				
ZPĚVOHERNÍ								ODBĚR ZBOŽÍ				

Tajenka z minulého čísla:
Řešíme škodní události

Tajenku z tohoto čísla posílejte do 15. 1. 2020

Sudoku

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

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

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

Vanilkové rohlíčky



Ingredience

180 g *máslo*
 250 g *hladká mouka*
 60 g *moučkový cukr*
 2 ks *žloutek*
vanilkový cukr a cukr moučka
na obalování
 100 g *lískové oříšky*

Mouku prosijeme na vál, přidáme cukr a strouhané prosáté oříšky. Promneme tuk a pomocí žloutků zpracujeme těsto. Necháme v chladnu odležet.

Těsto rozdělíme na několik kusů, z každého vyválíme válečky, odkrajujeme stejnoměrné kousky a tvoříme rohlíčky. Pečeme na suchém plechu. Ještě horké rohlíčky obalujeme v cukru s vanilkou.

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@gmail.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

