

ROČNÍK 28 / CENA 11 Kč / 19. 3. 2021 / č. 1



PTN ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

Krizové dávky

čtete na str. 9

Nezabavitelné minimum

čtete na str. 19



Milé kolegyně, milí kolegové,

epidemie nás trápí mnohem déle, než jsme čekali. Omezení běžného života se nás dotýká, ale chráníme tak své zdraví. Zdraví je to nejdůležitější, co každý z nás má. Kombinace všech opatření a očkování proti této zákeřné nemoci nás v dohledné době vrátí do normálního života, abychom se zase mohli těšit z obyčejných věcí, ze sluníčka, a hlavně z osobních setkání, která nám teď tak schází.

Jaro je tady jako symbol, kdy se všechno probouzí.

Budme optimističtí ☺

Vaše Jindřiška



OBSAH

Poštáci jsou skvělí..... 4

Situace stále není pod kontrolou, nezbývá
než věřit v radikální zlepšení
a návrat k normálu 6

Krizové dávky v době pandemie..... 9

Základní informace pro rok 2021..... 10

Právní kudykam..... 17-23

Malá ohlédnutí..... 24-28

Onemocnění karpálního tunelu 31

Zamyšlení 31

Můj názor..... 32

Zábava..... 33-34

Kontakty na správní aparát
OS ZPTNS..... 35

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



Pošťáci jsou skvělí



Přemýšlela jsem o tom, jak významní jsou pošťáci pro dobře fungující poštu. Jejich práce je stále náročnější, a přesto vždy najdou a využijí všechny možnosti, aby vše fungovalo, jak má. Zatěžkávacím obdobím jsou všechny racionalizační projekty, kdy se

mění organizace práce. Jsou rušené pracovní pozice a pošťáci musí všechno zvládnout jen v pár lidech. K tomu ještě absence z důvodu epidemie.

Nesouhlasili jsme s rušením pracovních míst, při projednávání organizačních změn byla hlavním argumentem vážná obava z enormní zátěže zaměstnanců, kteří musí vše zvládnout v menším počtu. Navíc se zhoršuje situace na trhu práce a není snadné najít nové vhodné místo. Jednali jsme se s zaměstnavatelem o rekvalifikacích a využití volných pracovních pozic pro odcházející zaměstnance, také jsme vyjednali sociální program pro zaměstnance v předdůchodovém věku, kdy k navýšenému odstupnému dostali ještě odchodné. Česká pošta v loňském roce měla ztrátu přes miliardu korun, a právě ekonomická situace je hlavním důvodem racionalizačních opatření.

Přesto se nám podařilo vyjednat zvýšení měsíčních mezd od 1. 4. 2021 v průměru o 1 050 Kč (3,9 %). Bohužel prodloužení týdenní pracovní doby tímto růstem není dostatečně kompenzováno. Na jednání s ministrem Janem Hamáčkem jsme se dohodli, že požádá pro Českou poštu o úhradu nákladů v době pandemie ve výši 750 000 000 Kč. Další růst mezd a příjmů je závislý na úhradě nákladů za COVID státem. Pokud Česká pošta dostane úhradu nákladů za COVID v plné výši, mzdy se zvýší ještě o 1,2 % a pošťáci dostanou v červenci mimořádnou odměnu, která by měla přispět ke zvýšení ročního příjmu.

Vzhledem ke zvýšené zátěži a extrémním podmínkám výkonu práce v době pandemie jsme pro zaměstnance vyjednali mimořádné odměny.

Provozní zaměstnanci dostali odměnu 1 500 Kč už v prosinci a s výplatou za leden dostali tarifní zaměstnanci odměnu ve výši 3 500 Kč v závislosti na odpracované době. Odměnu se podařilo oproti původnímu návrhu vyjednáváním významně navýšit.

Projednán byl rozpočet a čerpání FKSP pro rok 2021. V letošním roce můžete obdobně jako vloni čerpat příspěvky na dětské tábory, rekreace v rekreačních zařízeních ČP, individuální rekreace, setkání zaměstnanců a bývalých zaměstnanců. Budou poskytovány dary, příspěvek na stravování a můžete požádat o sociální výpomoc či půjčku. Platí možnost poskytnutí další sociální výpomoci či bezúročné půjčky v souvislosti s epidemickou situací. Neváhejte požádat o pomoc, pokud jste se dostali do finanční tísně!

V období epidemie průběžně se zaměstnavatelem řešíme ochranné pomůcky a nyní i testování zaměstnanců. Plynulé a dostatečné zásobování rouškami a respirátory je i naším cílem. Pro testování zaměstnanců nařazené Ministerstvem zdravotnictví jsme jednali o podmínkách samotného testování, pracovních souvislostech, a především o přesných a včasných informacích pro zaměstnance.

Epidemie a omezení kamenných obchodů znamená pro poštu zvýšení počtu balíkových zásilek. Logistická síť extrémní zátěž zvládla, poděkování pracovníkům přepravy, třídících center, doručovatelům, zaměstnancům pobočkové sítě, prostě všem pošťákům.

Logistika zažívá velký nápor, probíhají v ní změny řízení i organizace práce. Dochází k postupnému zlepšování zázemí zaměstnanců a v brzké době i pracovních podmínek, např. dovybavení vhodnou technikou pro manipulaci s břemeny, novými stejnokroji či pracovními pomůckami.

Pošťáky čeká po deseti letech znovu Sčítání lidu, bytů a domů. Sčítání začne v sobotu 27. března a skončí v úterý 11. května 2021 a mělo by převážně probíhat formou online formulářů. Česká pošta na tomto projektu spolupracuje s Českým statistickým úřadem a bude zajišťovat tu část sčítání, která neproběhne online. V současné epidemické situaci bude omezen kontakt s respondenty a sčítací komisaři musí být vybaveni ochrannými prostředky a postupovat podle pokynů vydaných hlavní

hygienickou. Kontaktní centrum projektu Sčítání 2021 zajišťuje ČSÚ. Digitalizace formulářů bude probíhat ve skenovacích centrech, na pobočkách je pouze zaevidují.

Ekonomický tlak, organizační změny a rušení pracovních pozic, opatření v období epidemie nepřispívají k dobré atmosféře v podniku. Pošťáci potřebují pro svou práci stabilní podmínky, přesné informace a smysluplné cíle. Kvalitní komunikace a dobré vztahy na pracovišti jsou základním předpokladem pro vztah k počtě a k poštovní práci.



Ano, a právě pošťáci, kteří mají rádi svou práci, jsou pro poštu nepostradatelní a nesmírně důležití.

Podstatné je, aby změny, kterými pošta prochází, opravdu přinesly lepší kondici podniku a s tím ruku v ruce výrazně lepší mzdové a pracovní podmínky.

Pošťáci si to opravdu zaslouží ❤

Jindřiška Budweiserová

Situace stále není pod kontrolou, nezbyvá než věřit v radikální zlepšení a návrat k normálu



Už v závěru roku svítila naděje na zlepšení, ale vše negativní se velice rychle vrátilo zpět. Dá se říci, že dokonce v ještě horší podobě. Koronavirová krize stále trvá a objevují se další mutace, které jsou asi ještě závažnější. Nemá smysl se zabývat čísly, neboť se každý den mění. To, co platí dnes, je zítra zcela jinak, a to jak v úrovni světové, tak evropské, a nakonec i v té naší. Všechny informace jsou denně mnohonásobně v médiích připomínány. Z mého pohledu však chybí to zásadní. A to je odpověď na otázku, proč a kde Covid-19 skutečně vznikl a kdo je za to všechno zodpovědný. Není důležité zdůrazňovat, že počátek byl v Číně, ale jak se to vše mohlo dostat do celého světa? Stále totiž není jasné, čím se tento virus rozšířil. Snad ještě důležitější je pro dokreslení konstatování, že nikdo neví, proč šíření nešlo zabránit. Určitě jsme se už všichni naučili brát každodenní statistiky jako samozřejmost. Stát vynakládá miliardy na léky, miliardy na nejrůznější druhy kompenzací, ale stále je to málo a nestačí to. Podpory a různé kompenzace dostávají i ti, kteří to vůbec nepotřebují. Výsledek této politiky se pomalu dostavuje. Vláda začíná avizovat, že peníze docházejí. V praxi to znamená, že další propad státního rozpočtu je myslitelný. Myslím, že by stálo za statistické vyjádření, v jaké míře pomohl stát rodinám, kde někdo této nemoci podlehl. A jsou to dnes již desetitisíce lidí. Problémy jsou obrovské. Vyčerpání lidí ve zdravotnictví i těch,

kteří jim nezištně pomáhají. Nedisciplinovanost lidí při dodržování vládních nařízení a tím i další šíření nákazy. Je stále nedostatek vakcín nutných k očkování. To je zcela jistě problém státu, ale ten se zase spoléhal na Evropskou unii a tak dále. Konečné konstatování je, že firmy vyrábějící vakcíny nejsou schopny zajistit jejich dostatečné množství. A i zde, ostatně jak ve všem jiném platí, že urychlení dodávky některé státy prostě přeplátí. A to je v této těžké době konstatování asi nejsmutnější. Covid-19 se nevyhýbá ani našemu podniku. A i tady jsou aktuální čísla velice smutná. Nepřítomnost v práci z důvodů navazujících na Covid-19 překročila číslo tři tisíce zaměstnanců. Pokud ještě v závěru roku platilo, že personální kapacita byla stále dostačující na pokrytí nepřítomností, pak počátek letošního roku je již jiný. Vzhledem k výraznému snížení počtu zaměstnanců se také snížila personální kapacita. Platí tedy, že současný stav již zcela neumožňuje pokrytí nepřítomností. Aby došlo k zamezení další nákazy, bylo podnikům nařízeno testovat své zaměstnance. Asi dobrý počín, ale přišel opět pozdě. Je zcela zbytečné povídat o problematice této akce. Pokud však pomůže, tak sláva. Podnik si ekonomicky nestojí dobře a každý další výdaj jeho situaci ještě zhoršuje. Výdaje České pošty za Covid-19 byly vyčísleny a poslány zakladatelem do vlády. Ta požadovaných 750 000 000 Kč předala MPO, a tak se dále čeká, co bude. A výdaje pokračují a znovu bude nutno je vyčíslit a požádat stát o kompenzaci. I v tomto případě platí, že je ekonomickou situací ČR nutné urychleně narovnat. I vzhledem k tomu, že si podnik prostřednictvím úvěrů musí na svůj chod půjčovat. Na druhé straně je v nedohlednu vyplacení všech kompenzací včetně úhrady poskytovaných univerzálních služeb. I v tomto případě se nabízí stejná otázka jako u státu. Jak může podnik s neuhrazenou kompenzací ve výši více než 5,5 miliardy Kč vůbec existovat? Odpověď je stručná a zní, i díky výše uvedenému, může.

Jaká je tedy situace v podniku. Stále platí, že výrazný propad listovních zásilek snižuje výnosovou stránku podniku. I dnes platí, že i nadále jsou listovní zásilky největším zdrojem na příjmové stránce podniku. Na balíkovém trhu je sice ČR asi na třetím místě, ale stávající objem ani nárůst tohoto produktu není kompenzací úbytku listovních zásilek. Je však asi jedinou možností, jak zachovat poštovní služby

v dnešním rozsahu. K dokreslení stavu je třeba dodat, že ani v ostatních poštovních a obstaravatelských produktech nedochází k výraznému nárůstu, ale spíše naopak. Neustále opakovaná skutečnost, že ČR má v osobních nákladech 70 % všech nákladů, není řešení. Nastává tedy pokus o zásadní řešení. Řešení, které se jmenuje snížení hodnoty těchto nákladů. Čtenář se logicky zeptá, jak na to? Způsob je jen jediný a je jím snižování počtu zaměstnanců. Způsob, jak to udělat, je rovněž obecně znám. Zavádějí se nové formy služeb, připravují se i nové způsoby zapojení techniky a dalších věcí. Není nic neznámého a ani zcela nového, že se podnik vrací k myšlence outsourcingu některých svých služeb. Výrazné snižování počtu zaměstnanců je však nejen vyjádřením skutečného stavu objemu zpracovávaných zásilek, ale také pohledu na budoucnost. Pokud nebudou zakázky od státu, pošta v této podobě nemůže přežít. Je to velice smutné konstatování, neboť jsem vždy zastával názor, že vzhledem k významu poštovníctví v minulosti přežije pošta i to nejhorší. Ukazuje se, že tomu v budoucnu tak nebude. Není zcela přirozené, že pošta neustále zdrazuje své služby. Vzhledem k okolnímu vývoji asi ano, ale vzhledem ke svým uživatelům asi ne. Fyzické osoby

již dávno nejsou pro poštu tím požadovaným zdrojem příjmů. Lidé již nechodí na pošty tak pravidelně jako dříve a spíše platí, že jejich návštěva pošty je součástí nedokončených služeb. Vyzvedávání balíků a jiných zásilek, ještě stále čekání na důchod, sociální dávky a podobně. Z atraktivních věcí však zcela logicky nemůže pošta přilížit mnoho nabídnout. A tak bude asi nutné přijmout základní myšlenku dneška a tou je na základě schválené strategie podniku postupná, možná rychlá nebo pomalejší transformace. Spíše však bude platit to rychlé. Bylo by naivní se domnívat, že jde o různé zásahy do financování jednotlivých divizí a vykazování jejich prospěšnosti, když jako celek ČR neprosperuje. A tak je zde možnost oddělení toho, co zdroje přináší, a následně posouzení, co se zbytkem podniku. O tom, že půjde zase o zaměstnance a tím pádem i osobní náklady, není třeba diskutovat. Současná čísla uváděná za národní hospodářství říkají, že v roce 2020 byla průměrná mzda v ČR 38 525 Kč a nárůst 6,5 %, to druhé vyjádření je v poloze mediánu a je 32 870 Kč. Česká pošta vykazuje v roční bilanci mzdový nárůst o 3 % na hodnotu 28 145 Kč, medián je v podmínkách ČR téměř totožný s průměrem. Určitě tedy nedošlo k žádnému výraznému narovnání a není





www.odbornyceskeposty.cz

to pravděpodobně ani v letech následujících. Stálým problémem podniku je přesčasová a nadúvazková práce, fluktuace, řádné čerpání dovolené splňující základní smysl a tím je skutečný odpočinek a načerpání sil, pracovní podmínky a také jednání a chování nadřízených k podřízeným a někdy i opačně. Pravidelným odstraňováním závad z prověrek BOZP dochází k částečnému zlepšení. Je to však je opravdu částečné, neboť evidované se odstraňuje a průběžně vzniká nové, určené zase k odstraňování. Co je zcela určitě kladný jev je skutečnost, že ustává zdrcující kritika podniku ze všech stran. Je to určitě i důsledek neúnavné práce našich zaměstnanců v této těžké době. Jsou skutečně v první linii, a to je třeba neustále zdůrazňovat.

Jak se v této době daří odborům? Myslím, že si každý odborář i ostatní v současné době plně uvědomují smysl a poslání odborů. Je zřejmé a zcela jisté, že odbory jsou jedinou funkční složkou v rámci jednání o plnění základních závazků podniků k lidem. Všichni víme, jak složitá je to práce, když není umožněn osobní kontakt nejen s funkcionáři a jejich prostřednictvím s dalšími našimi členy, ale také se všemi zaměstnanci. Zcela jistě zde mají výhodu ti, kteří jsou v rámci svého pracovního zařazení co nejbližší k našim kolegyním a kolegům na pracovištích. Jen tam je možné osobně a pravdivě informovat o práci odborů a o současné situaci v podniku. Je to pro všechny moc těžké a vyčerpávající. V době, kdy se přilíží ekonomicky nedaří, je složité vykládat záměry, na jejichž konci je alespoň dílčí úspěch, ale také další snižování počtu lidí. V důsledku snižování počtu zaměstnanců dochází i k poklesu členské základny. Nadále trvající spory mezi odborovými organizacemi působícími u ČP rozhodně k pozitivnímu vnímání odborů nepřispívají. Nepřispívají ničemu, jsou stále a neustále se opakující. Urážky na adresu našich odborů nekončí, a dokonce

se zdá, že i v této nesmírně těžké době narůstají. Dotýkají se našich funkcionářů, dotýkají se našich organizací, dotýkají se nás všech. Není však účinné obrany. Je obecně známo, že demotivující zprávy spíše nabádá k zamyšlení, proč se postižený brání než konstatování, že má pravdu a k odsouzení autorů lží a nesmyslů. Tak to prostě v komunikaci chodí a je to velká škoda. Nemáme nadále kolektivní smlouvu a jen díky našim odborům je formou dohod zachováno v předpisech to základní, co bylo dříve upraveno formou PKS. Ne vše však zůstalo. Základní týdenní pracovní doba se zvýšila z 37,5 hodiny na 40 hodin týdně. I to byl výrazný zásah do zaměstnanosti. PKS je za stávající situace v nedohlednu. Deset odborových organizací působících u našeho zaměstnavatele není i nadále schopno najít společnou cestu. Současná doba neumožňuje osobní komunikaci a videokonference nejsou pro tato jednání řešením. Ekonomická situace podniku neumožňuje realizovat základní požadavky obsažené v posledním společném návrhu odborů. Co bude dále, těžko říci. Je ale určitě nedůstojné ČP, aby neměla kolektivní smlouvu.

Teď snad něco alespoň trochu kladného. Především díky mezinárodním odborům, a hlavně UNI, se mění pohled Evropské komise na nutnost nové Směrnice EU k poštovnímu sektoru. Všem dochází, že zásadní změna není dost dobře možná, a tak doporučují cestu úprav stávající Směrnice. Třeba se to pozitivně dotkne i naší země a pohledu na konkurenční podniky v našem sektoru.

Bylo by ještě mnoho myšlenek, které jsou možná i trochu užitečné a použitelné. Bylo by určitě dobré zveřejnit konkrétní čísla o stavu našeho podniku. O tom třeba přemýšlet. Ten samotný závěr nemůže být

Portál plný výhod
odbornyplus.cz

jiný než kdykoliv předtím. Přeji vám všem, vašim rodinám, přátelům a blízkým jen všechno dobré. Přeji vám především pevné zdraví bez závažných nemocí a následných důsledků. Stalo se dnes dobrým zvykem popřát všem, aby zůstali s pozitivním myšlením a zdravotně negativní. Hodně osobních úspěchů a každému veliký kus štěstí a lásky.

Karel Koukal

Krizové dávky v době pandemie

Ošetřovné v době uzavření škol

Nárok na ošetřovné z důvodu omezení provozu škol se posuzuje podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a podle zákona č. 438/2020 Sb., o úpravách poskytování ošetřovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii.

Nárok na ošetřovné po dobu uzavření škol a předškolních zařízení vzniká následovně:

- nárok na poskytování ošetřovného je od 1. 3. 2021 do 21. 3. 2021 při péči o dítě mladší 10 let nebo o dítě ve věku až 26 let, které je závislé na pomoci jiné osoby aspoň ve stupni I (lehká závislost), jemuž byla usnesením vlády zakázána osobní přítomnost ve škole nebo předškolním zařízení;
- ošetřovné nenáleží v období vyhlášených jarních prázdnin, jejichž termín je pro jednotlivé okresy vyhlášen individuálně. Podle zákona č. 438/2020 Sb. je nárok na poskytování ošetřovného po dobu školních prázdnin výslovně vyloučen. U dětí navštěvujících předškolní zařízení se ošetřovné poskytuje i po dobu školních prázdnin (školní prázdniny se pro předškolní zařízení nevylučují);
- nárok na poskytování ošetřovného je, pokud dítě dosáhlo 10 let dne 22. 12. 2020 a později, protože uzavření 3. a vyšších tříd platí nepřetržitě od 21. 12. 2020 (tzn. podmínku, že dne 21. 12. 2020 je dítě mladší 10 let).

Je umožněno, aby se dvě osoby (zpravidla to budou rodiče, u kterých se nevyžaduje společná domácnost) mohly při pobírání ošetřovného v péči dle dohody neomezeně střídát (třeba i po jednotlivých dnech), přičemž v jednom kalendářním dnu může o dítě pečovat s nárokem na ošetřovné jen jedna z nich. U druhé pečující osoby se však nárok na ošetřovné posuzuje ke dni, kdy poprvé převzala dítě do péče, na rozdíl od první pečující osoby, kdy se nárok na dávku posuzuje ke dni vzniku potřeby péče (např. den uzavření školy).

Výše ošetřovného činí po dobu platnosti mimořádných opatření od prvního kalendářního dne 70 % redukováného denního vyměřovacího základu, sazba 70 % platí pro všechny případy výplaty ošetřovného, a to i z důvodu nemoci.

U zaměstnance v pracovním nebo služebním poměru činí minimální výše ošetřovného 400 Kč při plném úvazku,

pokud potřeba ošetřování vznikla z důvodu mimořádného opatření. Při kratším úvazku se částka 400 Kč úměrně snižuje. Neplatí v případech ošetřování z důvodu nemoci.

Upozorňuji v této souvislosti, že nárok na ošetřovné lze uplatnit i zpětně (až do 3 let ode dne, za který ošetřovné náleží). Nárok na krizové ošetřovné trvá po celou dobu uzavřených škol.

Obecnou a nezbytnou podmínkou pro splnění nároku na ošetřovné je účast zaměstnance na nemocenském pojištění. Splnění podmínek nároku na ošetřovné se vždy posuzuje ke dni vzniku sociální události, tj. ke dni uzavření škol. Pokud skončíte pracovní poměr, vaše nemocenské pojištění tím zanikne a zanikne i nárok na ošetřovné z tohoto pojištění. U krizového ošetřovného není ochranná lhůta po skončení zaměstnání.

Izolačka

Izolačka je mimořádný příspěvek ve výši až 370 Kč za den k náhradě příjmů zaměstnanců v karanténě či izolaci. Zaměstnanci se v případě karantény nebo onemocnění Covid-19 nemusí obávat podstatného poklesu svých příjmů.

Příspěvek se poskytuje od 1. března do 30. dubna 2021 všem zaměstnancům, kterým je nařízena karanténa nebo izolace z důvodu infekčního onemocnění (Covid-19 nebo jiné), a to po dobu prvních 14 kalendářních dní. Na příspěvek mají nárok i tzv. dohodáři, pokud jsou nemocensky pojištěni.

Zaměstnanci, kterým byla nařízena karanténa nebo izolace před 1. 3. 2021, budou mít nárok na příspěvek od účinnosti zákona, tj. od 5. 3. 2021. Izolačka se nevztahuje na zaměstnance, kterým byla nařízena karanténa nebo izolace do 5 dnů po návratu ze zahraničí, s výjimkou návratu z pracovní či služební cesty.

Zaměstnanec dostane Izolačku automaticky. Musí samozřejmě zaměstnavateli ohlásit nařízenou karanténu nebo izolaci a doložit od lékaře vystavenou eNeschopenku na karanténu či diagnózu nemoci, ze které vyplývá povinnost izolace.

Základní informace pro rok 2021

Dávky státní sociální podpory:

Přídavek na dítě

Přídavek na dítě je poskytován rodinám s dětmi, které mají čistý příjem do 2,7násobku životního minima. Přídavek na dítě je poskytován ve třech výších podle věku dítěte. Do 6 let 500 Kč, od 6 do 15 let 610 Kč a od 15 do 26 let 700 Kč. Základní částka přídavku se tedy nemění, ale pokud alespoň jeden z rodičů pracuje, zvyšuje se přídavek o 300 korun měsíčně – tedy na 800, 910 a 1000 korun měsíčně podle věku dítěte. Kromě zaměstnání či podnikání se počítají i případná podpora v nezaměstnanosti nebo v rekvalifikaci, dávky nemocenského či důchodového pojištění nebo rodičovský příspěvek. Období pro posuzování příjmu zohledňuje momentální situaci, takzvaným rozhodným obdobím u přídavků je vždy předchozí kalendářní čtvrtletí. Tedy například při žádosti podané v lednu nebo únoru 2021 se počítají příjmy za říjen až prosinec 2020. U příjmu ze samostatné výdělečné činnosti se bude postupovat podle posledního daňového přiznání, ale pokud jde o takzvanou hlavní činnost, započítá se vždy alespoň 50 procent průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství. Nárok na výplatu dávky vzniká dnem podání žádosti a nárok lze uplatnit max. 3 měsíce zpětně. Přídavek na dítě by se měl v roce 2021 zvýšit.

Rodičovský příspěvek

- Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 300 000 Kč, nejdéle do 4 let věku dítěte.
- V případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou 2 a více dětí narozených současně, má rodič nárok až na vyčerpání celkové částky 450 000 Kč.
- Rodiče můžou pružně volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši podle aktuální sociální situace rodiny. Celkovou částku 300 000 Kč (resp. 450 000 Kč), mohou vyčerpat nejdéle do 4 let věku dítěte. Minimální doba pro vyčerpání příspěvku je stanovena na šest měsíců. Rychlejší čerpání je i nadále navázáno na velikost předchozích příjmů. Zůstává zachován limit, podle něhož měsíční výše rodičovského příspěvku nesmí být vyšší než 70 procent vyměřovacího základu.
- Jestliže lze alespoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce

převyšující 10 000 Kč, může rodič volit měsíční výši čerpání rodičovského příspěvku až do této výše. Pokud žádá o rodičovský příspěvek o dvě a více současně narozené děti, může provést volbu až do výše 1,5násobku 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu. V případě, že denní vyměřovací základ lze stanovit u obou rodičů, vychází se z toho základu, který je vyšší, aniž rodič s vyšším denním vyměřovacím základem o rodičovský příspěvek žádá, nebo ho pobírá.

- Pokud ani jednomu z rodičů nelze stanovit denní vyměřovací základ, nebo 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu je nižší než 10 000 Kč, rodič volí výši rodičovského příspěvku až do částky 10 000 Kč měsíčně, v případě dvou a více současně narozených dětí do částky 15 000 Kč měsíčně.
- Volbu výše rodičovského příspěvku je možno měnit jedenkrát za tři měsíce.
- Příjmy rodiče nejsou sledovány. Rodič může při nároku na výplatu rodičovského příspěvku zlepšovat sociální situaci rodiny výdělečnou činností, ale musí v této době zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.
- Podmínkou nároku na rodičovský příspěvek je, že dítě mladší než dva roky navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 92 hodin v kalendářním měsíci. Dítě může navštěvovat léčebně rehabilitační zařízení nebo jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro zdravotně postižené předškolní děti v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně. Dítě zdravotně postižené může navštěvovat jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně. Dítě, jehož osamělý rodič nebo oba rodiče jsou závislí na pomoci jiné osoby ve stupni III nebo IV, může navštěvovat jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně. U dítěte, které dovršilo dva roky věku, není docházka do zařízení omezena.
- Možnost výběru délky čerpání rodičovského příspěvku je zachována i při přinulém navázání rodičovské dovolené s dalším potomkem.
- Děti se zdravotním postižením budou zajištěny jednotným způsobem, tj. tak, aby po dovršení 1 roku věku byly zabezpečeny vždy jednou dávkou, a to buď rodičovským příspěvkem, nebo příspěvkem na péči.

Porodné

Nárok na porodné má rodina, které se narodilo první nebo druhé živé dítě a jejíž příjem v kalendářním čtvrtletí

předcházejícím narození dítěte byl nižší než 2,7násobek životního minima rodiny. Výše porodného činí 13 000 Kč na první živě narozené dítě, při narození druhého živého dítěte je to 10 000 Kč. Při narození dvojčat tedy činí 23 000 Kč.

Pohřebné

Pohřebné ve výši 5 000 Kč přísluší pouze v případě úmrtí nezaopatřeného dítěte nebo úmrtí rodiče nezaopatřeného dítěte, a to osobě, která pohřeb vypravila.

Příspěvek na bydlení

Touto dávkou stát přispívá na náklady na bydlení rodinám a jednotlivcům s nízkými příjmy. Nárok na příspěvek na bydlení má vlastník nebo nájemce bytu přihlášený v bytě k trvalému pobytu, jestliže 30 % (v Praze 35 %) čistých příjmů rodiny nestačí k pokrytí nákladů na bydlení a zároveň těchto 30 % (v Praze 35 %) příjmů rodiny je nižší než příslušné normativní náklady stanovené zákonem. Poskytování příspěvku podléhá testování příjmů rodiny a nákladů na bydlení za rozhodné období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí. Výplata příspěvku na bydlení je časově omezena na 84 měsíce v období posledních 10 kalendářních let. Toto omezení neplatí pro domácnosti sestávající výlučně z osob starších 70 let a pro osoby se zdravotním postižením, které bydlí v pro ně postavených nebo upravených bytech. Žádosti o poskytování dávek státní sociální podpory vyřizují krajské pobočky Úřadu práce ČR podle místa trvalého pobytu osoby, která má na dávku nárok.

Životní minimum

je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb (částka v Kč za měsíc, resp. součet všech částek životního minima jednotlivých členů domácnosti):
3 860 Kč jednotlivec
3 550 Kč první dospělá osoba v domácnosti
3 200 Kč druhá a další dospělá osoba v domácnosti
1 970 Kč nezaopatřené dítě do 6ti let věku
2 420 Kč nezaopatřené dítě 6 - 15 let
2 770 Kč nezaopatřené dítě 15 - 26 let

Existenční minimum

je minimální hranici peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Existenční minimum nelze použít u nezaopatřeného dítěte do 26 let, u pozivatele starobního důchodu, u osoby invalidní ve třetím stupni a u osoby starší 68 let. Existenční minimum je 2 490 Kč za měsíc.

Životní ani existenční minimum nezahnují nezbytné náklady na bydlení. Ochrana v oblasti bydlení je řešena



v rámci systému státní a sociální podpory poskytováním příspěvku na bydlení a v systému pomoci v hmotné nouzi doplatkem na bydlení.

Pomoc v hmotné nouzi

Dávkami, kterými se řeší pomoc v hmotné nouzi, jsou příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc. O dávkách pomoci v hmotné nouzi rozhodují a vyplácejí je příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR.

Dávky pro osoby se zdravotním postižením

Dávky u osob se zdravotním postižením jsou poskytovány s posuzováním jejich majetku. Poskytuje se příspěvek na mobilitu, příspěvek na zvláštní pomůcku a příspěvek na péči.

Výše příspěvku na péči

Výše příspěvku na péči pro osoby do 18 let věku činí za kalendářní měsíc:
3 300 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost)
6 600 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost)
9 900 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost) u osob, které využívají pobytové sociální služby
13 900 Kč u osob, které nevyužívají pobytové sociální služby
13 200 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost) - u osob, které využívají pobytové sociální služby
19 200 Kč u osob, které nevyužívají pobytové sociální služby

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

880 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost)
4 400 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost)
8 800 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost) u osob, které využívají pobytové sociální služby
12 800 Kč u osob, které nevyužívají pobytové sociální služby
13 200 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost) u osob, které využívají pobytové sociální služby

19 200 Kč u osob, které nevyužívají pobytové sociální služby
Dočasná pracovní neschopnost:

Náhrada mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti

se poskytují prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti (karantény), náleží pouze za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny (dle rozvrhu směn) a za svátky, za které zaměstnanci jinak přísluší náhrada mzdy.

Vyměřovací základ se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance za předchozí kalendářní čtvrtletí po redukcí dle násl. redukčních hranic:

1. redukční hranice 206,85 Kč (z ní 90 %)
 2. redukční hranice 310,28 Kč (60 % z částky mezi 1. a 2. redukční hranicí)
 3. redukční hranice 620,38 Kč (30 % z částky mezi 2. a 3. redukční hranicí)
- k částce nad 3. redukční hranicí se nepřihlíží – součtem těchto částek vzniká průměrný redukovaný hodinový výdělek.

Zaměstnanec dostane náhradu mzdy ve výši 60 % z průměrného redukovaného hodinového výdělku (maximálně z částky 341,26 Kč).

Dávky nemocenského pojištění

Nemocenské

náleží od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti, maximálně však 380 kalendářních dnů, jeho výše se stanoví z denního vyměřovacího základu stanoveného za předchozích 12 kalendářních měsíců. Redukční hranice:

1. redukční hranice 1 182 Kč (z ní 90 %)
 2. redukční hranice 1 773 Kč (60 % z částky mezi 1. a 2. redukční hranicí)
 3. redukční hranice 3 545 Kč (30 % z částky mezi 2. a 3. redukční hranicí)
- k částce nad 3. redukční hranicí se nepřihlíží – součtem těchto částek vzniká denní vyměřovací základ

Zaměstnanci přísluší z denního vyměřovacího základu (maximálně z částky 1 950 Kč)

60 % od 15. do 30. kalendářního dne

66 % od 31. do 60. kalendářního dne

72 % od 61. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Ochranná lhůta v případě uplatňování nároku na nemocenské činí 7 kalendářních dnů ode dne skončení zaměstnání, které zakládalo účast na nemocenském pojištění.

Ošetřovné

se poskytuje od prvního dne potřeby ošetřování (péče o) člena domácnosti. Ošetřovné je možné přiznat při splnění stanovených podmínek při jedné potřebě

ošetřování (péče) postupně dvěma osobám, poskytuje se prvních 9 kalendářních dnů, popř. 16 dnů u osamělého zaměstnance, který má v péči dítě do skončení povinné školní docházky, zaměstnanci přísluší 60 % denního vyměřovacího základu (maximálně z částky 1 950 Kč) za kalendářní den.

Dlouhodobé ošetřovné

Lidé, kteří se musí postarat o své blízké s vážnou nemocí či po těžkém úrazu, mohou žádat o placené ošetřovatelské volno. U dlouhodobého ošetřovného jsou stanoveny podmínky jednak pro ošetřovanou osobu a jednak pro osobu ošetřující.

U ošetřované osoby muselo dojít k závažnému zhoršení zdravotního stavu, který vyžadoval alespoň 7denní hospitalizaci v nemocnici a v den propuštění bude potvrzeno, že potřeba celodenní péče bude trvat nejméně dalších 30 dnů. Ošetřovaná osoba musí dát písemný souhlas k ošetřování konkrétní osobě. Ošetřující osoba může být manželem (manželkou) ošetřované osoby nebo registrovaným partnerem (registrovanou partnerkou) ošetřované osoby, příbuzným v linii přímé s ošetřovanou osobou nebo je její sourozenec, tchyně, tchán, snacha, zeť, neteř, synovec, teta nebo strýc. U těchto příbuzných se nevyžaduje podmínka společné domácnosti. Dále se může jednat o manžela (manželku), registrovaného partnera (registrovanou partnerku) nebo druha (družku) fyzické osoby výše uvedené, nebo druha (družku) ošetřované osoby nebo jinou fyzickou osobou žijící s ošetřovanou osobou v domácnosti. Tyto osoby musí mít shodné místo trvalého pobytu.

U ošetřující osoby se vyžaduje čekací doba; nemocenské pojištění muselo u zaměstnance trvat v posledních 4 měsících alespoň 90 dnů, OSVČ musela být nemocensky pojištěna v posledních 3 měsících. Ošetřující osoba nesmí po dobu ošetřování vykonávat žádnou výdělečnou činnost, ani nepojištěnou. V průběhu 90 dnů se mohou ošetřující osoby libovolně střídát v ošetřování osoby vyžadující dlouhodobou péči po celých dnech. Při střídání a opakovaném poskytování péče se dávka nevypočítává znovu. Výplata dávky nenáleží po dobu, kdy byla ošetřovaná osoba znovu hospitalizována. Nárok na další dlouhodobé ošetřovné vznikne ošetřující osobě nejdříve po uplynutí 12 měsíců od skončení předchozí dlouhodobé péče.

Podpůrčí doba (doba výplaty dávky) činí maximálně 90 kalendářních dnů. Doba těchto 90 dnů se neprodlužuje ani z důvodu hospitalizace ošetřované osoby v průběhu podpůrčí doby. Zaměstnavatel nemá povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče pouze v případě, brání-li tomu vážné provozní důvody, které musí sdělit zaměstnanci písemně.

Nárok na dlouhodobé ošetřovné nemají zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce, zaměstnanci vykonávající zaměstnání malého rozsahu, žáci a studenti jen v době školních prázdnin a pěstouni.

Výše dávky je stanovena shodně jako u ošetřovného, 60 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

Peněžitá pomoc v mateřství

Výpočet peněžitě pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je výhodnější než u nemocenského. Denní vyměřovací základ se u peněžitě pomoci v mateřství zjistí tak, že se započitatelný příjem zúčtovaný v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou) dělí počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem podléhá redukcí, která se provede tak, že částka do první redukční hranice se počítá 100 %, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží. Procentní sazba, kterou se stanovuje z redukovaného denního vyměřovacího základu denní výše peněžitě pomoci v mateřství, činí 70 % (maximálně z částky 2 069 Kč).

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má za stanovených podmínek pojištěnka (pojištěnec), pokud v den, od něhož je tato dávka přiznávána, trvá nemocensky pojištěné zaměstnání (popř. účast na nemocenském pojištění

osoby samostatně výdělečně činné) nebo ochranná lhůta a jestliže v posledních dvou letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství trvala jejich účast na nemocenském pojištění alespoň kalendářních 270 dnů. U OSVČ je další podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství účast na nemocenském pojištění jako OSVČ po dobu aspoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby. U žen, jejichž pojištěné zaměstnání skončilo v době těhotenství, činí ochranná lhůta pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství tolik kalendářních dnů, kolik činilo toto jejich poslední zaměstnání, maximálně však 180 kalendářních dnů.

Nástup na peněžitou pomoc v mateřství nastává dnem, který nemocensky pojištěná žena určí v období od počátku 8. do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Podpůrčí doba činí 28 týdnů (pokud porodila zároveň dvě nebo více dětí, činí podpůrčí doba 37 týdnů).

Dávka otcovské poporodní péče (otcovská)

Nárok na dávku má otec dítěte, který o dítě pečuje a osoba (muž nebo žena), která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Za otce dítěte je pro účely této dávky považován ten, kdo je v matrice (knize narození) zapsán jako otec. Otcovská náleží, jen nastal-li nástup na otcovskou v období 6 týdnů ode dne narození dítěte, anebo ode dne převzetí dítěte do péče, jestliže takové dítě nedosáhlo 7 let věku. Otcovská náleží jen jednou, a to i v případech, kdy pojištěnec pečuje o více dětí narozených současně nebo o více dětí převzatých současně do péče.



Nárok na otcovskou nevznikne, jestliže k nástupu na otcovskou dojde po zániku pojištění, to znamená, že u otcovské neplatí ochranná lhůta. Podpůrčí doba (tj. doba výplaty dávky) činí u otcovské maximálně 7 kalendářních dnů bez možnosti přerušení a začíná dnem nástupu na otcovskou. Pro volno v zaměstnání využijí otcové rodičovskou dovolenou. Výše otcovské činí 70 % denního vyměřovacího základu stanoveného obdobně jako pro výpočet peněžité pomoci v mateřství.

Podpora v nezaměstnanosti

Podmínkou pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, je účast na důchodovém pojištění, tedy výkon práce v zaměstnání (v pracovním poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti) nebo jiné (samostatné) výdělečné činnosti, po dobu 12 měsíců v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Jako předchozí zaměstnání se však počítají i některé náhradní doby jako např. osobní péče o dítě ve věku do 4 let, pobírání plného invalidního důchodu. Naopak, studium a příprava na budoucí povolání se nepovažují za náhradní dobu, takže se na něj při žádosti o podporu nebere ohled. Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u žadatele zjištěn a naposledy používán pro pracovníprávní účely v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období. V případě, že žadatel před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost, výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období.

Výše podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Délka podpůrčí doby je stanovena u osob do 50 let na 5 měsíců, od 50 do 55 let na 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců. Procentní sazba při rekvalifikaci činí 60 % průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu a vyplácí se po celou dobu rekvalifikace. Maximální možná výše podpory přiznané v roce 2021 je 20 075 Kč, při rekvalifikaci 22 498 Kč.

Podpora a odstupné

Pokud uchazeči o zaměstnání vznikl při skončení pracovního poměru nárok na odstupné, pak mu nenáleží podpora v nezaměstnanosti po dobu, která bude odpovídat výši odstupného podle § 67 zákoníku práce. Když tedy dostane jako odstupné podle § 67 zákoníku práce tři měsíční průměrné mzdy, nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti po tři měsíce. Pokud uchazeč o zaměstnání ve stejné situaci dostane odstupné ve výši čtyřnásobku měsíční průměrné mzdy (např. navýšeno

dle kolektivní smlouvy), opět nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti po dobu tří měsíců. V § 67 zákoníku práce je stanoveno odstupné v závislosti na délce trvání pracovního poměru ve výši jedno, dvou a trojnásobku (resp. dvanásobku) průměrné měsíční mzdy. Uchazeč o zaměstnání bude bez podpory jeden, dva, tři nebo dvanáct měsíců.

Podpora se mu za tuto dobu nezruší, ale o odpovídající počet měsíců se posune její výplata, nárok na podporu po uplynutí této doby je v plném rozsahu. V případě, kdy má zaměstnanec ze zákona nárok na vyplacení odstupného a zaměstnavatel mu však fakticky žádné nevyplatí (např. při insolvenční zaměstnavatele), vyplácí uchazeči o zaměstnání kompenzaci ve výši 65 procent zákonného odstupného Úřad práce a poté ji bude vymáhat po zaměstnavateli.

Podpora při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance bez vážného důvodu Procentuální výše výměry podpory v nezaměstnanosti se snižuje u zaměstnanců, kteří ukončí svůj zaměstnanecký vztah bez vážného důvodu na vlastní žádost (výpověď, dohoda). V takovém případě je vyplácena po celou podpůrčí dobu podpora jen ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.



Vážný důvod dle zákona o zaměstnanosti § 5 písm. c) spočívá v nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let, nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevztahují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou, docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte, místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera, zdravotních důvodů, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, nebo jiných vážných osobních důvodů, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodů hodných zvláštního zřetele. Vážným důvodem je také okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodů uvedených v § 56 zákoníku práce (zaměstnanec nemůže na základě lékařského posudku vykonávat práci a nebyl do 15 dnů zaměstnavatelem přeložen na jiné vhodné místo, nebo zaměstnanci nebyla vyplacena mzda do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti).

Když podporu není z čeho vypočítat

Když o podporu v nezaměstnanosti požádáte po období, kdy vám běžela některá z náhradních dob zaměstnání, například jste byli na rodičovské dovolené, nepočítá se podpora z vašeho předchozího výdělku, ale z průměrné mzdy v národním hospodářství v prvním až třetím čtvrtletí předchozího roku, letos tedy z částky 34 611 Kč. První dva měsíce je to její 0,15násobek (5 192 Kč), další dva měsíce její 0,12násobek (4 154 Kč) a pak až do konce podpůrčí doby její 0,11násobek (3 808 Kč).

Podpora v nezaměstnanosti a možnost přivýdělku, tzv. nekolidující zaměstnání

V případě, že uchazeč o zaměstnání pobírá podporu v nezaměstnanosti, nemůže si přivýdělat. Uchazeči o zaměstnání si mohou touto formou přivýdělat, ale v tomto případě už nemají nárok na výplatu podpory, tento přivýdělek je reálný po uplynutí podpůrčí doby nebo je vhodný pro absolventy a další uchazeče o zaměstnání, kteří nemají nárok na podporu.

Nekolidující zaměstnání je pracovní nebo služební poměr, kdy měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy (v tomto roce se jedná o 7 600 Kč hrubé mzdy) a dohoda o pracovní činnosti, kdy měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Odměny z přivýdělku se sčítají a součet nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy. Ve všech uvedených případech má uchazeč o zaměstnání

povinnost nahlásit na úřadě práce, že pracuje, a to den před nástupem do práce a do 8 kalendářních dnů pak je třeba tuto skutečnost doložit. Další možnosti je krátkodobé zaměstnání – po dohodě s úřadem práce, a to maximálně na 3 měsíce. Odměna v tomto případě není sledována.

Zvýšení důchodů

Od 1. 1. 2021 se zvýší všechny důchody z českého důchodového systému, důchody starobní řádné i předčasné, důchody pro invaliditu prvního, druhého i třetího stupně, vdovské, vdovecké a sirotčí důchody. Základní výměra důchodu, která je společná pro všechny druhy důchodů, se zvýší z 3 490 Kč měsíčně na 3 550 Kč (o 60 Kč). Procentní výměra důchodu, která je individuální a zjednodušeně řečeno závisí na výši příjmů a době důchodového pojištění, se v tomto roce zvyšuje o 7,1 %. Důchodům starším 85 let je zvýšena procentní výměra důchodu ještě o částku 1 000 Kč. Zvýšení všech důchodů v roce 2021 činí v průměru 839 Kč. Průměrná výše důchodu bude 15 336 Kč.

Daňový systém

Sleva na dani, resp. daňový bonus na děti

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

Daňové zvýhodnění činí:

na jedno dítě 1 267 Kč měsíčně (15 204 Kč ročně),
na druhé dítě 1 617 Kč měsíčně (19 404 Kč ročně),
na třetí a každé další dítě 2 017 Kč měsíčně (24 204 Kč ročně).

Daňové zvýhodnění na děti zdravotně těžce postižené je poskytováno ve dvojnásobné výši. Výše maximálního ročního daňového bonusu byla zrušena, maximální výše měsíčního daňového bonusu v roce 2021 ve výši 5 025 Kč však zůstává nadále zachována. V souvislosti se zvýšením minimální mzdy pro rok 2020 – dochází ke zvýšení hranice minimálního příjmu pro výplatu měsíčního daňového bonusu na částku 7 600 Kč (poloviny minimální mzdy).

Sleva na dani „za umístění dítěte“ (tzv. školovné)

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

Slevu na dani lze uplatnit pouze, žije-li vyživované dítě s poplatníkem ve společné hospodářské domácnosti. Vyživuje-li dítě v jedné společné hospodářské domácnosti

více poplatníků, může slevu za umístění dítěte uplatnit ve zdaňovacím období jen jeden z nich. Jedná se o roční slevu na dani, a to až do výše prokázaných výdajů za umístění dítěte (mimo stravného). Za zdaňovací období může poplatník uplatnit výdaje za umístění dítěte v zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona (jedná se např. i o firemní či soukromou školkou, dále pak o jiná obdobná zařízení jako jsou např. lesní školka, soukromé jesle, či dětské centrum v případě, že provozuje mateřskou školkou s výjimkou zájmových kroužků – tyto mají vzdělávací charakter), až do výše minimální mzdy za zdaňovací období, za rok 2020 to je 14 600 Kč, za rok 2021 pak 15 200 Kč. Slevu lze uplatnit i v případě umístění dítěte u osoby provozující tzv. péčovou živnost např. na základě oprávnění k živnosti vázané „péče o děti do tří let věku v denním režimu“. Nárok na slevu poplatník prokazuje potvrzením zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy o výši vynaložených výdajů za umístění vyživovaného dítěte poplatníka v těchto zařízeních.

Odborové příspěvky

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



Pojistné na sociální zabezpečení

zaměstnavatelé platí:

- 24,8 % z vyměřovacího základu zaměstnance, z toho
- 21,5 % pojistné na důchodové pojištění
- 2,1 % pojistné na nemocenské pojištění
- 1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
- zaměstnanci platí:
- 6,5 % na důchodové pojištění
- OSVČ platí:
- 29,2 % z vyměřovacího základu, z toho
- 28 % pojistné na důchodové pojištění
- 1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
- 2,3 % na nemocenské pojištění (dobrovolné)

osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění platí:

- 28 % pojistné na důchodové pojištění sazby pojistného z vyměřovacího základu (min. 2 439 Kč měsíčně)

Pojistné na zdravotní pojištění

- zaměstnavatel: 9 % z vyměřovacího základu (min. z částky 15 200 Kč)
- zaměstnanci: 4,5 % z vyměřovacího základu (min. z částky 15 200 Kč)
- OSVČ: 13,5 % z vyměřovacího základu (min. z částky 17 720,50 Kč)

Osoby bez zdanitelných příjmů budou hradit pojistné ve výši 2 052 Kč.
Pojistné za státní pojištěnce (dětí, důchodci apod.) je 1 767 Kč.

Minimální mzda

15 200 Kč pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou.

Týdenní pracovní doba v hodinách	Minimální mzda v Kč/hod.
40	90,50
38,75	93,40
37,5	96,50

Cestovní náhrady

- výše stravného minimálně ve výši 91 Kč za 5–12 hod., 138 Kč za 12–18 hod., 217 Kč nad 18 hod.
- náhrada za použití vlastního vozidla za 1 km jízdy 1,20 Kč pro jednostranná vozidla a třikrát 4,40 Kč pro osobní motorová vozidla
- průměrné ceny pohonných hmot - 27,80 Kč benzin 95 oktanů, 31,50 Kč benzin 98 oktanů, 27,20 Kč motorová nafta a 5,00 Kč za 1 kilowatthodinu elektřiny

Zdroj: MPSV, ČSSZ, UP ČR, MF ČR
Jindřiška Budweiserová

Právní kudykam



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

v jarním měsíci březnu se k vám dostává první letošní číslo našeho časopisu. Jako vždy jsem pro vás připravila informace z oblasti pracovního práva, občanského práva a najdete zde i odpovědi na vaše dotazy. Pravidelně vás v prvním čísle časopisu seznamuji se změnou výše nezabavitelných částek, což je téma stále aktuální a týká se mnoha naší spoluobčanů.

Aktuální celospolečenská situace je velmi složitá, přesto vězte, že na své straně vždy máte nás, odbory, máte se vždy kde poradit, a tak na své problémy nejste sami. Braňte svá práva, buďte bdělí, plňte své povinnosti a chraňte své zdraví.

Přeji vám hezké slunečné jarní dny!

Váš právní servis



Abeceda pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce

Abeceda pracovněprávních vztahů – převedení na jinou práci

V poslední době jsem se setkala s několika dotazy týkající se možnosti převedení zaměstnance zaměstnavatelem na jinou práci. Níže uvádím právní úpravu, kterou obsahuje zákoník práce, konkrétně ust. § 41.

Zaměstnavatel je **povinen** převést zaměstnance na jinou práci,

a) 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 způsobilosti konat dále dosavadní práci,

b) nesmí-li 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,

c) koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány, nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,

d) jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,

e) jestliže je toho třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku,

f) je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci,

g) požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci.

Zaměstnavatel **může** převést zaměstnance na jinou práci, a) dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g),

(těmito důvody jsou podle písm. 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 neodstraní, a podle písm. 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).

b) bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,

c) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

Není-li možné dosáhnout účelu převedení z výše uvedených důvodů převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil. Jedná se o případy, kdy zaměstnavatel musí zaměstnance převést a v případech, kdy může.

Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí.

Při převedení zaměstnance na jinou práci podle zákona je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat; dochází-li převedením zaměstnance ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání s výjimkou případů uvedených v ust. § 41 odstavci 2 písm. c) a v odstavci 4 zákoníku práce.

Nezabavitelní částky – nezabavitelné minimum při exekučních a jiných srážkách ze mzdy pro rok 2021

Od 1. 1. 2021 došlo ke zvýšení (základní) nezabavitelné částky a tím i hranice plně zabavitelného zbytku čisté mzdy. Plátce mzdy - zaměstnavatel uplatňuje nově vypočtené nezabavitelné částky poprvé za výplatní období měsíce ledna 2021. Nové nezabavitelné částky ovlivnily tedy mzdu za měsíc leden 2021, která je zúčtována a vyplácena v únoru 2021. Mzda za měsíc prosinec 2020, vyplácená v lednu 2021, je ze strany zaměstnavatele zúčtována podle nezabavitelných částek daných pro rok 2020.

Stanovení nezabavitelné částky
Nezabavitelnou částku na povinného dlužníka stanovíme jako 3/4 součtu částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu v nájemním bytě v obci od 50 000 do 99 999 obyvatel. Částka životního minima činí 3 860 Kč. Normativní náklady činí 6 637 Kč. Nezabavitelná částka na povinného tak činí 7 872,80 Kč.

Nezabavitelnou částku na vyživovanou osobu stanovíme obdobně. Je to 1/3 z nezabavitelné částky na povinného, tzn. 1/3 z částky 7 872,80 Kč, nezabavitelná částka na vyživovanou osobu činí tedy 2 624,30 Kč.

Částka, nad kterou se srazí veškerý zbytek mzdy, je pro tento rok stanovena na 20 994 Kč.

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

Příklad první
Proti zaměstnanci žijícímu s manželkou a jedním dítětem, který má čistý příjem 16 000 Kč, byla nařízena exekuce pro dlužné výživné. Exekuce je vedena ve prospěch druhého dítěte z předchozího manželství. Nezabavitelná částka,

Jedná se o případ (i) *pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce (§ 41 odst. 2, písm. c) zákoníku práce)* a (ii) *v případě zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu (§ 41 odst. 4 zákoníku práce).*

kteřá nemůže být postižena, činí 7 872,80 Kč na osobu povinného – zaměstnance. Na dítě a manželku se započte dvakrát nezabavitelná částka 2 624,30 Kč. Zaměstnanci tedy nesmí být sražena částka ve výši 13 121 Kč. Základnou pro výpočet srážek je částka 2 879 Kč. Srážka přednostní pohledávky by činila 959 Kč.

Příklad druhý
Pokud by se v příkladu prvním uvedený zaměstnanec staral o tři děti ve vlastní péči, manželku a jeho čistý příjem by dosahoval 16 000 Kč, nebylo by možné provést srážky ze mzdy. Součet nezabavitelných částek by dosahoval částky 18 370 Kč (7 872,80 Kč + 4 x 2 624,30 Kč) a přesáhl by čistý výdělek 16 000 Kč.

Částku, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení, se stanoví takto. Jedná se o dvojnásobek součtu částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu. Je to dvojnásobek součtu částky 3 860 Kč a částky 6 637 Kč, který činí 20 994 Kč.

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

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

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

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



Třetí třetina se vždy vyplatí zaměstnanci – povinnému. Pokud druhá třetina nestačí k uspokojení přednostních pohledávek, převádí se část přednostních pohledávek do třetího první.

Částka, která přesáhne hranici 20 994 Kč, tedy plně zabavitelná část zbytku čisté mzdy, se připočte ke druhé třetině zbytku čisté mzdy v rozsahu, který je potřebný k uspokojení přednostních pohledávek.

Pro názornost opět uvádím příklady srážek.

Příklad první

Vůči svobodnému zaměstnanci bez vyživovacích povinností, jehož čistá mzda činí 25 520 Kč měsíčně, je vedena exekuce srážkami ze mzdy pro nepřednostní pohledávku – nesplacenou půjčku ve výši 100 000 Kč. Nezabavitelná částka na zaměstnance – povinného činí 7 873 Kč. Po odečtení této nezabavitelné částky od čisté mzdy činí zbytek čisté mzdy 17 647 Kč. Pro uspokojení nepřednostní pohledávky se použije jedna třetina čisté mzdy, tj. 5 882 Kč. Zaměstnanci zůstane nezabavitelná částka 7 873 Kč, dvě třetiny zbytku čisté mzdy, tj. 2 x 5 882 Kč čili 11 764 Kč, takže celkem bude zaměstnanci vyplaceno 19 637 Kč.

Příklad druhý

Čistá mzda zaměstnance, který má manželku a dvě děti, činí 31 520 Kč. Provádí se srážka ze mzdy pro

pohledávku přednostní (např. náhrada způsobené škody na zdraví ve výši 40 000 Kč) a nepřednostní (např. nesplacená půjčka ve výši 100 000 Kč). Nezabavitelná částka na povinného je 7 872,80 Kč, na vyživované osoby 3 x 2 624,30 Kč, celkem nezabavitelná částka činí 15 745 Kč. Pro uspokojení přednostních pohledávek může být ze mzdy sražena částka 5 258 Kč, pro nepřednostní pohledávky částka 5 258 Kč. Jedná se o třetinu částky 15 775 Kč, tj. rozdíl částky 31 520 Kč – 15 745 Kč.

Zaměstnanci – povinnému tak z čistého výdělku 31 520 Kč zůstane 21 003 Kč.

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



Občanský zákoník – dědictví

Odmítnutí dědictví, zřeknutí se dědictvého práva a vzdání se dědictví

O tématu dědictví jsem už v minulosti v našem časopisu psala a níže vás seznámím s pojmy, které jsou uvedeny v nadpisu.

Pojetí dědictvého práva v novém občanském zákoníku nabízí širší možnosti projevu poslední vůle zůstavitele. To znamená, že posiluje právo zůstavitele rozhodnout o svém majetku po jeho smrti. Na druhé straně nabízí dědici více možností nakládání s jeho dědictvým právem – s dědictvím.

Obecně ke všem třem institutům

Odmítnutí dědictví, zřeknutí se dědictvého práva a vzdání se dědictví lze obecně vymezit jako projevy vůle dědice. Jak dědice potenciálního, tak i dědice již „jistého“, který je způsobilý dědit, svědčí mu dědictvý titul a popř. který neodmítl dědictví. Podstatou všech tří institutů je právní jednání, a to právní jednání ve formě konání. Všechny tři instituty předpokládají aktivitu ze strany příslušné osoby.

Společný znak těchto institutů spočívá v právních následcích projevu vůle. Dědic, který učinil jedno z výše uvedených právních jednání z pozůstalosti, nebude nic dědit.

Odmítnutí dědictví

Odmítnutí dědictví je jednostranným právním jednáním, které je možné učinit až po smrti zůstavitele. Dědic má právo po smrti zůstavitele dědictví odmítnout; smluvní dědic však jen, pokud to není dědictvou smlouvou vyloučeno. Odmítá-li dědictví nepominutelný dědic, může dědictví odmítnout s výhradou povinného dílu. Odmítnutí dědictví je právním jednáním, které nelze odvolat.

Zmocněnec může za dědice prohlásit, že dědictví odmítá nebo neodmítá, nebo že dědictví přijímá, jen je-li k tomu podle plné moci výslovně oprávněn. Odmítne-li dědic dědictví, hledí se na něho, jako by dědictví nikdy nenabyl.

Odmítnutí dědictví vyžaduje výslovné prohlášení vůči soudu. Dědictví lze odmítnout do jednoho měsíce ode dne, kdy soud dědice vyrozuměl o jeho právu odmítnout dědictví a o následcích odmítnutí; má-li dědic jediné bydliště v zahraničí, činí lhůta k odmítnutí dědictví tři měsíce. Jsou-li pro to důležité důvody, soud dědici lhůtu k odmítnutí dědictví přiměřeně prodlouží.

Uplnutím lhůty k odmítnutí dědictví právo odmítnout dědictví zaniká.

Zemře-li dědic před uplynutím lhůty pro odmítnutí dědictví, přechází jeho právo odmítnout dědictví na jeho dědice a nezanikne dříve, než tomuto dědici uplyne lhůta k odmítnutí dědictví i po předchozím dědici. Odmítne-li dědic dědictví pod podmínkou, s výhradou nebo jen zčásti, je odmítnutí dědictví neplatné. K odmítnutí dědictví se nepřihlíží, dal-li dědic již svým počínáním najevo, že chce dědictví přijmout. Nepřihlíží se ani k projevu vůle, kterým dědic odvolá své prohlášení, že dědictví odmítá nebo neodmítá, anebo že dědictví přijímá.

K odmítnutí dědictví dochází většinou při jednání. Odmítnutí dědictví je tak zachyceno do soudního protokolu, a to poté, co pozůstalostní soud vyrozumí dědice o dědictvém právu a možnosti odmítnout dědictví s poučením o následcích tohoto právního jednání. Záleží poté na účastnících, zda ihned do soudního protokolu prohlásí své stanovisko, tj. zda dědictví odmítají či neodmítají, nebo zda si ponechají lhůtu pro odmítnutí dědictví stanovenou zákonem. Během této lhůty mohou poté dědici dědictví výslovně vůči soudu odmítnout, přijmout, popř. se během lhůty nevyjádřit a dědictví tak neodmítnout.

Kdo je oprávněn odmítnout dědictví
Občanský zákoník zavedl určité omezení pro některé dědice v právu odmítnout dědictví. Právo odmítnout dědictví svědčí tedy každému dědici s výjimkou dědice smluvního, pokud dědictvá smlouva odmítnutí dědictví tímto dědicem vylučuje. Právě toto pravidlo je novinkou související s opětovným zakotvením dědictvé smlouvy jako nejsilnějšího dědictvého titulu do úpravy dědictvého práva.

Lhůta pro odmítnutí dědictví
Odmítnout dědictví lze ve lhůtě 1 měsíce ode dne, kdy byla daná osoba vyrozuměna o právu dědictví odmítnout a o následcích tohoto odmítnutí. Lhůta 3 měsíců je zákonem stanovena pro případy, kdy má dědic bydliště v zahraničí.

Právní následky odmítnutí dědictví – na dědice se hledí jakoby dědictví nikdy nenabyl, tj. jako by mu pozůstalost



nikdy nenapadla. Na místo dědice, který odmítl dědictví, nastupují další osoby předpokládané zákonem, tím může být např. vnuk zůstavitele v případě, kdy syn zůstavitele jako zákonný dědic v první třídě odmítl dědictví.

Odmítnutí dědictví s výhradou povinného dílu Povinný díl svědčí nepominutelným dědicům, tj. dětem zůstavitele, popř. jejich potomkům, kterým se musí z pozůstalosti dostat vždy určitá zákonem určená část, a to v podobě dědického podílu, odkazu. Oboje musí být nezatíženo omezeními, anebo v podobě pohledávky nepominutelného dědice vůči závětním dědicům na výplatu určité finanční částky. Odmítnutí dědictví s výhradou povinného dílu tak nastolí situaci, kdy dědic, který dědictví odmítl, nebude z pozůstalosti nabývat dědický podíl, který mu svědčí, ale povinný díl.

Je-li dědic neznámý nebo neznámého pobytu, vyrozumění tohoto dědice o dědickém právu a o právu dědictví odmítnout se děje prostřednictvím vyhlášky s výzvou, aby o sobě dal dědic vědět ve stanovené lhůtě.

Shrnutí - odmítnutí dědictví

(i) odmítnutí dědictví je jednostranným právním jednáním, které lze učinit vůči soudu v rámci pozůstalostního řízení, a to po smrti zůstavitele, (ii) jde o právní jednání neodvolatelné, (iii) jde o právní jednání, jež může za dědice učinit jeho zmocněnec dle písemné plné moci s ověřeným podpisem zmocnítele, (iv) odmítnutí dědictví nelze učinit ve prospěch určité osoby, (v) možnosti odmítnout s výhradou povinného dílu a zavedení lhůty tří měsíců pro

dědice s bydlištěm v zahraničí.

Zřeknutí se dědického práva

Dědického práva se lze předem zříci smlouvou se zůstavitelem. Smlouvu je nutné sepsat formou veřejné listiny, tzn. formou notářského zápisu. Smluvními stranami budou zůstavitel a potenciální dědic, který se svého práva zříká. Zastoupení při uzavření smlouvy je možné.

Obsahem smlouvy o zřeknutí se dědického práva bude zpravidla zřeknutí se dědického práva po zůstaviteli k celku pozůstalosti nebo pouze práva na povinný díl. Další náležitostí smlouvy může být ustanovení o tom, že zřeknutí se dědického práva nepůsobí proti potomkům dědice, neboť v případě, že o tomto smlouva mlčí, platí, že proti potomkům působí.

Smlouvu o zřeknutí se dědického práva lze zrušit za podmínky dodržení písemné formy. Pro zrušení smlouvy se tak nevyžaduje dodržení formy veřejné listiny, i když tento postup lze doporučit, a to i z důvodu závažnosti a právních důsledků zrušení smlouvy o zřeknutí se dědického práva.

Smlouva o zřeknutí se dědického práva podléhá zápisu do Evidence listin o právním jednání zůstavitele učiněných pro případ smrti. Notář, který listinu sepisuje, tuto listinu bez zbytečného odkladu do výše uvedené evidence vedené v rámci Centrálního informačního systému Notářské komory České republiky zaeviduje.

Shrnutí - zřeknutí se dědického práva

(i) zřeknutí se dědického práva je právním jednáním, které lze učinit pouze ve formě veřejné listiny, (ii) zřeknutí se dědictví lze učinit pouze před smrtí zůstavitele, (iii) jde o právní jednání zrušitelné, přičemž zrušit jej lze právním jednáním v písemné formě – není třeba dodržet formu veřejné listiny, avšak lze to doporučit, (iv) důsledkem zřeknutí se dědictví je vyloučení nápadu pozůstalosti tomuto dědici, (v) zřeknutím se dědictví může dědic ovlivnit osud svého dědického podílu, a to v případě zřeknutí se dědického práva ve prospěch jiné osoby za podmínky, že tato osoba bude dědit po zůstaviteli.

Vzdání se dědictví

Jedná se o nový institut dědického práva. Dědic, který dědictví neodmítl, se jej může před soudem v řízení o dědictví vzdát ve prospěch druhého dědice. Dědictví se může vzdát dědic, který se buď již vyjádřil k tomu, že dědictví neodmítá, popř. mu uplynula lhůta k odmítnutí dědictví.

Vzdání se dědictví lze tedy charakterizovat jako speciální případ zcizení dědictví, který je možný jen mezi dědici. Je pro něj předepsána forma soudního protokolu. Stejně jako zcizení dědictví, je i vzdání se dědictví projevem svobodné vůle dědice volně nakládat se svým majetkem, tj. s dědictvím, které neodmítl.

Změna druhu práce

Dotaz: Zaměstnavatel po mně chtěl, abych nastoupila do práce na jinou pracovní pozici, než mám sjednanou v pracovní smlouvě. Může mě zaměstnavatel přeartovat na jinou práci bez mého souhlasu a musím s touto nabídkou souhlasit?

Předně je nutné vzít v úvahu, jakým způsobem máte v pracovní smlouvě sjednaný druh práce. Pokud by Vám zaměstnavatel nabízel jiný druh práce, je nutné, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na změně pracovní smlouvy. Je-li ochota zaměstnance přistoupit na nabídku změny druhu práce, je nezbytné, aby byla mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřena změna pracovní smlouvy, a to formou dodatku k již uzavřené pracovní smlouvě.

Sjednání druhu práce je jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy, a to v souladu s ust. § 34 zákoníku práce.

Dohoda o změně pracovní smlouvy ve vztahu k druhu práce může být sjednána natrvalo nebo může být

Podstatou vzdání se dědictví je tedy dvoustranný, popř. vícestranný projev vůle dědice, který dědictví neodmítl. Podmínkou platnosti vzdání se dědictví je tedy souhlas druhého dědice, bez něho se k projevu vůle dědice o vzdání se dědictví nepřihlíží.

Občanský zákoník výslovně nestanoví, že je možné se vzdát dědictví pouze osobně. Vzdání se dědictví tudíž může být učiněno prostřednictvím zástupce na základě písemné plné moci. Dědictví se může vzdát dědic z posoupnosti dle závěti a ze zákonné posoupnosti. Důsledkem vzdání se dědictví je ta skutečnost, že dědic z dědictví nic nenabude. Vzdáním se práva na dědictví se nesmí zkrátit práva třetích osob, zejména věřitelů.

Shrnutí - vzdání se dědictví

(i) vzdání se dědictví je dvou- a vícestranným právním jednáním, které lze učinit po smrti zůstavitele, (ii) vzdát dědictví se může dědic, který neodmítl dědictví, (iii) vzdát dědictví se lze zpravidla před soudem v řízení o pozůstalosti do soudního protokolu, (iv) vzdání se dědictví je podmíněno souhlasem osoby – druhého dědice, v jehož prospěch je činěno, (v) dědic, který se vzdal dědictví, tím ovlivní osud svého dědického podílu, neboť v projevu vůle o vzdání se dědictví vymezí osobu, která nabude jeho podíl.

uzavřena na dobu určitou, a po uplynutí sjednané doby určité by se zaměstnanec vrátil na své původní pracovní místo. Vždy s takovouto změnou musí zaměstnanec souhlasit.

V ust. § 41 zákoníku práce je uvedena úprava převedení na jinou práci. V tomto čísle časopisu se této problematice věnuji. Jen krátce poznamenám, že pokud zaměstnavatel chce zaměstnance převést na jinou práci, musí striktně postupovat dle příslušné právní úpravy.

Klára Holubová
právní servis
OS ZPTNS



Malá ohlédnutí



23. listopadu 2020 – Česká pošta, Jednání P-KOV - Videokonference

Jednání on-line od 9:30 hodin. Od 11:30 hodin s hosty: Ivan Feninec a Rafael Ferenc.

Témata jednání: změny v oblasti daňového systému, schválení min. mzdy ve výši 15 200 Kč, stravenkový paušál a další vládní rozhodnutí.

Vyjádření P-KOV ke společným jednáním ve dnech 11. 11. a 18. 11. 2020 - racionalizace, návrh zaměstnavatele na nárůst mezd a rozdělení FKSP v roce 2021 – za P-KOV nesouhlas s prodloužením pracovní doby a snižováním počtu zaměstnanců. Nedošlo ke shodě, další jednání bude 25. 11. 2020.

Projednání organizačních změn v regionech za přítomnosti odborů je všude v neshodě, předsedové neobdrželi, i přes příslib ze strany zaměstnavatele, včas potřebné podklady. Mzdový nárůst od 1. 4. 2021 znamená pro P-KOV, že mzdové navýšení se musí týkat všech zaměstnanců.

Situace v Balíkovnách – nedostatek zaměstnanců, stíhání zvýšenou pracovní zátěží nezvládnou, z důvodu nízkého mzdového ohodnocení je obtížné najít pracovníky a další odborové otázky.

Informace od zaměstnavatele: prověrky BOZP, informace k čerpání FKSP - nový benefit individuální rekreace pro zaměstnance ve výši 2 000 Kč, čerpání bezúročné zápujčky a sociální výpomoc z důvodu koronaviru. Aktuální projednávání organizačních změn. Propouštění zaměstnanců je pro firmu nutností, zítra bude předloženo DR ČP. Zaměstnavatel připravuje opatření pro zaměstnance, kteří z organizačních důvodů budou muset od firmy odejít – např. rekvalifikace na novou TP, sociální programy pro zaměstnance předdůchodového věku, pro samoživitelky/samoživitele a další ohrožené skupiny.

Pokud dojde k navýšení výnosů, což bude jasné po spěšném hlášení, obdrží zaměstnanci MO v listopadové výplatě.

23. listopadu 2020 – jednání mezi zástupci České pošty a zástupci odborových organizací - on-line

Od 17:00 hodin - otevřený dialog s odbory, seznámení s průběhem organizačních změn, informace o navýšení mezd pro rok 2021, ekonomická situace ČP, obchodní aktivity firmy a další důležité informace (forma Cisco Webex).

7. prosince 2020 – OS ZPTNS, Mimořádné jednání Rady OS ZPTNS - Videokonference

Jednání on-line od 9:30 hodin s následným hlasováním per rollam a protokolem o hlasování.

Rada OS ZPTNS při jednání dne 12. 11. 2020 diskutovala o epidemické situaci v ČR ve vztahu k termínu pořádání VII. sjezdu OS ZPTNS. Členové Rady prodiskutovala

nastalou situaci v rámci regionů do termínu tohoto mimořádného jednání.

Rada OS ZPTNS navrhuje odložení konání VII. Sjezdu OS ZPTNS o jeden rok na listopad 2022 z důvodu nejisté situace v souvislosti s pandemií Covid-19, kdy je velká míra nejistoty možnosti uspořádání sjezdu prezenční formou.

Rada doporučuje Zastupitelstvu OS ZPTNS odložení konání VII. Sjezdu OS ZPTNS schválit a zároveň schválit v této souvislosti změnu Stanov OS ZPTNS a Volebního řádu OS ZPTNS.

Rada OS ZPTNS projednala předložené dokumenty: Změna č. 2 Stanov OS ZPTNS a Změna č. 1 Volebního řádu OS ZPTNS" a doporučuje Zastupitelstvu OS ZPTNS schválit oba tyto předložené dokumenty.

Vzhledem k omezením souvisejícím s epidemickou situací a nouzovým stavem, je nejvhodnější jednání Zastupitelstva per rollam. Podklady k jednání a hlasování členové Zastupitelstva OS ZPTNS obdrží a hlasování proběhne online formou.

7. prosince 2020 – Česká pošta, Jednání P-KOV - Videokonference

Jednání on-line od 11:00 hodin. Od 11:30 hodin s hosty: Ivan Feninec a Rafael Ferenc.

Témata jednání: Změny v Divizi logistických služeb, přechody na jednosměnný provoz v rámci interního „šoupacího“ modelu, zástupy za absence.

P-KOV požádal zaměstnavatele o zařazení TP pracovník přepážky – Balíkovna do 5. tarifního stupně, a to s ohledem na náročnost práce, a navrhl změnu váhy ukazatelů VP, která je vázána z 50 % na splnění plánu přímého prodeje a z 50 % na plnění ukazatelů kvality, což je v rozporu s charakterem práce této TP. Navrhuje, aby váha tohoto ukazatele byla 20 % a 80 % a byla na plnění ukazatelů kvality.

Řešila se sobotní otevírací doba na poštách – Balíkovna, klienty málo využívaná, nutnost mediálně podpořit.

Při projednávání 3. návrhu navýšení mezd pro rok 2021 a návrhu rozdělení rozpočtu FKSP 2021 se zástupci odborů, nedošlo ke shodě. P-KOV chápe situaci firmy, ale poštáři pracují v náročných podmínkách a musejí být přiměřeně odměněni s přihlédnutím k prodloužení týdenní pracovní doby. Další jednání se uskuteční 9. 12. 2020.

Směrnice SM-3/2018 – změna byla projednána bez dosažení shody. Organizační změny přinášejí rušení pracovních pozic, je nutný sociální program pro zaměstnance v předdůchodovém věku.

Změny v logistice a výrazný nárůst balíkových zásilek. S tím souvisejí odměny za vánoční provoz s mimořádnou odměnou 1 500 Kč s výplatou v prosinci, o další odměně, resp. její výši, se jedná.

Informace z DR ČP. Odborové otázky – jednání v regionech, prověrky BOZP, dodržování pracovní doby a technologických postupů, vyšší zátěže s nárůstem balíkových zásilek.

Ze strany zaměstnavatele zazněly informace o provedených prověrkách BOZP, informace o čerpání FKSP, návrh rozpočtu a čerpání FKSP 2021, aktualizace SM-3/2018 a další jednání o mzdách bude 9. 12. 2020.

Organizační změny s dopadem do zaměstnanosti jsou pro firmu nutností, materiál bude předložen DR ČP. Zaměstnavatel připravuje opatření pro zaměstnance, kteří z organizačních důvodů budou muset od firmy odejít – rekvalifikace, např. na novou TP, sociální programy pro zaměstnance předdůchodového věku.

9. prosince 2020 – jednání mezi zástupci České pošty a zástupců odborových organizací - on-line

Jednání on-line od 10:00 hodin. Program jednání: Návrh na navýšení mezd v roce 2021, Návrh na rozdělení FKSP v roce 2021.

16. prosince 2020 – Česká pošta, Jednání P-KOV - Videokonference

Jednání on-line od 11:00 hodin. Od 11:30 hodin s hosty: Ivan Feninec a Rafael Ferenc.

Odsouhlasení změny Statutu – změna sídla Podnikového výboru je Olšanská 2898/4g, 130 00 Praha 3.

Rekapitulace průběhu jednání 9. 12. 2020 se zástupci vedení České pošty a odborovými subjekty k návrhu navýšení mezd roku 2021 a návrhu rozdělení rozpočtu FKSP v roce 2021.

Od 1. 4. 2021 vzrostou mzdy o 3,9%, další navýšení je možné na základě úhrady COVID-Nákladů státem. To je příslib ministra vnitra J. Hamáčka, který požádá vládu o schválení úhrady nákladů ČP ve výši 750 mil. Kč. V případě této úhrady v plné výši se mzdy zvýší o dalších 1,2%, což by byl mzdový nárůst 5,1%.

Čerpání FKSP v roce 2021 bude obdobné jako v roce 2020, změnou je zrušení příspěvku za zlepšení pracovního prostředí a upřesnění příspěvku na individuální rekreaci ve výši 2 000 Kč, vždy pouze v CZK.

Závěrečná zpráva o výsledku Prověrek BOZP v ČP v roce 2020 - zjištěno celkem 597 závad, z toho žádná přímo ohrožující život a zdraví. Zpráva neobsahuje harmonogram odstranění závad.

Mimořádná odměna za vánoční provoz ve výši 1 500 Kč byla vyplacena ve výplatě za listopad 2020, v jednání je další odměna s výplatou mzdy za leden 2021.

Organizační změna v divizi logistika od 1.1. 2021 bez dopadu do zaměstnanosti. Přílohy rozvrhu práce, přepočty při délce pracovní doby a žádost P-KOV o prověření a jednotnou úpravu v celé ČP.

Přehodnocení TP pracovník přepážky – Balíkovna a zařazení do 5. tarifního stupně na podnět P-KOV. VP u této pozice je vázána z 50 % na splnění plánu přímého prodeje a z 50 % na plnění ukazatelů kvality, což neodpovídá charakteru práce. P-KOV navrhl váhu ukazatele 80 % na plnění ukazatelů kvality a 20 % na plnění přímého prodeje.

Informace zaměstnavatele: jednání o mzdách dne 9. 12. 2020, příprava a zaslání podkladů pro schválení COVID-nákladů ČP ve výši 750 mil. Kč vládou ČR, informace z oblasti Tvorby rozpočtu a zásad čerpání FKSP pro rok 2021, čerpání FKSP za 11/2020, organizační změny s dopadem do zaměstnanosti předložené DR ČP, příprava opatření pro zaměstnance, kteří z organizačních důvodů od firmy odcházejí, např. rekvalifikace na novou TP, sociální programy. Zaměstnavatel zpracovává přehled zaměstnanců důchodového a předdůchodového věku, kterých se týká odchod z organizačních důvodů od ČP a modeluje možnosti odstupného, odchodného nad rámec ZP.

Velkou změnou pro rok 2021 bude nastavení harmonogramu pracovní doby na celý kalendářní rok, zaměstnanec bude znát svoji pracovní dobu (na výjimky, např. nemoc) a může si tak napláňovat dovolenou. Od 1. 1. 2021 zmizí „papirové výkazy pracovní doby“.

Změny v logistice, nárůst balíkových zásilek, cca 100 brigádníků na vánoční provoz, síť nápor dobře zvládá.

17. prosince 2020 – OS ZPTNS, 9. Jednání Zastupitelstva OS ZPTNS - Videokonference

Jednání on-line od 18:00 hodin, s následným hlasováním per rollam a protokolem.

Témata jednání: Zpráva o činnosti od 8. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS, Informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání, Návrh rozpočtu OS ZPTNS na rok 2021, Harmonogram jednání v roce 2021, Informace z oblasti BOZP a Odložení konání VII. Sjezdu OS ZPTNS o jeden rok na listopad 2022.

Zastupitelstvo rozhodlo o odložení sjezdu OS ZPTNS o 1 rok, volební období volených orgánů prodloužilo též o 1 rok. Hlasování per rollam se zúčastnilo 68 členů Zastupitelstva OS ZPTNS, tedy 95,77 % z celkového počtu členů.

11. ledna 2021 – Česká pošta, Jednání P-KOV - Videokonference

Jednání on-line od 11:00 hodin. Od 11:30 hodin s hosty: Ivan Feninec a Rafael Ferenc.

Témata jednání: zrušení superhrubé mzdy, daňový balíček a další. Kolektivní vyjednávání a společný postup a návrh odborů pro kolektivní vyjednávání, stále patová situace. Informace z DR ČP.

P-KOV upozorňuje na kulturu jednání při končení

pracovního poměru z důvodu organizačních změn, často rozhovor není veden s respektem a účtují odcházejícímu kolegovi, chybí poděkování za práci.

Organizační struktura v ČR – převod útvaru marketing a product development z úseku obchodu a marketingu ČR do přímé podřízenosti GR jako úsek od 1. 1. 2021, organizační změny ČR v úseku obchodu a marketingu k 1. 1. 2021 a k 1. 4. 2021.

Informace o projednávání v regionech, pracovní doba a technologické postupy, promítnutí organizačních změn, snižování počtu zaměstnanců, není kompenzace za navýšení pracovní doby a nadále otázka otevíracích hodin pro veřejnost v sobotu.

Přepočítávání zkrácených úvazků v souvislosti se změnou týdenní pracovní doby s dopadem do mzdy, projednávání příloh k rozvrhu pracovní doby na regionech, požadavek P-KOV o jednotnou úpravu v celé ČR na 0,25 h jako nejmenší časový úsek.

Stanovení mzdy u pracovní pozice Pracovník přepážky Balíkovna, vedoucí nemá možnost stanovit mzdu v rámci rozpětí TP. HR nařizuje vedoucím přiznat předem stanovenou mzdu bez ohledu na pracovní zkušenost a schopnosti zaměstnance. P-KOV žádá zaměstnavatele o přezkoumání tohoto postupu.

Metodický pokyn k FKSP, příspěvky na setkání zaměstnanců, forma projednání na regionech, platnost prostředků na stravenkových kartách.

Zvětšování doručovacích okrsků s velkými přejezdy v rámci místa výkonu práce, přemísťování poštáček v rámci širokého vymezení místa výkonu práce, často složité spojení veřejné dopravy. Stěhování pošty 120 do Štěrbohol znamená horší dopravní dostupnost pro zaměstnance.

Informace zaměstnavatele: Porady a jednání zaměstnanců – max. 10 osob, při zachování všech hygienických opatření dle vládního opatření. Zaměstnavatel na pracovištích rozvrhuje pracovní dobu a tam, kde je to možné, pokračuje režim home office. Zaměstnavatel

nadále dodržuje nařízení Vlády ČR, především všude se používají ochranné prostředky, dezinfekce apod. Podklady pro schválení COVID nákladů ČR ve výši 750 mil. Kč vládou byly již zaslány ministru J. Hamáčkovi.

Roční hodnocení zaměstnanců probíhá od 11. 1. - 15. 2. 2021. Aktuálně zaměstnavatel nahřává v systému SAP rozvrhy práce každého zaměstnance, výkazy práce a mzdy za leden 2021 jsou již v novém režimu, nově budou naplánovány stravenky k rozvrhu pracovní doby, za měsíc leden bude vyrovnání přechodu ze zálohového systému stravenek.

Informace z oblasti Tvorby rozpočtu a zásad čerpání FKSP pro rok 2021 – problematice se bude zaměstnavatel věnovat i na IntraNetu ČR a v Poštovních novinách.

Sociální program související s organizačními změnami k 1. 3. 2021 – na podnět P-KOV zaměstnavatel předložil k projednání návrh na odchodné pro zaměstnance předdůchodového věku (1-3 roky), kterým končí pracovní poměr z organizačních důvodů.

Očkování (Covid-19) – krizová infrastruktura státu – cca 4 800 zaměstnanců ČR, absence – Covid-19, karanténa, OČR a další důvody celkem 2 574 zaměstnanců.

25. ledna 2021 – Česká pošta, Jednání P-KOV – Videokonference

Jednání on-line od 11:00 hodin. Od 11:30 hodin s hosty: Ivan Feninec, Rafael Ferenc a J. Dybová.

Témata jednání: Opatření v souvislosti s Covid-19, očkování zaměstnanců ČR a způsob informovanosti zaměstnanců, zohlednění doby potřebné k očkování jako výkon práce, náhrada cestovních výdajů. Očkování není povinné. Omezení provozu hodin pro veřejnost z důvodu Covid-19.

Nadále je aktuální Kolektivní smlouva a proces kolektivního vyjednávání.

Organizační struktura v ČR – změna v divizi logistických služeb s účinností od 1. 2. 2021 bez dopadu do zaměstnanosti. Projekt Sčítání lidu – proškolení komisařů během února, hygienická opatření v souvislosti s epidemií, termín sčítání již nelze změnit (upraveno zákonem). Otevíracích hodin pro veřejnost v sobotu.

Přepočty stravenek podle rozvrhu směn, projednávání příloh k rozvrhu pracovní doby na regionech nadále běží, problémy s vysvětlením pracovních směn stanovených v rámci vyrovnávacího období, řešení konkrétních podnětů, pravidelná měsíční jednání s odbory v logistice.

Stěhování pošty Praha 120 do zrekonstruované budovy ve Štěrboholech – zaměstnanci mají možnost občerstvení v bufetu a závodní stravování, ale mají horší dopravní dostupnost, bude se přijímat cca 100 nových celních deklarantů. Depo 702–Praha, Masaryčka – končí nájemní smlouva, od 1. 2. 2021 budou pracovat balíkoví doručovatelé na Depu Praha 701 v Malešicích, listovní doručovatelé přecházejí do Jindřišské ulice, přesun zaměstnanců provozní účtárny a správy majetku na Ortenovo náměstí, Praha 7 (z Jindřišské, Říčany a Kladna). BOZP – nárůst pracovních úrazů z důvodu povětrnostních podmínek. Informace z jednání škodní

komise – pozor na obsah protokolů o škodní události.

Informace zaměstnavatele: Informace z jednání Krizového štábu ČR – očkování zaměstnanců zařazených do krizové infrastruktury a dalších zaměstnanců v přímém kontaktu s veřejností, minimalizace kontaktů ve firmě, home office, jednání formou Webex. Úhrada COVID-Nákladů státu – žádost předána ministři vnitra J. Hamáčkovi, bude řešit ministr obchodu a průmyslu K. Havlíček.

Stanovení mzdy u pracovní pozice Pracovník přepážky Balíkovna – na návrh P-KOV byla přehodnocena TP a přeřazena z 4. tarifní třídy do 5. Dále již bylo postupováno dle směrnice. Vedoucí měli možnost zhodnotit schopnosti, kvalitu a loajálnost pracovníka, rámec procesu dle regionální ředitel.

MO za vánoční provoz po projednání vedením ČR bude vyplacena se mzdou za leden 2021.

Odhody zaměstnanců a certifikáty o dosažení vzdělání, zkoušky – každý zaměstnanec vlastní originál vydaný školicími, zaměstnavatel má pouze kopie, pokud zaměstnanec potřebuje osvědčení o kurzech pořádaných ČR, lze se obrátit na personalistu.

Absence z důvodu Covid-19, karanténa, OČR a další důvody celkem 2 724 zaměstnanců k 21. 1. 2021, očkování (Covid-19) – krizová infrastruktura státu – cca 4 800 zaměstnanců ČR, následně zaměstnanci v kontaktu se zákazníkem a na pracovištích s velkým počtem zaměstnanců, závisí na dodávkách vakcín.

8. února 2021 – Česká pošta, Jednání P-KOV – Videokonference

Jednání on-line od 11:00 hodin. Od 11:30 hodin s hosty: M. Štěpán, Ivan Feninec a Rafael Ferenc.

Témata jednání: Konečná zpráva pro ÚP k organizační změně k 1. 3. 2021, avizováno zrušení 2 371 pracovních míst, 816 zaměstnanců dostalo výpověď, cca 400 zaměstnanců skončilo pracovní poměr dohodou z organizačních důvodů, 596 zaměstnanců našlo uplatnění na poště a byla zrušena neobsazená místa. 11. 2. 2021 jednání P-KOV o rozvrzích práce, organizaci práce a bezpečnosti v pobočkové síti.

Organizační změna – zrušení SPU Česká Třebová k 1. 5. 2021, řešení rozvrhů práce SPU Pardubice za přítomnosti R. Ference. Ředitel DLS M. Kment – příslib pravidelných měsíčních jednání s odbory v organizačních jednotkách logistiky. Testování stejnojmenných, pracovních oděvů a pomůcek a následně výběrové řízení. Projekt Sčítání lidu – proškolení, nábor, hygienická opatření v souvislosti s epidemií.

Průběžné kontrolování rozvrhu práce zástupci odborů, kontrola vyplácení přesčasů, bezkontaktní předávání – nutnost přítomnosti zaměstnanců při předávání, nastavení procesů mezi PS a logistikou, pracovní doba pokladníků ve vazbě vydávání peněz na důchody a vyúčtování, práce přesčas, doprava zaměstnanců „záložních týmů“, motorizovaní listovní doručovatelé nemají terminály pro přijetí platby kartou zákazníkem. Covid-19 a omezení hodin pro veřejnost na některých pobočkách z důvodu absence

zaměstnanců. Sobotní hodiny pro veřejnost od 1. 3. 2021 – týká se 392 poštovních poboček.

Připomínky a dotazy týkající se organizace práce, problém s nedostatkem střídačů při absencích, obavy z extrémní zátěže, kdy budou zaměstnanci pracovat 6 dnů v týdnu, výkon práce během přestávek na oddech a jídlo (možnost sledování operací v systému APOST) a další byly zaslány před jednáním řediteli PS M. Štěpánovi, který odpovídal a vysvětloval postupy projednávání HPV v sobotu s místními samosprávami.

M. Štěpán sdělil, že záměrem ČR je omezit sobotní provoz a cílem je sobotní provoz zcela zrušit či ho poskytovat v rozsahu jako před 1. 10. 2020. Záleží na jednání a dohodě ředitelů regionů s místními samosprávami. Při organizaci práce budou mít zaměstnanci naplánovány maximálně 2 sobotní směny v měsíci. Sdělil, že proces sjednocení procesů v PS ještě probíhá a případný nedostatek zaměstnanců se bude řešit. Při přípravě rozvrhu směn bude využívána klientská křivka v průběhu dne a podle toho má být nastaven provoz jednotlivých přepážek. Je třeba plně využívat Manuál pracovní doby, postupovat podle něj a vykazovat veškerou odpracovanou dobu.

Informace zaměstnavatele: Proces projednávání příloh k rozvrhu pracovní doby na regionech stále běží, operativní směny a vyrovnávací období, řešení konkrétních podnětů. MO za vánoční provoz bude vyplacena v průměru ve výši 3 571 Kč na zaměstnance a bude ve výplatě za měsíc leden, tedy 12. 2. 2021.

Průměrná mzda v České poště za rok 2020 činí 28 145 Kč, což je navýšení o 832 Kč oproti předchozímu roku (nemocnost v tomto období vzrostla o jednu třetinu, výrazně to ovlivnilo vyšší průměrné mzdy).

Úhrada COVID-Nákladů státu – žádost je nadále u ministra obchodu a průmyslu K. Havlíčka.

Očkování (Covid-19) – krizová infrastruktura státu – počátkem března cca 4 800 zaměstnanců ČR bude vedoucími vyzváno, aby se přes státní portál pro očkování registrovali, a pak si zajistili termín. Bude posuzováno jako návštěva lékaře, tzn. s náhradou mzdy. Absence k 5. 2. 2021 – Covid-19, karanténa, OČR a další důvody celkem 2 642 zaměstnanců, skutečná absence a plánované personální rezervy na absence, výpočet personální rezervy.

Informace o sociálním programu – zaměstnavatel řeší (906 neobsazených míst, 1 236 odchodů zaměstnanců, 597 zaměstnanců našlo uplatnění u ČR, 265 zaměstnanců se ještě řeší).

Elektronické výkazy práce – za měsíc leden pro téměř všechny zaměstnance zaměstnavatel vydal pokyn vyčerpat dovolenou roku 2020 do konce února, pokud to provozní podmínky umožní.

V souladu se ZP bude zaměstnavatel kontrolovat, aby jeho zaměstnanci nevykonávali práci pod vlivem alkoholu a jiných návykových látek. Porušení se netoleruje a v případě zjištění návykových látek bude se zaměstnancem rozvázan pracovní poměr z důvodu



hrubého porušení pracovní kázně.

24. 2. 2021 - společné jednání mezi zástupci ČP a zástupců odborových organizací – Webex.

22. února 2021 – Česká pošta, Jednání P-KOV – Videokonference

Jednání on-line od 11:00 hodin. Od 11:30 hodin s hosty: Ivan Feninec a Rafael Ferenc.

Témata jednání: Informace z DR ČP. Změna v zákoníku práce – vykazování dovolené v hodinách. Kolektivní vyjednávání – 10. 2. 2021 zaslal zaměstnavatel aktualizovaný návrh KS se lhůtou 45 dnů na reakci ze strany odborových organizací.

Změna předpisu Stanovení a vyhodnocení ukazatelů pro výplatu variabilní mzdy zaměstnanců s tarifní mzdou, změny v systému TP – zařazení nové TP Manažer kompetenčního centra ICT SPU, zrušení TP Pracovník přeprážky Balíkovna (ve 4. TS) a Vedoucí pošty I.

DLS – motorizovaní listovní doručovatelé nemají platební terminály pro přijetí platby kartou, zaměstnavatel by měl tuto skutečnost zohlednit při vyhodnocování ukazatelů pro přiznání výkonové prémie.

Stravenky a přiděl dle rozvrhu směn od ledna 2021, směny delší než 11 hodin – vyúčtování za 2. pololetí roku 2020 při změně systému přidělu stravenek se nadále řeší.

Covid-19 a omezení hodin pro veřejnost na pobočkách s vysokou absencí zaměstnanců, absence zhoršují pracovní podmínky zaměstnanců. Respirátory pro zaměstnance – vedoucí mají možnost a musejí objednávat ochranné pomůcky. Požadavek na zaměstnavatele – seznámit zaměstnance s návodem na zacházení s respirátory a se životností respirátorů vydaných zaměstnancům.

SLBD 2021 - sběrná místa – pobočková síť, pořizování dat z vyplněných dotazníků v rámci pracovní doby, jinak se jedná o práci přesčas.

Stejnokroje, pracovní oděvy, pracovní pomůcky – testování stejnokrojů v regionech, zasílání připomínek. Sobotní hodiny pro veřejnost od 1. 3. 2021 – probíhají jednání se zástupci místních samospráv s cílem zrušení či omezení sobotních hodin pro veřejnost, jednání jsou částečně úspěšná.

Přílohy k rozvrhům práce, změny v souvislosti se sobotní otvírací dobou, nadále je kontrola ve všech regionech, elektronické výkazy práce, problém v DLS, především na SPU s ohledem na nerovnoměrné rozvržení pracovní doby – netypické směny.

Zvyšování tlaku na konzultační prodej (AP) je nepřiměřené vzhledem k současné situaci a nejistotě, která prodej ovlivňuje, navíc často v nouzovém režimu práce na poštách. Je třeba motivovat zaměstnance také i v oblastech poštovního obchodu, kdy by měli být odměněni za přeplnění plánů.

Restrukturalizace pobočkové sítě a přesuny poboček, Pošta 120, nový objekt – stížnost na pražské prostředí a nevyhovující mikroklimatické podmínky (velký chlad),

pracoviště Cheb projde reorganizací.

Informace zaměstnavatele: Probíhá hodnocení zaměstnanců a následné navýšení mezd k 1. 4. 2021. Informace z Krizového štábu ČP, spolupráce s centrální KŠ státu, zaměstnancům vydáno 30 000 ks respirátorů, nutnost dalšího nákupu, na žádost P-KOV o prověření jejich životnosti zaměstnanci dostanou návod k používání.

COVID-Náklady a úhrada státem – žádost je nadále u ministra obchodu a průmyslu K. Havlíčka. Absence z důvodu Covid-19, karanténa, OČR a další důvody celkem 2 829 zaměstnanců k 16. 2. 2021, dezinfekce pracovišť.

Elektronické výkazy práce – za leden téměř za všechny zaměstnance, problémy v logistice – proškolení vedoucích, řešením bude software kompatibilní se systémem SAP pro plánování směn (od roku 2022).

Zaměstnavatel zaslal vypořádání FKSP za rok 2020, dále rozdělení FKSP na setkání zaměstnanců v roce 2021 na základě fyzického počtu zaměstnanců k 1. 2. 2021.

24. února 2021 – jednání mezi zástupci České pošty a zástupců odborových organizací - on-line

Témata jednání: Ekonomické a personální výsledky za celý rok 2020, Rok 2021 - Finanční a personální plán, Informace z Divize Logistika - současný stav a opatření, připravované změny v oblasti technologií, zlepšení pracovního prostředí pro zaměstnance, Projekt sčítání lidí, domů a bytů 2021, Epidemická situace a zajištění ochranných prostředků zaměstnavatelem, nařízení vlády v rámci protiepidemických opatření, ochrana zaměstnanců na pracovišti.

5. března 2021 – OS ZPTNS: Redakční rada časopisu PTN ECHO

Téma jednání: příprava 1. čísla časopisu PTN ECHO. Opakujícím se problémem při vytváření našeho časopisu je bohužel malá odezva od našich členů. Ano, v současné situaci ne každý má náladu a čas posílat nám články a fotografie o tom, co se děje v jeho okolí. Ale máme pocit, že naopak právě nyní je ta pravá doba, kdy bychom se měli navzájem podělit o zážitky i postřehy a v této době své kolegy a přátele povzbudit.



OS ZPTNS

Olšanská 2898/4g

130 00 Praha 3

tel.: 222 540 322

e-mail: oszptns@cmkos.cz

Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb

Základní organizace

ČLENSKÁ PŘIHLÁŠKA

Jméno a příjmení

Datum narození

Pracoviště (útvár)

Bydliště (adresa)

Telefon

E-mail

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

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

V dne podpis

Přijat za člena ZO OS ZPTNS dne:

Razítko Výboru ZO OS ZPTNS

VÍTE, ŽE BEZ ODBORŮ BYSTE NEMĚLI

- ✓ TÝDEN DOVOLENÉ NAVÍC
- ✓ ZVÝŠENÉ Odstupné
- ✓ 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

Onemocnění karpálního tunelu

Dnešní digitální svět je ve velké míře ovládán prsty přes nejrůznější typy ovladačů. Stačí se rozhlédnout a každý den kolem sebe vidíte lidi, kteří hledí do mobilního telefonu či počítače, které ovládají pohyby prstů či celého zápěstí. Denně vykonají několik tisíc pohybů, které se zákonitě musí podepsat na jejich zdraví.

Předně je důležité si říct, co je karpální tunel. Jedná se o úzký kanál v zápěstí, kterým vedou nervy, cévy a šlachy. Syndrom karpálního tunelu se projevuje zúžením tohoto kanálu. Tím dojde ke zvýšenému tlaku na nervy a šlachy. Postižený pociťuje mravenčení, brnění, oslabení citlivosti a pálení prstů.

Od malých příznaků se celé onemocnění může přesunout do těžké fáze, kdy nelze udržet předmět v ruce, ztrácí se citlivost a dochází k celkovému oslabení ruky.

U tohoto onemocnění je klíčová prevence. Důležité jsou časté přestávky při práci. Pravidelně ohýbat a natahovat ruce a zápěstí. Měnit pracovní úkoly. Stačí i krátká

přestávka v délce několika minut. Při psaní na klávesnici je důležité držet ruce ve výši loktů či níže. Nehrbít se při práci, držet ramena rovně a nesvěšovat je.

Je potřeba používat vhodné ergonomické nástroje, držet ruce v teple a provádět pravidelná cvičení.

Cvičení lze provádět zcela jednoduše. Pravidelně si protilehlým palcem projíždíme oblast zápěstí. Tlak nesmí být příliš velký a pohyb palcem příliš rychlý. Místo palce lze použít i míček, kterým jemně projíždíme oblast zápěstí. Svaly v zápěstí lze protahovat i opřením zápěstí o stěnu, pomalu zapružíme, čímž provádíme protažení svalů zápěstí. Doma pravidelně cvičíme v poloze na čtyřech, kdy se zapřeme o ruce a pohybujeme se pravidelně vpřed a vzad. Tím zajistíme protažení svalů zápěstí.

Mějte na paměti, že i krátké cvičení je cesta, jak se vyhnout operaci.

Radek Brabec

Zamyšlení

V poslední době mají někteří zaměstnanci České pošty pocit, že pro ně odbory nic nedělají.

Musím jim oponovat, protože právě naše odbory pro zaměstnance dělají nejvíc.

Uvědomujeme si, že odbory viní z neuzavření kolektivní smlouvy. Bohužel u České pošty působí dalších devět odborových organizací, a ne všechny jednájí v zájmu zaměstnanců. Shoda pro vyjednávání se hledá jen těžko. Ale právě naše odbory vyjednaly se zaměstnavatelem vnitřní předpisy, které dva roky plně nahrazovaly podnikovou kolektivní smlouvu.

Pravidelně se setkáváme se zaměstnavatelem a operativně řešíme provozní záležitosti a připomínky od zaměstnanců, kteří se na nás obrací.

V loňském roce se podařilo např. dojednat navýšení stravenek, vyjednat nárůst mezd, na náš podnět byla vyplacena zaměstnancům mimořádná odměna GR na jaře a na podzim loňského roku, a i v lednu letošního roku.

Tak jako každoročně jsme vyjednali se zaměstnavatelem nárůst mezd od 1. 4. 2021.

Je to jen malá zmínka o tom, co se podařilo vyjednat a co průběžně pro zaměstnance děláme.

Je to hodně nebo málo v současné ekonomické situaci ČR?

To nechť posoudí každý sám za sebe.

Bohumila Mäsiarová



Můj názor

Zdravím všechny zaměstnance a přemýšlím, co napsat na sdělení jedné kolegyně, která mi napsala: „Co děláte pro zaměstnance? Podle mne nic.“

Kdyby byla členkou odborové organizace, tak by se nemusela ptát!

Členové odborů OS ZPTNS to vědí.

Bohužel ji rozcílilo, že zaměstnavatel zrušil dlouhodobý benefit zkrácené týdenní pracovní doby a musí od 1. 1. 2021 pracovat podle Zákoníku práce a má tedy jako skoro všichni lidé v ČR 40hodinový týdenní pracovní úvazek.

Odepsala jsem jí, co vše se našim odborům podařilo vyjednat, i když není již třetím rokem Podniková kolektivní smlouva.

Především:

- Čerpáte veškeré benefity jako by byla Podniková kolektivní smlouva.
- Zůstala dovolená nad rámec Zákoníku práce.
- Zůstalo zvýšené odstupné a k tomu dojednáno odchodné – velice důležité při snižování stavu od 1. 3. 2021.
- Zůstaly další dny volna nad rámec Zákoníku práce.
- Dojednali jsme různé odměny jak v r. 2020, tak na r. 2021 až do výše 3 500 Kč.
- Dojednali jsme i navýšení mezd od 1. 4. 2021 v průměru o 1 000 Kč.
- Zůstaly navýšené různé příplatky nad rámec Zákoníku práce.
- Navýšily se sazby na stravování a navýšila se hodnota stravenky.
- Zůstaly příspěvky na dětské tábory, na individuální i podnikovou rekreaci, dary za dárcovství krve, dary k pracovním a životním výročím a odchodu do důchodu.

Také jsme vyjednali z FKSP pro zaměstnance v souvislosti s pandemií sociální podpory ve výši 10 000 Kč a bezúročné půjčky s odloženými splátkami.

A našlo by se ještě plno jiných výhod a dalších benefitů. Pokud toto nestačí, tak další výhody tu jsou přímo od odborového svazu a jednotlivých základních organizací.

Odboráři základní organizace Ostrava OS ZPTNS mají například:

- ročně 400 Kč na jakékoliv vstupenky, permanentky
- dárkové poukázky až do výše 500 Kč
- 2 x 100 Kč za rok pro děti do 15 let jako dárky k MDD a Mikuláš

- další příspěvky a dary na pořádané zájezdy odborovou organizací, k narození dítěte, při odchodu do důchodu, k životnímu jubileu, příspěvek k návštěvě nemocných kolegů

- bezúročné půjčky, sociální výpomoci, odečet členských příspěvků

- možnost ubytování v odborových bytech v Praze

- výhody z ČMKOS – Odbory plus, výhodné volání v síti O2, slevy CK Čedok.

V neposlední řadě bezplatnou pomoc při řešení jakýchkoliv problémů v rodině.

Že se nechválíme, co vše děláme pro lepší pracovní prostředí, v oblasti BOZP, pro zlepšení a řešení mezilidských vztahů na pracovištích.

Že se vypracoval manuál pracovní doby.

Že pořádáme různá setkání zaměstnanců spojené se zájezdy, že konáme akce pro děti, že dojednáváme setkání s panem generálním ředitelem a vedením v regionech, že pro zaměstnance vymýšlíme na setkáních různé soutěže a kulturní vystoupení.

Že se snažíme stále vymýšlet další výhody pro naše členy, tak to bereme jako samozřejmost.

To, aby zaměstnancům zůstaly takové výhody a možnosti, vyjednal P-KOV České pošty v čele s Jindřiškou Budweiserovou, následně se k nám přidalo 6 dalších odborových organizací.

Tyto odborové organizace pochopily, že náš cíl je pracovat pro zaměstnance, a to na vysoké úrovni. Ty ostatní odborové organizace stále jen škodí a doplácí na to pouze zaměstnanci.

S úctou a pozdravem vám všem přeji hodně zdravíčka v této nelehké a stresující době.

Vlastimila Filipská



Křížovka o ceny

POMŮCKA: AES, NAR. PG, SAL. ZDEŘ, ZAKÉR	INICIÁLY ATLETKY KAŠPÁRKOVÉ	TYP VOZU ZNAČKY FORD	KONEC MODLITBY	AMERICKÁ HUDEBNÍ SKUPINA	RÁZNÉ	INICIÁLY TENISTY AGASSIHO		HNISAT	OBINADLA	KOMÍNOVÝ OTVOR	OLEJ ANGLICKÝ	PATŘÍČÍ KRALUM ZVÍŘAT
PŘÍKOP HOVOR.							OTLAK					
OBRÁZOVÝ SNÍMAČ							UZNÁNÍ CHEM. ZN. SELENU					
	NEČISTOTA V KOMINÉ	PŤÁK BEŽEC TRÍSKANY				2. DÍL TAJENKY BITVA						
STÁTNÍ PEDAGOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ				ZPRACOVATEL DŘEVA KUN KNIŽNÉ							SPORTOVNÍ SOUTĚŽ	MYTOLOGICKÝ OBR
INICIÁLY BYVALÉHO POLITIKA RAŠINA			SPZ OLOMOUCE 1. DÍL TAJENKY				ZNAČKA AMPÉR-ZÁVITU			STRANA ANGL. ZKR. FAMÓZNÍ		
SPŘEŽENÍ							KOČKOVITÉ ŠELMY					
VYSOKÁ KARTA										VYŠETŘENÍ MOZKU MEDIC. ZKR.		
	INICIÁLY MODERÁTORA ŠIPA ŘÍMSKY 54									NÁRODNÍ BASKETBALL ASOCIACE ZKR.		
DŘEVĚNÁ TYČ										ČÁSTICE S NÁBOJEM VELBLOUDI KŘÍŽENEC		
ODLIŠNÁ NÁREČNÉ				KOPEC	INICIÁLY SPISOVATELE KLIMY	KVASIT		ČÁST NOHY SKÝTAJÍCÍ STÍN				
DREŽURA							SŮL LÉKAŘSKÝ				OŠKLIVEC	STŘEDOVĚKÝ POTULNÝ PĚVEC
	PLAŠAN	EVROPANKY STARÁ ZN. ČESKÝCH AUT					ČÁST STOLU MOŘSKÝ KORYŠ					
ŘÍŠE HOVOR.					LYŽE ITALSKÉ ŽENSKÉ JMENO					CITOSLOVCE KON. RŽANÍ ŽLUTOHNĚDÉ BARVIVO		
STAROŘÍMSKÁ MINCE				VEDRO INICIÁLY ATLETA DVOŘÁKA						JESTLI SLOVENSKY V POŘÁDKU ANGLICKY		
URČENÉ NA BOJ PROTI OBRNĚNÝM VOZIDLUM												
LIKNAVEC						VLASTNÍK LÓDKY						

Tajenka z minulého čísla:
Klidné sváteční dny

Tajenku z tohoto čísla posílejte do 30. 4. 2021

Sudoku

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

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

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

Ředkvičkový salát s okurkou



Ingredience

1 salátovou okurku

1 svazek ředkviček
(těch bývá tak kolem deseti)

1 stonek řapíkatého celeru

1 velkou červenou cibuli

6 lžiček řepkový olej

citron (3 lžičky citronové šťávy)

listovou petržel

Okurku rozkrojíme podélně na čtvrtiny a pak nakrájíme napříč asi na centimetrové kousky. Ředkvičky rozčtvrtíme, celerový stonek nakrájíme na centimetrové kousky a červenou cibuli na tenká kolečka – pokud se vám cibule vzpírá, překrojte ji podélně a pak zase napříč nakrájejte tenké půlměsíčky. Listovou petrželku nasekáme a vymačkáme si citronovou šťávu, té budeme potřebovat asi tři lžičky.

Citronovou šťávu smícháme s řepkovým olejem. Nakrájenou zeleninu promícháme dohromady v misce, přidáme i petržel a znovu jemně promícháme, zalijeme zálivkou z citronové šťávy a oleje. A můžeme hned podávat.



Kontakty na správní aparát OS ZPTNS

TELEFONNÍ SEZNAM SPRÁVNÍHO APARÁTU OS ZPTNS

Bc. Jindřiška BUDWEISEROVÁ, MBA Předsedkyně OS ZPTNS a předsedkyně pro poštu	222 540 322	budweiserova.jindriska@cmkos.cz	602 205 860
Lubomír VINDUŠKA Místopředseda svazu pro telekomunikace		lubomir.vinduska@cetin.cz	602 384 226
Karel KOUKAL Poradce pro poštu		koukal.karel@cmkos.cz	602 344 668
Mgr. Klára HOLUBOVÁ Právní servis		holubova.klara@cmkos.cz	775 021 327
Bc. Radek BRABEC Radek, DiS BOZP		brabec.radek@cmkos.cz	601 347 484
Vlasta TRÁGEROVÁ Administrativně - organizační servis	222 540 322	tragerova.vlasta@cmkos.cz	725 039 066
Karolína MAŘÍKOVÁ Ekonomicko - hospodářský servis		marikova.karolina@cmkos.cz	603 715 116

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

Stanislav KAČER	stanislav.kacer@gmail.cz	724 774 632
Michaela JACMENKOVÁ	misajacmenkova@seznam.cz	606 289 834
Ing. Jiří TRUPL	jiri.trupl@cetin.cz	724 009 029

Časopis odborového svazu PTN ECHO

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

Máme novou adresu:
OS ZPTNS
Olšanská 2898/4g
schránka 154
130 00 Praha 3





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

