



PTN ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

Situace je stále vážná

čtete na str. 4

Celodenní lékař

čtete na str. 22



Milé kolegyně, milí kolegové,

léto uteklo rychle, prožili jsme ho vcelku bez omezení. Věřím, že jste strávili dovolenou se svými blízkými a načerpali nové síly do podzimního času. Mohli jsme vcelku bez omezení zase cestovat, chodit do kina, divadla a na koncerty.

Zase se můžeme potkávat, podařilo se uskutečnit několik jednání prezenční formou, dokonce jsme zvládli uspořádat pravidelný seminář BOZP v Berouně. Je moc milé, že se opět setkáváme a můžeme si osobně popovídat. Jistě zvládneme podzimní setkání, abychom si vyměnili dobré i ty horší zprávy a všechno probrali.

Moc se těším, až se uvidíme ☺.

Opatrujte se,

Vaše Jindřiška



OBSAH

Situace je stále vážná.....	4
Dozorčí rada České pošty	5
Rok 2021 nepřináší z pohledu aktuální situace žádné výrazné zlepšení	6
Tak nevím.....	10
ČSSZ spustila informativní důchodovou aplikaci	12
Mýty o důchodu, jak je to doopravdy?.....	13
Právní kudykam.....	15-23
Malá ohlédnutí	24-28
Wellness pobyt v Jesenici	31
10 let provozu depa Hodonín 70	32
Zábava.....	33-34
Kontakty na správní aparát OS ZPTNS.....	35

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



Situace je stále vážná



Poštáci více než rok prožívají velké změny. Důvody jsou především ekonomické, jak už jsem psala v minulém vydání. Změny organizace práce probíhají dále v logistice i v pobočkové síti. Často dochází k rušení neobsazených pracovních pozic, a i když odbory s takovým postupem v rámci projednávání nesouhlasí, zaměstnavatel v rámci úspor na takovém rozhodnutí trvá. Naším hlavním argumentem je velká zátěž pro zbývající pošťáky, málo střídačů a administrátorů, obecně chybí lidé, kteří by při absencích mohli práci zastat. Zaměstnanci jen těžko za těchto podmínek čerpají dovolenou. Probíhající centralizace v logistice znamená pro pošťáky velkou zátěž. Změny jim nedávají smysl, mají pocit, že nový systém je neefektivní a nemůže znamenat žádané úspory. Z hlediska osobního je pro mnohé problém se dopravit na nové pracoviště a dlouhé dojíždění ovlivňuje i rodinný život.

Malou útěchou je, že se nám podařilo vyjednat sociální programy nad rámec stávajících podmínek u všech velkých organizačních změn – vyšší odstupné pro dlouholeté zaměstnance a odchodné pro pošťáky, kteří mají jen pár let do důchodu. Pro organizační změny k 1. 9. 2021 a k 1. 10. 2021 platí, že odcházející

zaměstnanec dostane zákonné odstupné, a navíc v případě odpracování 15 let u České pošty a více odstupné ve výši pětinásobku průměrné mzdy. V případě odpracování 20 let je odstupné ve výši šestinásobku průměrné mzdy, v případě odpracování 25 let a více ve výši sedminásobku průměrného výdělku. Stále platí, že v případě ukončení pracovního poměru dohodou z důvodu organizačních změn před začátkem výpovědní doby, dostane zaměstnanec navíc dvojnásobek průměrného výdělku, pokud dohodu uzavře v průběhu měsíce, ve kterém započala běžet výpovědní doba, má nárok na další odstupné ve výši jednonásobku průměrného výdělku. Součástí dohodnutého sociálního programu je také odchodné pro zaměstnance před důchodem. Pokud má odcházející zaměstnanec 1 rok a méně před nárokem na důchod, dostane dvojnásobek průměrného výdělku, do 2 let před nárokem na důchod dostane trojnásobek průměrného výdělku a v případě, že mu do důchodu zbývají 3 roky, dostane čtyřnásobek průměrného výdělku. Odchodné se vyplácí nad rámec odstupného.

Odstupné nad rámec zákona při organizačních změnách je zasloužené, na poště pracuje mnoho pošťáků, kteří ji zasvětili celý pracovní život. Je to úspěch, obzvláště v napjaté ekonomické situaci podniku. Stále jednáme o odměnách za práci v extrémních podmínkách v době nouzového stavu, ale právě chybějící finance jsou jediným důvodem, proč zatím nebyly odměny přiznány. Stát dosud České poště nedal ani korunu za náklady v době pandemie. Je to nefer vůči pošťákům, kteří odvedli práci a poskytovali služby pro občany i pro stát.

Kolektivní vyjednávání je bohužel stále na mrtvém bodě, o důvodech jsem psala už mnohokrát. Dokud při kolektivním vyjednávání nezačnou platit demokratické principy, jen s malou nadějí můžeme čekat změnu. Je nespravedlivé, že odborová organizace, která má třeba jen tři členy, může podle zákona blokovat vyjednávání a nepřihlíží se k vůli většiny na straně odborů. Zde je také dluh státu a politiků, kdy po rozhodnutí Ústavního soudu v roce 2008 dosud nebyla přijata nová úprava v zákoníku práce.

Využíváme tedy plně sociální dialog, víte, že se nám podařilo vyjednat se zaměstnavatelem zachování podmínek jako v poslední kolektivní smlouvě ve vnitřních předpisech. Přišli jsme od letošního roku o významný benefit zkrácené týdenní pracovní doby, přesto ale máme hodně oblastí, kde jsou podmínky lepší, než zaručuje zákoník práce.

Velmi důležitou oblastí je bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Svazoví inspektoři letos zkontrolovali pracoviště při více než dvou stovkách kontrol. Na náš podnět se například připravuje výměna osvětlení SPU Malešice, spolupracujeme se Státním zdravotním ústavem při šetření příčin nemocí z povolání a dali jsme mnoho podnětů k okamžité nápravě nedostatků na pracovištích.

Naše odbory pracují pro členy i zaměstnance, jednají se zaměstnavatelem o problémech na pracovištích, při projednávání organizačních změn nikdy nesouhlasíme s rušením pracovních míst. Pošťáci vidí v dokumentech poznámku, že organizační změna byla projednána

s odbory, ale nikdy tam není už uvedeno, že při projednávání nebylo dosaženo shody. Opravdu bráníme všechny zaměstnance a členům navíc poskytujeme poradenství v oblasti pracovního práva, sociálního a často jim pomáháme při složité životní situaci právní pomocí nebo podporou při jednáních včetně zastoupení u soudu.

Jsmo odbory s tradicí, se silným odborným zázemím a zkušenými lidmi, kteří chrání naše členy a zaměstnance. Naše práce má smysl!

Jindřiška Budweiserová



Dozorčí rada České pošty

Zaměstnanci České pošty si zvolili nové zástupce zaměstnanců v dozorčí radě. Byl navržen nový volební řád s přímou volbou, ale opět nedošlo k dohodě. Volební řád byl zablokován nesplnitelnými požadavky obdobně jako při kolektivním vyjednávání. Volby tedy proběhly ve dvou kolech stejně jako v předchozích obdobích.

Zaměstnance bude na další volební období zastupovat Jindřiška Budweiserová, Josef Zedník, Štěpán Grochal, Jaroslava Fišerová a Petra Brunnerová.

Děkujeme všem, kteří se podíleli na volbách prací ve volebních komisích a všem zaměstnancům, kteří se voleb zúčastnili.

Jindřiška Budweiserová

Rok 2021 nepřináší z pohledu aktuální situace žádné výrazné zlepšení



Je zcela jisté, že si každý z nás představoval počátek podzimu letošního roku trochu jinak. Mám tady na mysli nejen současnou zdravotní situaci. COVID-19 se v průběhu léta přestal jevit jako prioritní nebo skutečná krize, ovšem situace v současných dnech je zcela opačná. Opět narůstají čísla nakažených, a to nejen u nás, ale především v ostatních státech Evropy. Vzájemné přesvědčování se, že je třeba být velice opatrní, dodržovat hygienická pravidla a podobně nejsou brána vážně a mnohdy i významně zlehčována. Je to velká škoda. Jde ovšem také o to, že celá řada politiků i dalších odborníků hlásá, že žádné velké nebezpečí nehrozí. Důsledek těchto optimistických podnětů je naprosto jasný. Stačí se podívat do obchodů, veřejné dopravy, restaurací a podobně. Stále platící opatření stran povinnosti nosit respirátory nebo nanoroušky působí jako legrace. Za své tím pádem bere vzájemná ohleduplnost i obava o zdraví druhých. Ve výše uvedených případech nastoupila zcela obyčejná a velice špatně ohlídaná bezohlednost. Těm, kteří pravidla porušují, není možné neustále opakovat, že nejde o laskavost, ale povinnost. Ostatně pokud tomu přihlíží zcela netečně i dozorcující orgány, není co říkat. Jen to jediné. A to je, že případná nákaza postihuje ty, kteří nic nezanedbávají a pravidla dodržují. Dnes už není ani moc důležité, kde celý problém vznikl, ale jak se šíří a jak bude celá situace pokračovat. Není dost dobře vhodné používat pro orientaci v otázce nákazy

čísla za Evropu, svět nebo jednotlivé státy. Ta čísla jsou každý den jiná a tím pádem nemají ta dnešní příliš velkou vypovídající schopnost. K tomu všemu se přidávají další katastrofy a jím podobné úkazy. Nejde už jen o války nebo naprosto nepochopitelné a nejasné ukončení konfliktu v Afganistánu. Výsledek více než dvaceti let působení všech možných vojenských uskupení, která nakonec během jednoho měsíce zcela vyklidila tento prostor. Zanechali tam nejen strašlivý chaos a obavu svých příznivců o vlastní životy, ale i bojovou a jinou techniku za stovky milionů korun. Je až neuvěřitelné, s jakou naivitou spojenecké síly počítali při své strategii o konečném uspořádání této země. A nejednou se začíná hovořit ne o záchraně milionů lidí, ale o neskutečném nerostném bohatství. Je to scénář známý z minulosti. Totiž, že je především o bohatství, zisky a teprve následně možná o lidi. A není to jen Afganistán, ale celá řada států po celém světě, kde se válčí a umírají tisíce lidí. To je svět. Ale ani největší pesimista nemohl předpokládat, že obrovská přírodní katastrofa postihne i naši zem. Co nikdo nemohl čekat, se stalo. Část naší země postihlo zničující tornádo, které zanechalo spoušť v podobě zničených obcí, v podobě zničených domů, v podobě lidských obětí a v podobě ztráty veškerého majetku. Přineslo s sebou ale taky tu druhou stranu, tedy podobu neskutečného hrdinství lidí, kterým nezůstalo ze dne na den nic. Tedy zůstalo to nejcennější, a tím je vlastní život. Důležitější než čísla, je určitě pohled na utrpení těch nejvíce postižených, obrovské hrdinství, statečnost všech, kteří museli překonat to nejhorší. Náš obdiv a úcta a poděkování patří především těm, kteří se zapojili do záchranných prací a pomoci. Nejen kompletní složky Integrovaného záchranného systému, ale hlavně jednotlivci a skupiny lidí ochotných pomoci. Těm všem patří obdiv, těm všem patří poděkování. Následky celé pohromy se dotkly i řady našich kolegů a kolegyň. I tady však nastala vlna obrovské solidarity ostatních členů naší obrovské poštácké rodiny. Nejen peníze prostřednictvím sbírky, nejen uvolněné prostředky FKSP, nejen výrazná pomoc Nadace ČP, ale i osobní pomoc našich spolupracovníků postiženým rodinám. Nutno objektivně říci, že významný podíl na pomoci přišel i ze strany zaměstnavatele a našich odborů. Stát investoval obrovské prostředky do záchranných prací a pomoci, což je ale jedno ze základních poslání státu jako takového. Stejně jako u COVID-19 má i tato pomoc dopad do státního

rozpočtu. Skutečnost, že již už tak velice zadlužený stát musí dále investovat, není pro státní rozpočet pozitivním znamením. Schodek rozpočtu je už dnes astronomický a v našich nových dějinách nemá obdoby. Je těžké odhadnout, jak dlouho se bude země vzpamatovávat. Podzemní volby rozhodnou o nové sestavě vlády a nastane určitě pokus o změny v nastavených pravidlech a zákonech. Ale my žijeme a pracuje v České poště a logicky nás zajímá nejen perspektiva podniku, ale především zajištění práce, a tedy i existence našich zaměstnanců. Ekonomická situace podniku se nijak výrazně nemění. Podnik nadále pracuje s vysokou ztrátou. Ta je především v důsledku stále více se propadající objemové stránky listovních a podobných zásilek a také zdaleka ne naplňujícím se předpokladům o obrovském růstu zásilek balíkových. Doba výrazného růstu balíků z internetového obchodu v době pandemie je pryč. A žádná jiná aktivita se neurodila. To je skutečnost. A tak nastává další krok směrem k zajištění alespoň trochu dobrého hospodářského výsledku. Co se

tedy ještě může stát? Zcela jistě na prvním místě je i nadále snižování provozních výdajů. Provozní výdaje jsou mimo jiné především osobní náklady. A osobní náklady, to jsou lidé. Tedy snižování jejich počtu bez ohledu na možnost jejich dalšího pracovního zapojení. A to z pohledu věku, pracovní orientace, ale také zdravotní způsobilosti. Nic naplat, každý, kdo tento záměr prosazuje, by se mimo jiné měl zamyslet nad následujícími. Tedy jaká je lidská a zdravotní opotřebovanost našich zaměstnanců za dobu dlouhého působení u podniku. Tyto hodnoty není možné kompenzovat jedním, dvěma, nebo čtyřmi odstupnými navíc. Pro mnohé je to totiž konečná ve veškeré práci a odměna zaměstnavatele je skutečně velice malá. Ve všech sférách se to řeší daleko citlivěji. Nic na tom nemění skutečnost, že nejsou peníze. Je totiž naprosto logické, že část ušetřených prostředků musí jít i do lidí, kteří odcházejí. Je velká škoda, že se podnik řídí zkušenostmi z různých poštovních správ, ale tuto skutečnost nikde neokopíroval. Určitě by pomohlo vytvářet nastavení



výrazně lepšího obrazu České pošty nejen u výše jmenovaných, ale i u veřejnosti. Je velká škoda, že všechny dobře myšlené celostátní aktivity nepomáhají tento lepší obraz vytvořit, jako bylo rozesílání roušek, sčítání lidí a podobně. Škoda, že to veřejnost vnímá málo pozitivně, a spíše hledá nedostatky a chyby.

Budme ale konkrétnější. To, že ekonomická situace zaměstnavatele není růžová, většinou víme. A to přes veškerou snahu o udržení. Úbytek listovních zásilek je nadále veliký a není ničím nahraditelný. Budoucnost je tedy především v balikových zásilkách. Tady ale platí, že zde působí nejen konkurence, ale hlavně je to záležitost náročná na prostor i vlastní zpracování. A hospodářský výsledek z této činnosti není srovnatelný s listovní poštou. Ostatní klasické produkty jsou také spíše v útlumu než v rozkvětu. Příjmy z poštovního provozu již dnes nestačí na pokrytí potřebných mzdových nebo osobních nákladů. Požadované technologické změny, přechod na digitalizaci a ostatní vymoženosti nejsou také jednoduché, a především nejsou laciné. To víme všichni. Jak tedy získat více peněz a jak proměnit dlouhodobě negativní HV v pozitivní? Stále platí, že v dnešní situaci se to jeví jako prostor otevřený pro magii. Nezbytné investice do všeho, co s chodem podniku souvisí, nezbytné investice do zaměstnanců a další nákladové hodnoty jsou sice prioritou, ale zdroje chybí. Nastupuje znovu stále stejná otázka, kde vzít peníze. Zákonem schválená kompenzace za provozování univerzálních služeb ve výši do jedné a půl miliardy ročně od roku 2018 je v nedohlednu. Notifikace Evropské komise, tedy základní podmínka k vyplacení, je opět dále. Díky protestu některých konkurentů záležitost stále projednává soudní dvůr v Lucemburku a konec akce je v nedohlednu. Za této situace platí, že i když vše dopadne ku prospěchu ČP a bude schválena kompenzace v plně požadované výši, tak to nic nezmění na ekonomické situaci podniku. Ten totiž celou hodnotou kompenzace



zaplatí dluh, který za podnikem jde ve vazbě na neuhrazení nákladů univerzálních služeb. Na zajištění své činnosti si totiž podnik dlouhodobě půjčuje od komerčních bank. A stát tady působí v roli poradce a nezávislého odborníka, který ovšem není schopen situaci sám vyřešit, a to ani ve vazbě na platný Zákon o poštovních službách. Zákon totiž obsahuje schválenou kompenzaci do výše jedné a půl miliardy korun, ale tuto kompenzaci lze vyplátit až po notifikaci Evropskou komisí. Škoda. Je sice naprostou pravdou, že osobní náklady jsou, včetně odvodů státu, na úrovni cca 65-70 %. To je z hlediska ekonomiky sice neúnosné, ale bez výrazného posílení výnosů to stejně dlouho nemůže pomoci. O tom, že podnik nemá dostatečnou finanční hotovost a je nucen si na pokrytí potřebného půjčovat, je zmínka již jinde v článku. Co tato situace znamená nadále? Neustálé organizační změny, posilování investic a modernizace provozů, také však outsourcing dopravy a možná i IT, změny v systémech organizace práce, ale také zcela zbytečné přejmenovávání typových pozic, za desítky let zavedených na zcela nová označení především v logistice. Nevím, jak to pomůže ekonomice, ale zcela jistě to vyvolá zmatek. Nastane totiž mimo dnes užívaných názvů období koordinátorů a operátorů na všech možných úrovních. Nastane období, kdy dopravu budou zajišťovat smluvní dopravci a naši řidiči k nim buď přejdou, nebo půjdou zcela jinam. Požadavek na přechod postižených kolegů a kolegů na převod práv a povinností je dočasnou záležitostí. A až k tomu dojde, určitě si znovu připomeneme, jak veliký problém je neexistence Podnikové kolektivní smlouvy. Ale bez ohledu na skutečný výsledek bude stále platit, že postup těchto změn bude hodnocen určitě kladně. Bylo by proti smyslu věci hodnocení opačné. A to není určitě všechno. Česká pošta nastupuje cestu dalších vymožeností, jako je vyzvedávání baliků v prodejnách a jiných obchodních místech, tak jak to dělá konkurence. Tedy jejich ukládání k odběru na místech, která jsou zajímavá a z pohledu zákazníka nejvíce dostupná. To znamená snížení počtu zásilek doručovaných do domácností. Tento proces je mimo jiné spojen s neustálou kritikou týkající se služeb s tím spojených - velké rozpětí doby oznámené jako čas doručení a v řadě případů její nedodržení. Je toho však daleko více. Je to jedna z cest, kdy nebude pošta sloužit zákazníkům podle vlastních možností, ale podle jejich potřeb a představ. Tedy ve smyslu toho, co od univerzálního poskytovatele poštovních služeb očekávají. Pošta se začíná přirovnávat, zatím hlavně otevřací dobou, ke státním úřadům a podobným institucím. Tedy, že bude platit: obslužen budeš pouze v době námi stanovené, nikoliv dle tvoji potřeby a zvyklostí. Domnívám se, že tato opatření nám určitě nezvyší



www.odboryceskeposty.cz

počty lidí prahnoucích po poštovních službách, ale naopak. Pošta, to jsou však především lidé. Bez aut, technologií stávajících i nových a nových služeb to také nejde a nepůjde. Aby toto vše mohlo platit, je nesmírně důležité to již jednou zmíněné. Je třeba, aby stát uhradil ČP dlužné částky, mimo jiné i za více než 750 milionů použitých na ochranu proti COVID-19 a dlužné částky za kompenzaci univerzálních služeb v letech 2018, 2019, 2020 a asi i 2021. Pokud by z toho výše uvedeného nic nebylo, pak nastupuje už asi jenom jedno řešení. Dnes už je zcela jisté, že v opačném případě by se podnik mohl dostat do insolvence. Samostatnou kapitolou je prodej majetku. Tedy majetku státu, svěřeného ČP k zajištění prosperity. Počet položek určených k prodeji neustále stoupá a je jen otázkou času, kdy už nebude co prodávat. To, že je třeba změnit celé portfolio poskytovaných služeb, není už žádným tajemstvím, ale naprostou nutností. Pokud si to vše přeložíme do srozumitelného jazyka, pak záchrana spočívá nejen v neustálém snižování počtu zaměstnanců, ale především ve zvýšení efektivních činností. Tedy využití stávajících i nových činností za více peněz. Zásadní změnu v poskytování doplňkové činnosti - ČSOB, různé prodeje a další. Nové technologie a vysoce funkční VT jsou zcela jistě podmínkou pro všechno. Jsou tady však i další věci vedoucí k úsporám, jako je zvýšení hodin pracovní doby na zákonnou pracovní dobu. To se již stalo a celkový dopad na finanční stránku je pro ČP asi dost významný. Přijme si všichni v zájmu našich zaměstnanců jen kladná a dobrá řešení. Česká pošta pracuje na trhu, kde je konkurence stále více aktivní. Věřme, že nedojde k situaci, kdy bude nutno stále konkurenci dohánět, ale opak bude pravdou.

Na závěr tohoto článku si dovoluji znovu připomenout z mého pohledu naprosto neopomenutelnou součást poštovního života, a tou jsou odbory. Odbory, které

dělají pro zaměstnance nesmírně mnoho. Tedy myslím ty odbory, které staví a ne boří. Naše činnost se v tomto období určitě nezastavila, i když byla v době COVID-19 výrazně komplikovanější. Doháníme s velkým nasazením absenci přímé komunikace a tím pádem i rychlejší řešení problémů. To je to základní, co lidé potřebují. Nepolevujeme ze svých zásad a principů. Určitě neustupujeme podniku v oblasti zaměstnanosti, benefitů, právních a pracovních povinností, BOZP, FKSP a dalších. Řešení celé řady problémů je však složitější než dříve. Chybí totiž i nadále, jak již bylo zmíněno, Podniková kolektivní smlouva. Chybí základní dokument potřebný k nastavení a respektování dohodnutých pravidel. Chybí, neboť máme mezi deseti odborovými organizacemi působícími u ČP dvě organizace, které nejsou ochotny akceptovat kompromis při vyjednávání této smlouvy. Veliká škoda. Veliká škoda v dnešní době dvojnásob. Je na světě sice Memorandum o dodržování vzájemných dohod z minula, ale to je prohlášení, ne zákon. Je zcela jisté, že právě absence PKS sehraje velice důležitou roli při další restrukturalizaci podniku. Ostatně Strategie ČP celou řadu věcí, při existenci PKS nemožných, obsahuje.

Znovu si tedy dovoluji vyslovit několik vět, oslavujících práci našich zaměstnanců, a především našich odborářů. Děkuji vám všem za obrovské úsilí vedoucí k lepšímu obrazu našeho podniku. Děkuji vám všem za podporu našich odborů. Děkuji všem našim funkcionářům a členům za jejich nelehkou práci. Všichni víme, co tato práce obnáší a znamená. Poděkování za práci našich zaměstnanců od politiků a dalších představitelů státu i podniků, ale i občanů samotných, stále chybí. Berte proto, prosím, i dnes mé poděkování jako malý dárek za všechny strasti

Portál **plný výhod**
odboryplus.cz

a těžkosti. A ještě předposlední věta uvádějící větu poslední. Přeji vám, vašim rodinám, přátelům a kamarádům všechno jen dobré, lásku, štěstí, a hlavně pevné zdraví. Ať i nadále platí, že solidarita nás všech je jednou z nejdůležitějších hodnot, jaké máme.

Karel Koukal

Tak nevím...

Za 42 let odpracovaných u České pošty, s.p., jsem zažila ledacos. Při doručování balíků ve starém autě ŽUKU o Vánocích, ale i při náporu balíků to byl opravdu záhul. Doručování balíků trvalo běžně do pozdních odpoledních hodin a norma 100–120 balíků včetně vyskládání z kurzu na pozice okolo stěn a pak dodejky zatřídit podle pochůzky, a pak opět svoje balíky naložit do malé dodávky se strachem, zda se auto nerozpadne po cestě, tak to taky bylo zajímavé. Sousedé si pomáhali, a i dobírku za sebe zaplatili. Dnes jsou mezi lidmi jiné vztahy – většinou horší.

Listovní doručování s úvazkem 42,5 hodiny a dvěma malými dětmi, které jsem neměla kam dát, neboť manžel jezdil po stavbách po celém Československu, vybírání inkasa, vyúčtování elektřiny, plynu a kominiků každý měsíc v odpoledních hodinách, s peněženkou nadiitou spoustou peněz nebylo vůbec jednoduché. Obchod se také dělal, prodej pohledů, soutěže o největší počet smluv na noviny „RUDE PRÁVO“, prodej svíček a co já vím čeho všeho! Nechyběl ani sběr papíru, za výtěžek jsme podnikali večírky, dětské dny s opékáním buřtů a pouštěním draků s ohodnocením nejlepšího draka.

Nebo za přepážkou, tak jako i nyní, se spoustou nevrlych zákazníků či v reklamaci, kde vždy bylo velice veselo i s nepříjemnými stěžovateli na cokoli. Přesto jsme se snažili zákazníky uklidňovat, uvařit kávičku či dát čokoládu na zklidnění. Měli jsme vždy na paměti: „Náš zákazník, náš pán“. Ale dělalo nám radost, že zákazník odchází spokojený nebo zklidněný.

Při práci na pozici vedoucí podací pošty to již bylo jiné. Každého příchozího klienta pošty jsme oslovovali příjemným pozdravem a úsměvem. Tehdy byla technika: tužka, Grafos na oražení poukázek, Postálie na oražení dopisů, okresní razítka, ze kterých nás každý večer bolely ruce, které ještě musely každý den zdolat přepočítávání peněz, a to mi na mé poště prošly rukama dennodenně tržby okolo 9 milionů. To nás ruce každý večer zatraceně bolely. A bolely nás i ústa. Se zákazníkem jsme si při této práci neustále povídali. Ledacos se dozvěděli, a pak prodali pastelky, omalovánky, plastelínu, časopis, křížovky, propisky a nikdo neřikal, že jsme jak u komediantů. Brali jsme to tak, že je to naše

práce, která nás bavila. Za jaké platy, to nemohu porovnávat, ale výplatní lístek ještě mám! Zažila jsem i dobu, kdy se za přepážkou kouřilo, ale to na mě poště nikdy.

Toto oslovení „má pošta“ je pouze proto, že to byla moje první vedoucí pozice, upravila jsem si tuto poštu podle svého a za své. Manžel vymaloval a natřel kde co, já dodala květiny, prostírání, vonné svíce, aby k nám klienti rádi chodili.

Po pár letech jsem byla oslovena panem ředitelem, zda bych přijala pozici vedoucí na podání v nově postavené největší poště v Ostravě. Nechala jsem si týden na rozmyšlenou a po dohodě doma s rodinou jsem to nakonec vzala.

Doby to byla náročná, nikdo mi neřekl, že budu ještě 4 měsíce dělat 4 funkce. Nesehnali směnovou vedoucí, chyběly 2 pozice na reklamaci a já si musela lidi do těchto pozic najít. Vše nakonec dopadlo dobře, vše bylo obsazeno a já po půl roce přešla na pozici zástupce této pošty. Nic nebylo rozděleno na PS a DÚS. Sloučením dvou pošt se zde spojilo 160 listovních doručovatelů a k tomu přepážkové pracovnice, a i balíkové doručování. Samozřejmě byly po spojení i počáteční nesváry mezi doručovateli. Přesto jsme pořádali různé večírky, módní přehlídky, na kterých děvčata v rolích modelek předváděla poštovní oblečení a uniformy. Také při setkávání zaměstnanců po pracovní době se jakékoliv nesváry uklidnily, jelikož jsme si vše vysvětlili, pochopili a stmelili jsme se.

Po celou svoji 42letou práci u pošty jsem byla a snad ještě budu pozitivně naladěná, neznala jsem, že by něco nešlo. Vše se ustálilo, s děvčaty i chlapci jsem každý den mluvila. Komunikace a slušné chování k zaměstnancům je totiž základ veškerého úspěchu vedení. Výhodou mi bylo, že jsem prošla celou řadou funkcí a pokud to bylo potřeba, tak jsem uměla každou profesi zastoupit.

Moji práci na poště nakonec ukončilo zvolení do pozice odborové předsedkyně. Tím pádem jsem musela prostudovat Zákoník práce, různé vyhlášky, nařízení a chodit se dále vzdělávat ohledně BOZP, mzdových a pokladních otázek, účastnit se mnoha komunikačních kurzů a jiných školení. Nikdo mi

nepomohl. Hodili mě do vody a plav! Často jsem usínala nad předpisy a manžel nadával, že s tím přechodem souhlasil. No, naučil se i vařit.

Myslím si, že práce v odborech je také velice zodpovědná, znamená především ochranu zaměstnanců. Proto odbory OS ZPTNS dojednaly plno výhod pro zaměstnance nad rámec Zákoníku práce, dojednalo se plno benefitů z FKSP. Důležité je, že vedení České pošty, s.p., přijalo výzvu OS ZPTNS a dalších 7 odborových organizací a vydalo Opatření ve prospěch zaměstnanců, které bohužel nahrazuje kolektivní smlouvu. Právě v době, kdy vinou dvou odborových organizací nebyla možnost podepsat prodloužení kolektivní smlouvy nebo uzavřít novou Podnikovou kolektivní smlouvu.

Jsem hrdá, že jsem členem naší odborové organizace pod vedením Jindřišky Budweiserové, která díky Petici za spravedlivou úhradu základních poštovních služeb získala pro poštu a pošťáky od státu o miliardu korun ročně navíc.

Na závěr jen řeknu, že nevím, jaká bude odezva na můj článek od zaměstnanců České pošty na moje vzpomínky z doby minulé, ale vím, že i já jsem přispěla ke spokojenosti zaměstnanců České pošty.

Děkuji všem zaměstnancům za dosavadní podporu, snad bude líp!

Vlastimila Filipská



ČSSZ spustila informativní důchodovou aplikaci



Kdy budu mít nárok na důchod a jak vysoký bude?

Poprvé v historii mají šanci i mladší než předdůchodové ročníky získat online aktuální informaci o svých důchodech. Informativní důchodová aplikace je nová on-line služba ePortálu České správy sociálního zabezpečení, která pojištěncům poskytne přehlednou a srozumitelnou informaci ohledně jejich dosud evidovaného počtu let důchodového pojištění (ePortál – Online služby – Pro pojištěnce – Informativní důchodová aplikace - cssz.cz). Jedinečnost nové služby spočívá především v zodpovězení základních otázek, tj. zda jsou v databázi ČSSZ evidovány všechny informace, zda budou mít nárok na starobní důchod, odkdy a jak vysoký by mohl být. Aktuálně probíhá testování služby širokou veřejností.

On-line důchodová kalkulačka je určena pro všechny pojištěnce v produktivním věku. K přístupu je nutná pouze elektronická identita. Národní bod pro identifikaci a autentizaci, který nabízí poměrně širokou škálu možností, jak se v elektronickém světě identifikovat, například prostřednictvím datové schránky, přes bankovní identitu nebo eObčanku. Služba pracuje s konkrétními údaji konkrétního pojištěnce. Tyto údaje jsou velmi detailní a je třeba zajistit jejich ochranu. Poskytnout tyto údaje je proto možné pouze pojištěnci, kterého se týkají.

Odhad výše starobního důchodu u pojištěnců, kteří jsou v produktivním věku, je proveden z údajů o dobách pojištění a vyměřovacích základech, které má ČSSZ ve své evidenci. Každý pojištěnec snadno zjistí, co ještě musí splnit pro nárok na starobní

důchod, tj. zejména kolik let mu ještě chybí do dosažení důchodového věku nebo pro získání potřebné doby pojištění.

Aplikace poskytne informaci, jak vysoký by mohl starobní důchod pojištěnce být, pokud by do dosažení důchodového věku pracoval, a to s ohledem na jeho získané roky pojištění, dosavadní výdělky a počet vyloučených dnů. Jak službu jednoduše použít, se dozvíte ve videu, které najdete na ePortálu ČSSZ.

Aplikace neprovádí výpočet výše starobního důchodu do budoucna. Pracuje s informacemi o dosavadních výdělcích a získaných dobách pojištění konkrétního pojištěnce. Na základě takto získaných údajů a predikce ekonomické aktivity pojištěnce až do dosažení důchodového věku stanoví přibližnou hodnotu důchodového nároku vyjádřenou v současné hodnotě peněz v aktuálním okamžiku. Služba má jednoduchý design, který zaručí snadnou orientaci v zobrazovaných údajích týkajících se budoucích důchodových nároků.

Mýty o důchodu, jak je to doopravdy?

Starobní důchod se vypočítává z výdělků za posledních 10 let zaměstnání před přiznáním důchodu.

To je omyl, který přetrvává z minulosti. Do roku 1995 se skutečně důchody počítaly z příjmů za posledních 10 let před nárokem na důchod. Od roku 1996 se pro výpočet důchodu zohledňují všechny příjmy od roku 1986 až do roku, který předchází roku přiznání důchodu. Lidem, kteří půjdou do důchodu letos, se důchod počítá z úhrnu všech výdělků za roky 1986–2020.

Výpočet důchodu se provádí z čisté mzdy.

Naopak. Pro výpočet důchodu se u zaměstnanců vychází z hrubých ročních příjmů, u osob samostatně

výdělečně činných (OSVČ) z ročního vyměřovacího základu, tj. z částky, ze které bylo odvedeno pojistné na důchodové pojištění. Hrubé příjmy i roční vyměřovací základy v rozhodném období, tj. od roku 1986 do kalendářního roku před přiznáním důchodu, jsou pro účely výpočtu důchodu ještě násobeny koeficienty mzdového nárůstu.

Brigády, které jsem vykonával před lety při studiu, se do důchodu nepočítají.

To je mylná domněnka. I krátkodobá brigáda, pokud zakládala účast na pojištění a je doložena, se počítá do doby pojištění a může mít na výši důchodu vliv. Celková doba zaměstnání (pojištění) se pro výpočet



důchodu zaokrouhuje na celé roky dolů. Pokud součet vašich dob činí např. 42 let a 334 dní, může měsíční prázdninová brigáda (31 dní) pomoci k získání dalšího roku pojištění, a tím i vyššího důchodu.

Vyloučená doba je období, které se pro výši důchodu nezapočítává.

Omyl. Vyloučenými dobami jsou doby, po které trvala tzv. sociální událost bez výdělku, např. doba dočasně pracovní neschopnosti, doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, doba péče o dítě do 4 let věku nebo péče o závislou osobu aj. Význam vyloučených dob spočívá v tom, že při stanovení výše důchodu se počet dnů vyloučených dob odečítá od celkového počtu dnů, na který se rozpočítává průměr výdělků. Tím se docílí toho, že při výpočtu příjmem nebude tzv. rozměňován. Vyloučené doby tedy mají na výši důchodu pozitivní dopad.

Pro důchod se automaticky započítává celá doba studia či evidence uchazeče o zaměstnání na úřadu práce.

Není tomu tak. Doba studia po 18. roce věku (v období do 31. 12. 2009) může být započtena nejvýše v rozsahu prvních 6 let. Doba studia získaná v období od 1. 1. 2010 se již do důchodu nezapočítává. Doba vedení v evidenci úřadu práce, po kterou uchazeč o zaměstnání nepobíral podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci, se započítává nejvýše v rozsahu 3 let. Tato doba 3 let se zjišťuje zpětně ode dne vzniku nároku na důchod. Z doby, která byla

získána před dosažením 55 let věku, lze započítat pouze 1 rok. Doba studia i doba vedení v evidenci ÚP jsou náhradní doby pojištění a pro výši důchodu se krátí na 80 %.

Když ČSSZ nemá u žadatele o důchod nějakou dobu zaměstnání evidovanou, tak mu ji nezapočítá do důchodu.

Pokud při přiznání důchodu nebyla započítána nějaká doba pojištění, protože ji ČSSZ neměla v evidenci a žadatel ji neprokázal, může ji doložit kdykoliv dodatečně, a to i když už důchod pobírá několik let (získá např. potvrzení z archivu). Zápočet lze provést se zpětnou platností a vzniklý rozdíl ve výši důchodu doplatit až 5 let zpětně od data, kdy byla chybějící skutečnost řádně doložena.

Pokud pracuji při pobírání důchodu, na výši důchodu to už nemá vliv.

Pokud příjemce starobního důchodu pobírá důchod v plné výši a pracuje, přesněji řečeno vykonává výdělečnou činnost zakládající účast na důchodovém pojištění, zvyšuje se mu procentní výměra důchodu o 0,4 % výpočtového základu za každých 360 kalendářních dnů této činnosti. Toto zvýšení se však neprovádí automaticky, ale na základě žádosti.

Zdroj: ČSSZ

Jindřiška Budweiserová



Právní kudykam



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

přeji vám, abyste prožili hezké podzimní dny a pro jejich zpestření si můžete přečíst porci právních informací, opět odpovídám na vaše dotazy a věnuji se tématům pracovního práva a občanského práva.

Pokud vás zajímá téma, o kterém jsem ještě nepsala nebo se v mé rubrice dlouho neobjevilo, dejte mi vědět.

Vězte, že na své problémy nejste sami, máte odbory, které vám kryjí záda, máte se kde poradit. Buďte bdělí, neboť právo přeje připraveným a braňte a chraňte svá práva a také nezapomínejte na povinnosti, které každý z nás máme.

Buďte hlavně hodně zdraví ☺

Váš právní servis



Abeceda pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce

Převod a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

V poslední době jsem se setkala s několika dotazy na téma převod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Co tento pojem vlastně znamená a jaké má pro jednotlivé zaměstnance důsledky?

V zákoníku práce je tato problematika upravena v ustanoveních § 338 až 342. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce, případně na základě jiného právního předpisu.

Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části (dále jen "činnost zaměstnavatele"), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Příklad: dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele např. k datu 1. listopadu 2021, a kolektivní smlouva je uzavřena na dobu od 1. ledna 2021 do 31. prosince 2024, bude přebírající zaměstnavatel touto kolektivní smlouvou vázán do 31. prosince 2022.

Na přejímajícího zaměstnavatele při převodu činnosti zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů pouze v případech, kdy (i) činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem; (ii) činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží; (iii) bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti; (iv) činnost není zamýšlena jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu; (v) je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.



Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv považuje právníká nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činnosti dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zanikly, zůstávají nedotčeny.

Přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli, informovat odborovou organizaci o této skutečnosti a projednat s ní za účelem dosažení shody následující:

a) stanovené nebo navrhované datum převodu,

b) důvody převodu,

c) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,

d) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinen předem informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, o skutečnostech uvedených výše pod písmeny a) až d) nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli.

S ohledem na skutečnost, že zaměstnanec má právo disponovat svým pracovní poměrem. Zaměstnanec se může sám rozhodnout, zdali u nového zaměstnavatele, ke kterému přechází, chce pracovat, je možné v souladu s ustanovením § 51a zákoníku práce podat výpověď a pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. To znamená ke dni, kdy dochází ke změně v osobě zaměstnavatele.

Podle ustanovení § 339a zákoníku práce může zaměstnanec rozvázat pracovní poměr poté, co přešel k novému zaměstnavateli, a to ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k novému zaměstnavateli. Zákon tímto chrání oprávněné očekávání zaměstnance, že bude pracovat za stejných podmínek jako u původního zaměstnavatele.

Pokud zaměstnanec rozváže pracovní poměr v této lhůtě dohodou nebo podá výpověď, může se u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek. Pouze v případě, že soud potvrdí důvody rozvázání pracovního poměru – významné zhoršení pracovních podmínek, vzniká zaměstnanci nárok na odstupné.

Při zániku zaměstnavatele rozdělením přejímají od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnavatelé, kteří nastupují místo něj.

Zrušuje-li se zaměstnavatel, určí orgán, který zaměstnavatele zrušuje, který zaměstnavatel je povinen uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele, popřípadě uplatňovat jeho nároky. Provádí-li se při zrušení zaměstnavatele jeho likvidace, postupuje se podle příslušných ustanovení občanského zákoníku.

Dochází-li k převodu zaměstnavatele, u něhož řídící působnost při plnění úkolů vykonává nadřízený orgán (nadřízeným orgánem se pro účely zákoníku práce rozumí ten orgán, který je oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídící působnost při plnění jeho úkolů),



uplynutím doby nebo dosažením účelu, pro který byl ustaven, určí tento orgán, na kterého zaměstnavatele přecházejí jeho práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah zaniká. Toto pravidlo se však neuplatní v případě, že v živnosti bude pokračováno (například dědicem). Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti nebo v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele. Krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa činnosti zaměstnavatele vystaví zaměstnanci, jehož pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti zanikly, na jeho žádost potvrzení o zaměstnání, a to na základě dokladů předložených tímto zaměstnancem.

Zákoník práce dále ve svých ustanoveních § 343 až 345a upravuje přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Tato ustanovení se vztahují na organizační složky státu.

Občanský zákoník – Věcná práva k cizí věci

Věcná práva k cizí věci jsou věcná práva, jejichž obsahem jsou pouze určitá oprávnění. Může se jednat o částečné právní panství nad věcí, která oprávněnému nepatří. Tato práva jsou opakem vlastnictví a často mají zajišťovací funkci. Vlastníka věci ve výkonu jeho práva v určitém rozsahu omezují. Mají často zajišťovací funkci, zejména k pohledávce vůči vlastníkově věci.

Mezi tato práva patří: (i) věcné břemeno; (ii) právo stavby; (iii) věcné břemeno; (iv) zástavní právo; (v) zadržovací právo; (vi) předkupní právo, je-li jako věcné právo sjednáno.

Níže se budu věnovat tématu věcných břemen, další pojmy, zde uvedené, vám přiblížím v dalším čísle časopisu.

Věcná břemena

Věcná břemena slouží k tomu, aby oprávněný mohl využít určitou část užité hodnoty cizí věci. Pro vlastníka věci to znamená, že je naopak povinen něco dát, konat, trpět, nebo se něčeho zdržet. Podle obsahu povinnosti rozlišuje občanský zákoník věcná břemena na služebnosti a reálná břemena.

Služebnosti

Z názvu služebnost vyplývá, že věc má sloužit i někomu jinému než jejímu vlastníku. Od reálného břemene se služebnost odlišuje pasivitou vlastníka věci, který je na základě služebnosti povinen strpět nějaké jednání (např. chůze přes vlastní pozemek) nebo zdržet se jednání (např. nestavět na vlastním pozemku nad určitou výškou).

Služebnost může zatěžovat věci nemovité i věci movité. Občanský zákoník obsahuje výčet služebností, který je demonstrativní. Jejich úprava je doporučující, tak zvané dispozitivní. Z uvedeného tedy plyne, že obsah služebnosti je možné sjednat odchylně, je však nutné dodržet pasivitu vlastníka. Pasivitou vlastníka je myšleno například něco strpět, nekonat. Služebná věc slouží věci panující. Vlastník služebné věci je omezen ve prospěch vlastníka panující věci. Je však možné, aby služebná věc sloužila určité osobě. Zde se jedná o služebnost bydlení.

Vlastník může vzájemně zatížit služebností i své různé pozemky. Pokud tak vlastník pozemků učiní, jedná se o vlastnickou služebnost. Toto řešení se jeví jako praktické pro ten případ, kdy se vlastník rozhodne jeden z pozemků převést na jinou osobu.

Z hlediska právní ochrany se na služebnost pohlíží jako na vlastnické právo. Pozemkové a osobní služebnosti nelze převádět, jsou vždy vázány na konkrétní pozemek a osobu. Změna ve vlastnictví nemá vliv na vázanost služebností.

Druhy služebností

Občanský zákoník, jak bylo uvedeno výše v textu, vymezuje pouze některé druhy služebností. Je-li v praxi potřeba zřídit služebnost, na kterou zákon nepamatoval, je toto možné. Smluvním stranám v tom nic nebrání. Právní úprava se věnuje těm z nich, které považuje za užitečné v zákoně vymezit, pokud se smluvní strany nerozhodnou pro odlišná pravidla, která by jim více vyhovovala. Občanský zákoník upravuje následující služebnosti.

Pozemkové služebnosti – (i) služebnost inženýrské sítě; (ii) opora cizí stavby; (iii) právo okapu, na svod dešťové vody, na vodu, rozlivu; (iv) služebnost stezky, průhonu a cesty; (v) právo pastvy.

Služebnost inženýrské sítě - zakládá právo vlastním nákladem a vhodným i bezpečným způsobem zřídit na služebném pozemku nebo přes něj vést vodovodní, kanalizační, energetické nebo jiné vedení, provozovat je a udržívat. Vlastník pozemku se zdrží všeho, co vede k ohrožení inženýrské sítě, a je-li to s ním předem projednáno, umožní oprávněné osobě vstup na pozemek po nezbytnou dobu a v nutném rozsahu za účelem prohlídky nebo údržby inženýrské sítě.

Je-li to výslovně ujednáno, zahrnuje služebnost právo zřídit, mít a udržívat na služebném pozemku také potřebné obslužné zařízení, jakož i právo provádět na inženýrské síti úpravy za účelem její modernizace nebo zlepšení její výkonnosti. Při náhlém poškození inženýrské sítě obstará její opravu oprávněná osoba i bez předchozího projednání; dotčeným osobám však neprodleně oznámí provádění opravy, její místo označí a zabezpečí. Po skončení prací uvede služebný pozemek na vlastní náklady do předchozího stavu a nahradí škodu způsobenou provedením prací.

Opора cizí stavby - kdo je povinen nést tíži cizí stavby, přispěje také poměrně na udržování zdí nebo podpěr, není však povinen k podpoře panujícího pozemku.

Služebnost okapu - ten, kdo má služebnost okapu, má právo svádět dešťovou vodu ze své střechy na cizí nemovitou věc buď volně nebo ve žlabu; svou střechu smí zvýšit jen tehdy, neztíží-li tím služebnost. Kdo má služebnost okapu, musí svodní žlab, byl-li zřízen, udržívat v dobrém stavu. Napadne-li mnoho sněhu, musí sníh včas odklidit.

Právo na svod dešťové vody - ten, kdo má právo na svod dešťové vody ze sousední střechy na svůj pozemek, hradí sám náklady na zařízení k tomu potřebná. Je-li k svodu potřebná strouha nebo podobné zařízení, nese náklady na jejich zřízení a údržbu vlastník panujícího pozemku.

Právo na vodu - ten, kdo má právo na vodu na cizím pozemku, má k ní také přístup. Kdo má právo svádět vodu z cizího pozemku na svůj nebo ze svého pozemku na cizí, může na svůj náklad zřídit a udržívat zařízení k tomu potřebná; jejich rozsah se řídí potřebou panujícího pozemku.

Služebnost rozlivu - zakládá vlastníku vodního díla, které umožňuje řízený rozliv povodně, právo rozlévat na služebném pozemku vodu. Služebnost zahrnuje i právo vlastníka vodního díla mít a udržívat na služebném pozemku obslužná zařízení, a je-li to výslovně ujednáno, provádět na nich i na vodním díle úpravy za účelem jejich modernizace nebo zlepšení jejich výkonnosti. Vlastník pozemku se zdrží všeho, co vede k ohrožení vodního díla a obslužných zařízení, a je-li to s ním předem projednáno, umožní oprávněné osobě vstup na pozemek po nezbytnou dobu a v nutném rozsahu.

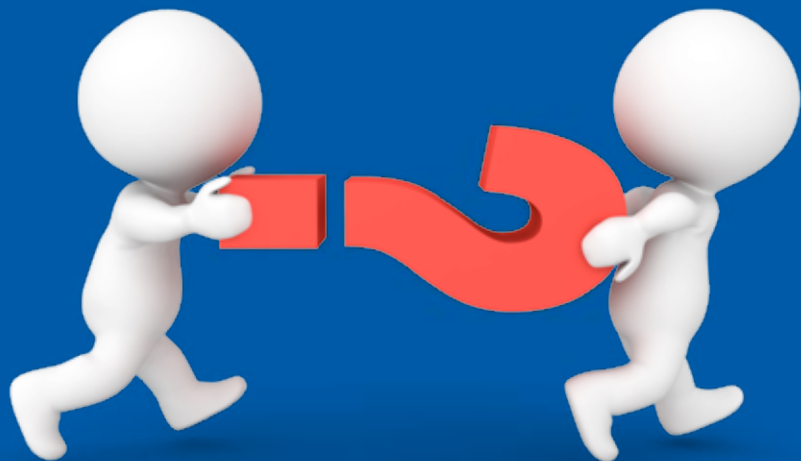
Služebnost stezky - zakládá právo chodit po ní nebo se po ní dopravovat lidskou silou a právo, aby po stezce jiní přicházeli k oprávněné osobě a odcházeli od ní nebo se lidskou silou dopravovali. Služebnost stezky neobsahuje právo vjíždět na služebný pozemek na zvířatech ani vláčet po služebném pozemku břemena.

Služebnost průhonu - zakládá právo hnát zvířata přes služebný pozemek. Se služebností průhonu je spojeno i právo jezdit jinými než motorovými vozidly. Je-li služebným pozemkem pozemek určený k plnění funkcí lesa, zakazuje se zřídit služebnost průhonu dobytka. Rozhodne-li orgán veřejné moci, že je služebný pozemek určen k plnění funkcí lesa až po zřízení takové služebnosti, služebnost zaniká.

Služebnost cesty - zakládá právo jezdit přes služebný pozemek jakýmkoli vozidly. Ve služebnosti cesty není obsaženo právo průhonu. Osoba, které přísluší služebnost cesty, přispívá poměrně k udržování cesty včetně lávek a mostů. Vlastník služebného pozemku přispívá, jen když tato zařízení užívá.

Plocha pro výkon služebností stezky, cesty nebo průhonu musí být přiměřená potřebě a místu. Stanou-li se stezka, cesta nebo průhon působením náhody neschůdnými, lze se domáhat, aby byla vykázána náhradní plocha, než budou uvedeny v předchozí stav.





Právo pastvy - není-li určen druh, počet dobytka nebo rozsah a čas pastvy, když se právo pastvy zřídilo, chrání se pokojná desetiletá držba. Právo pastvy se vztahuje na každý druh hospodářských zvířat, nikoli však na prasata a drůbež. Zvířata nadměrně znečištěná, nemocná nebo cizí jsou z pastvy vyloučena. Je-li služebným pozemkem pozemek s lesními porosty, zakazuje se zřídít služebnost pastvy dobytka.

Mění-li se počet paseného dobytka v posledních deseti letech, je rozhodný průměr za první tři léta pastvy. Není-li ani tento počet zřejmý, stanoví se podle zásad slušnosti přiměřeně k rozsahu a jakosti pastvy; oprávněná osoba však nemůže na služebném pozemku pást více dobytka, než kolik ho může přezimovat s pící dodanou panujícím pozemkem. Do tohoto počtu se nepočítají sající mláďata. Doba pastvy se řídí místní zvyklostí.

Osobní služebnosti – (i) užívací právo; (ii) poživací právo; (iii) služebnost bytu.

Užívací právo – uživateli se poskytuje právo užívat cizí věc pro jeho vlastní potřebu a potřebu jeho domácnosti. Změní-li se tyto potřeby po zřízení služebnosti, nezakládá to uživateli právo na její rozšíření. Vlastníku věci náleží všechny užítky, které může brát bez zkrácení práva uživatele. Vlastník však nese všechny její závady a musí věc udržovat v dobrém stavu.

Přesahují-li náklady užitek, který vlastníku zbývá, musí uživatel buď tyto zvýšené náklady nést, anebo od užívání upustit.

Poživací právo – poživatel se poskytuje právo užívat cizí věc a brát z ní plody a užítky; poživatel má právo i na mimořádný výnos z věci. Při výkonu těchto práv je poživatel povinen šetřit podstatu věci. Na skrytou věc nalezenou v pozemku poživatel právo nemá. Poživatel přejímá všechny závady, které na věci vázly v době, kdy byla služebnost zřízena. Nese také náklady, bez nichž by se plodů a užitků nedosáhlo. Poživatel udržuje věc ve stavu, v jakém ji převzal, a hradí obvyklé udržovací náklady na věc včetně její obnovy a obvyklého pojištění proti škodám. Zmenší-li se přesto řádným užíváním věci její hodnota bez viny poživatele, není za to poživatel odpovědný.

Vlastník může po upozornění poživatele provést na svém náklad stavební práce, jejichž nutnost vyvolaly náhoda nebo stáří stavby; v takovém případě poživatel zaplatí vlastníku úplatu stanovenou podle míry, jakým se požívání zlepšilo. Nemůže-li nebo nechce-li vlastník stavební práce provést, je poživatel oprávněn provést je sám a po skončení požívání se domáhat stejné náhrady jako poctivý držitel. Poživatel je povinen snášet stavební práce, i když nejsou nutné, nestane-li se tím jeho právu újma, anebo nahradí-li se mu všechna škoda.

Když skončí požívání, náleží plody ještě neoddělené vlastníku. Vlastník však nahradí, co na ně poživatel vynaložil podle ustanovení o poctivém držiteli. Na jiné užítky má poživatel právo podle toho, jak dlouho požívání trvalo.

Služebnost bytu - má se za to, že byla zřízena jako služebnost užívání. Vlastníku náleží právo volně nakládat se všemi částmi domu, na které se služebnost bytu nevztahuje, a nesmí mu být znesnadněn potřebný dohled.

Nabytí, vznik a zánik služebnosti

Služebnost je možno nabytí (i) smlouvou; (ii) pořízením pro případ smrti; (iii) vydržením po dobu potřebnou k vydržení vlastnického práva k věci, která má být služebností zatížena; (iv) ze zákona; (v) rozhodnutím orgánu veřejné moci.

Služebnost vzniká zápisem do veřejného seznamu, pokud se zřizuje k věci v něm zapsané, zde se typicky jedná o zápis do katastru nemovitostí nebo účinností smlouvy u služebnosti, je-li zřízena jinak.

Služebnost zaniká trvalou změnou, pro kterou již nemůže sloužit panujícímu pozemku nebo oprávněné osobě, a to vymazáním z veřejného seznamu na základě dohody o jejím zrušení nebo pokud uplynula doba, na kterou byla zřízena. Osobní služebnost zaniká smrtí oprávněné osoby. Služebnost však nezaniká spojením vlastnictví povinné a oprávněné věci v jedné osobě.

Vydržení a promlčení - v případě vzniku služebnosti vydržením platí právní úprava o vydržení, tedy v případě movitých věcí je nutné právo držet po dobu 3 let a v případě nemovitých věcí po dobu 10 let užívání. Práva odpovídající věcným břemenům také podléhají promlčení. Práva k pozemkům se promlčují po 10 letech.



Příklad: není neobvyklé, že lidé v obci od nepaměti volně chodí po cestě přes soukromý pozemek nebo že si zkracují cestu přes soukromou lávku nebo si chodí pro vodu do studánky na soukromém pozemku, přičemž vlastník pozemku tomu nebrání. Dochází-li k tomu v dobré víře, že cesta nebo přístup k vodě jsou veřejné, dány veřejnosti volně k dispozici, může po deseti letech dojít k vydržení práva cesty, přechodu nebo přístupu k vodě. Vydržitelem veřejného statku se stane obec, na jejímž území se služebný pozemek nachází.

Reálná břemena

Reálná břemena se vyznačují tím, že zavazují vlastníka služebné věci k tomu, aby ve prospěch jiné osoby něco aktivně konal, to znamená, aby jí poskytoval nějaký užitek. Může se jednat o poskytování části úrody, která se urodila na jeho pozemku. Reálným břemenem může být zatížena pouze věc evidovaná ve veřejném seznamu.

Pro reálná břemena je typické, že je lze zřídit buď na určitý časový úsek nebo s možností vlastníka zatížené věci se z břemene vykoupit. Nebude-li povinnost z reálného břemene splněna, má oprávněný namísto toho nárok na peněžitou náhradu, pro niž může vést výkon rozhodnutí na nemovitou věc, která je reálným břemenem zatížena.

Věcná břemena s veřejnoprávním prvkem

Jedná se o případy, kdy se nemovitost vlastníka stýká se zařízením tvořícím součást sítě veřejné infrastruktury. Tato břemena relativně trvale ovlivňují práva a povinnosti jak vlastníka nemovitosti, tak provozovatele sítě veřejné infrastruktury. Je zde dán veřejný zájem, který přesahuje osobní zájmy oprávněného a povinného a je dána zákonná povinnost provozovatele veřejné infrastruktury tato věcná břemena uzavírat.

Celodenní návštěva lékaře

Dotaz: každého půl roku musím na pravidelnou kontrolu k lékaři - specialistovi, který je vzdálen od mého bydliště 60 km. Na tomto vyšetření strávím celý den. Pan vedoucí mi nechce poskytnout volno a chce, abych si čerpal dovolenou. Je tento postup zaměstnavatele správný? Jak mám v takovém případě postupovat?

Zákoník práce v ustanovení § 199 zakotvuje povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci, pokud nemůže konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci, pracovní volno. Rozsah poskytnutého pracovního volna a rozsah náhrady mzdy je upraven nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Seznam stanovených případů jiných důležitých osobních překážek v práci obsahuje příloha č. 1 ke zde uvedenému nařízení vlády.

Pro vyšetření nebo ošetření platí: Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejblíže bydliště nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejblíže zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejblíže zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle předchozího odstavce.



Z výše uvedeného zákonného ustanovení vyplývá, že zaměstnanci náleží v případě, kdy v pracovní době absolvuje odborné lékařské vyšetření, pracovní volno s náhradou mzdy. Jiný druh pracovního volna v tomto případě nelze použít. Není možné po zaměstnanci požadovat, aby si např. vzal dovolenou, jak to požaduje Váš nadřízený. Jedná se o jednu z takzvaných jiných důležitých osobních překážek v práci, jak je předvídá ustanovení § 199 zákoníku práce. V takovém případě má zaměstnanec omluvenou nepřítomnost v práci s nárokem na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Pokud by vyšetření probíhalo v jiném než nejblíže zdravotnickém zařízení, poskytuje se volno na nezbytně nutnou dobu. Problémem je v tomto případě určení doby, po kterou by trvalo vyšetření v nejblíže zdravotnickém zařízení. Aby mohl zaměstnavatel zaměstnanci přiznat náhradu mzdy v menším rozsahu, než zaměstnanec uplatňuje, musel by disponovat prokazatelným určením doby, kterou by toto ošetření trvalo ve zdravotnickém zařízení, které je nejblíže zaměstnancově pracovišti nebo bydlišti.

Předpokládám, že lékař – specialista je tím, kdo je schopen Vám potřebnou zdravotní péči poskytnout. Zároveň je nejblíže Vašemu bydlišti, a to s ohledem na jeho specializaci. V takovém případě máte nárok na poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu. Nezbytně nutnou dobou může být i celá pracovní směna. Na druhé straně Vám zaměstnavatel může uložit povinnost donést potvrzení od lékaře, že jste absolvoval lékařské vyšetření.



Výpověď v době pracovní neschopnosti

Dotaz: v současné době jsem v pracovní neschopnosti, zaměstnavatel mi zaslal písemnost, ve které mi sděluje, že moje pracovní místo bylo zrušeno a navrhuje mi ukončení pracovního poměru dohodou. Může zaměstnavatel takto postupovat a mohu přistoupit na dohodu o ukončení pracovního poměru, abych nepřišla o odstupné?

Pokud jste v pracovní neschopnosti a v průběhu trvání této pracovní neschopnosti Vám zaměstnavatel sdělil, že Vaše pracovní místo je zrušeno, nemůže Vám zaměstnavatel dát výpověď. Přestože jsou organizační důvody kvalifikovaným výpovědním důvodem (ustanovení § 52, písmeno a) až c) zákoníku práce), je-li zaměstnanec v pracovní neschopnosti, je v tak zvané ochranné době. To je doba, kdy zaměstnavatel nesmí zaměstnanci dát výpověď.

Ve Vašem případě Vám však zaměstnavatel navrhuje uzavřít dohodu o ukončení pracovního poměru. Tento postup zaměstnavatele je možný, toto zákon nezakazuje. Je na zaměstnanci, zdali nabídku zaměstnavatele využije, ale není to povinnost. Zaměstnanec má právo

se rozhodnout a nabídku na uzavření dohody o ukončení pracovního poměru nepřijmout. V takovém případě by byl dál zaměstnancem a zaměstnavatel by musel počkat, až se vrátí do práce, respektive, až mu bude ukončena pracovní neschopnost. Poté by zaměstnavatel mohl přistoupit k tomu, že zaměstnanci doručí výpověď z pracovního poměru, jejímž důvodem jsou organizační změny. Zaměstnanci by běžela dvouměsíční výpovědní doba a vznikl by mu nárok na odstupné.

V případě, že zaměstnanec přijme nabídku na uzavření dohody o ukončení pracovní neschopnosti, uzavřením takové dohody jeho pracovní poměr k zaměstnavateli končí. Zde je nutné si pohlídat, aby zaměstnanec po ukončení pracovní neschopnosti, nebude-li mít navázán jiný pracovní poměr, se případně nechal zaevidovat na příslušné pobočce úřadu práce. Je-li občan veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, hradí zdravotní pojištění stát. Každý občan má ze zákona povinnost si platit zdravotní pojištění.

Klára Holubová
právní servis OS ZPTNS

Malá ohlédnutí

31. května 2021 - Česká pošta, Jednání P-KOV - Videokonference

Informace ze Světového kongresu poštovních odborů, návrh Volebního řádu pro volby zástupců zaměstnanců do Dozorčí rady ČP od zaměstnavatele s přímou volbou. Covid náklady ve výši 750 mil. Kč se stále řeší, v návaznosti na jejich úhradu je dohodnuta výplata odměn zaměstnancům.

Ekonomika České pošty, fluktuace, hodnocení zaměstnanců, atmosféra a velký stres v podniku související s probíhajícími změnami.

Rozdělení České pošty na dva samostatné státní podniky, tzn. oddělení pobočkové sítě včetně nemovitého majetku a zaměstnanců, pobočková síť bude poskytovat základní poštovní služby.

PS – konzultační a přímý prodej, přiznávání výkonové prémie, rušení PostShopů, přepážky ČEZ.

Hromadné propouštění k 1. 7. 2021 po kompromisním dojednání s odbory se bude týkat 72 zaměstnanců (původní záměr 130). Informace k záměru hromadného propouštění k 1. 9. 2021 zasláná na ÚP, jedná se o zrušení celkem 302 pracovních pozic.

Projednávání organizačních změn probíhá často na poslední chvíli, zástupci odborů mají krátkou dobu k vyjádření se k připravovaným změnám, nejsou dostatečně informováni o změnách organizace práce, je takřka nemožné zodpovědně projednat připravované změny, což pro P-KOV není přijatelné.

V Logistice dochází k postupné centralizaci – dodejny, doprava do zaměstnání, rušení neobsazených míst, pošta 120 sociální zázemí a pracovní podmínky, zásilky z Číny, PostServis Praha, plán konzultačního a přímého prodeje, vyplácení výkonové prémie.

Prověrky BOZP a kontroly svazových inspektorů bezpečnosti práce, oznámena prověrka SUIP na SPU Malešice. Odborové otázky a diskuse – snižování pracovních úvazků, absence, čerpání dovolených, prodávání nemovitostí.

Informace zaměstnavatele (R. Ferenc): hromadné propouštění k 1. 7. 2021 a k 1. 9. 2021, čerpání z FKSP.

Informace z tiskové konference Ministerstva vnitra dne 21. 5. 2021, které se účastnil ministr vnitra J. Hamáček a generální ředitel České pošty R. Knap. Byla zde představena koncepce České pošty, její nové uspořádání, oddělením pobočkové sítě vzniknou dva samostatné státní podniky.

9. června 2021 - OS ZPTNS, 19. jednání Rady OS ZPTNS - Videokonference

Jednání Rady proběhlo formou videokonference, o jednotlivých bodech jednání bylo následně hlasováno a o výsledku pak vyhotoven protokol.

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí aktuální odborové informace, dále informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání, informace OS ZPTNS o členské základně a základních organizacích a nakonec informace z regionů.

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informace z oblasti BOZP.

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informace z ČMKOS (Analýza zaměstnanosti a situace na trhu práce v roce 2020, Souhrnná zpráva ČMKOS o vyhodnocení kontrolní činnosti za rok 2020 v oblasti BOZP, Rozdělení finančních prostředků státního rozpočtu na činnost BOZP v roce 2021, Zpráva o zapojení ČMKOS do projektů v roce 2020, RROS ČMKOS - Informace o činnosti v roce 2020, Informace o průběhu přípravy změn důchodového systému, Stanovisko ČMKOS k návrhům zákonů k provedení důchodové reformy a Zpráva o činnosti Právnického a sociálně-ekonomického odd. ČMKOS).

Rada OS ZPTNS schválila žádost členky B. Wehrsingerové o poskytnutí právní pomoci ve věci podání žaloby o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, a to na základě žádosti ZO ČP–Obvod Most podle Řádu právní pomoci OS ZPTNS.

10. června 2021 – ČP, Jednání zástupců zaměstnavatele a odborových organizací - Webex Cisco

Společné jednání odborových zástupců se zaměstnavatelem. Seznámení s ekonomickými výsledky za období 01-04/2021, informace o Logistice a DSPS, návrh Volebního řádu pro volby zástupců zaměstnanců do Dozorčí rady ČP. Návrh VŘ nebyl projednán a odsouhlasen, neboť zástupci NOS ČP a SOS-21 návrh odmítli, a to s požadavkem projednávat ho v rámci kolektivního vyjednávání. Během jednání zpochybnil E. Dvorský podání žádosti ČP o kompenzaci nákladů ČP za dobu COVIDu (750 mil. Kč). Zaměstnavatel se k tomu vyjádřil.

14. června 2021 - Česká pošta, Jednání P-KOV - Videokonference

Informace ze Sněmu ČMKOS. Projednávání organizačních změn v České poště v regionech v souvislosti s centralizací dodejen, která přináší problémy zaměstnancům, neboť často není dostupnost veřejné dopravy.

Smlouva o spolupráci ČP se společností ČEZ Prodej a zřízení kontaktních míst ČEZ na vybraných poštovních pobočkách (pilot v Mladé Boleslavi), s tím spojená změna v systému typových pozic k 1. 7. 2021 (vznik nových TP a aktualizace TP).

Zrušení PostServisu se dotklo 66 pracovních míst. Nástupnická organizace přes slib, že si zaměstnance ponechá, nakonec o ně nemá zájem. V rámci centralizace došlo i ke snížení mezd zaměstnanců, proto P-KOV žádá zaměstnavatele, aby v rámci centralizace k takovýmto případům nedocházelo.

Informace z Dozorčí rady České pošty (nákup nových elektrokol a další).

Měsíční vyhodnocení úrazovosti za období leden až květen 2021 (422 pracovních úrazů v ČP).

Problémy se zásilkami z Číny, přesahují rozměry dané pro LZ a způsobují doručovatelům nadměrnou zátěž.

Informace zaměstnavatele - R. Ferenc - Společné jednání zaměstnavatele s odbory 10. 6. 2021 nepřineslo nic zásadního. K zaslání návrhu volebního řádu do DR ČP očekáváme do 10 kalendářních dnů sdělení všech odborových subjektů společné stanovisko k návrhu, aby jednání o VŘ mohlo pokračovat.

Seznámení s čerpáním FKSP za období leden až duben 2021, převážně se čerpají na dětské tábory.

Připomínka ze strany P-KOV k workshopům pořádaným v době polední přestávky, odpověď zaměstnavatele - je to nepřipustné a bude odstraněno.

28. června 2021 - Česká pošta, Jednání P-KOV

Odborové otázky a aktuality: živelní pohroma v Jihomoravském kraji, materiální škody na majetku nejen České pošty, ale i pošťáků. Pro zaměstnance ČP okamžitá pomoc z FKSP, tj. navýšení limitů sociální výpomoci a bezúročné půjčky pro zaměstnance, kteří utrpěli škody v důsledku přírodních katastrof.

Závěrečná zpráva pro ÚP o hromadném propouštění k 1. 9. 2021 – týká se 229 zaměstnanců (původní



záměr 302). Změny v systému TP k 1. 7. 2021, informace pro ÚP o záměru hromadného propouštění k 1. 10. 2021 – dotkne se 108 pracovních pozic.

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání - Návrh Volebního řádu zástupců zaměstnanců v Dozorčí radě České pošty s přímou volbou – dosud nebylo dosaženo shody na straně odborů, jsou kladeny nesplnitelné podmínky, volby se budou konat bez ohledu na to, zda bude schválen nový volební řád. Proběhnou dle platného volebního řádu z roku 2003. Soudy, včetně Ústavního soudu, zamítly žaloby na neplatnost voleb dle tohoto volebního řádu, proto zaměstnavatelé nic nebrání postupovat stejně jako před 6 lety.

Informace z dozorčí rady České pošty (hospodaření České pošty, situace na trhu balíkových zásilek, připravované rozdělení státního podniku, notifikační proces nákladů univerzální služby).

Informace z regionů: rušení neobsazených pracovních míst ve vnitřní službě, balíkoví doručovatelé, nedostatek zaměstnanců, zvýšené

zátěže, problémy s čerpáním dovolených. Listovní zásilky z Číny s rozměry balíkových zásilek. Centralizací dodejen vzniká problém zaměstnancům s dopravou na pracoviště, často je důvodem odchodu od firmy, zejména matky s dětmi (školy, školky...). Porady a workshopy pořádané v době přestávky na oddech a jídlo nejsou přípustné, účast na poradě (workshupu) je výkonem práce! Pracovní podmínky SPU Malešice – osvětlení. Prověrky BOZP a kontroly svazových inspektorů bezpečnosti práce, používání ochranných pomůcek, zásobování respirátory, změny ve vedení regionální logistiky.

Informace zaměstnavatele - M. Kment – logistika.

Seznámení se střednědobou vizí logistiky. Zaměření na marži, slučování činností, vznik nových služeb ČP, zaměření na kvalitu. Nutnost investic do zastaralé technologie, nákup výkonných třídících linek. Zásadní změny v řízení logistiky, kdy bude méně řídicích úrovní a méně regionálně řízených územních jednotek. Centralizace a ekonomický přínos. Zlepšení organizace práce, sjednocení procesů, snaha o zachování pracovních pozic versus agenturní

zaměstnanci, nutné úspory. Spolupráce České pošty s Českými drahami. Mezinárodní pošta, zahraniční zásilky, nové projekty. IT systémy, nutná podmínka pro funkční a nové služby.

I. Feninec – aktuální informace, výsledky hospodaření podniku, personální situace.

Živelní pohroma na jižní Moravě, zasedání Krizového štábu ČP. Zjištění škod na majetku ČP, je poškozeno depo Hodonín, mimo provoz 17 vozidel, uzavření některých pošt, špatná dopravní situace, platí všeobecná omezení.

Pro zaměstnance ČP postižených katastrofou vydáno Rozhodnutí o finanční pomoci, dále okamžitá pomoc z FKSP (navýšení limitů sociální výpomoci pro zaměstnance, kteří utrpěli škody).

Informace o čerpání dovolených, informace k ochranným pomůckám sloužícím k zakrytí dýchacích cest.

Informace k návrhu Volebního řádu zástupců zaměstnanců v Dozorčí radě České pošty.

26. července 2021 - Česká pošta, Jednání P-KOV

Odborové otázky a aktuality – měsíční vyhodnocení úrazovosti za červen 2021, za období leden až červen bylo 477 pracovních úrazů.

Průzkum SI BOZP na téma Psychosociální rizika (anonymní dotazníky zaměstnanců ČP) – vyhodnocení Státním zdravotním ústavem, Česká pošta z tohoto šetření vychází jako solidní zaměstnavatel.

Úprava MP-1/2019 Tvorba a zásady čerpání FKSP ČP, kde dochází ke změně v poskytování sociálních výpomocí a bezúročných zápůjček v případě postižení zaměstnanců v důsledku přírodních živlů a navýšení limitů je na základě žádosti P-KOV.

Informace z dozorčí rady České pošty k připravovanému rozdělení státního podniku a strategie České pošty, hospodaření České pošty, situace na trhu balíkových zásilek, náklady univerzální služby.

Informace z Nadace České pošty o finanční podpoře zaměstnancům postižených přírodními katastrofami.

Organizační změny k 1. 8. 2021 - zřízení Special. útvaru Balíkovna, převody pracovních míst a zřízení pracovních míst v tomto novém útvaru, změny jsou bez dopadu do zaměstnanosti.

Organizační změna v divizi Logistika k 1. 9. 2021 – dochází ke sloučení provozoven SPU a dep, kdy sloučením vznikne nová organizační jednotka DSPU (Depo s přepravním uzlem), bez dopadu



do zaměstnanosti, počet pracovních míst se nemění. Organizační změny k 1. 10. 2021.

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání: pokračování kolektivního vyjednávání na straně odborových organizací je komplikováno, NOS ČP odmítlo dokonce navýšení sociální výpomoci v případě živelních událostí, zde je patrný naprostý nezájem o lidi, o poštáky.

Rozhodnutí generálního ředitele České pošty k volbám do Dozorčí rady České pošty dle platného volebního řádu z roku 2003 a organizace voleb.

Informace z regionů: prodej budov ČP a stěhování, centralizace dodejen a problémy s dopravou na pracoviště a následné výpovědi doručovatelů. Přesčasy zaměstnanců, problémy se šoupacím modelem, rušení neobsazených pracovních míst ve vnitřní službě, nedostatek zaměstnanců, zejména doručovatelů, tímto pro stávající lidi zvýšená zátěž a problém s čerpáním dovolených. Zvýšené zátěže pro všechny zaměstnance, nedostatečné personální zajištění, nastavení rajónů, tlak na obchodní činnost. Smlouva s ČEZ a přepážky s touto obchodní činností od 1. 8. 2021, tedy probíhají školení.

Stížnost k zajišťování respirátorů pro zaměstnance jejich vedoucími, neprobíhá pružně, zaměstnanci si musejí často respirátory kupovat sami, a to v letních měsících mají zvýšenou spotřebu.

P-KOV zpracoval materiál „Manuál pracovní doby“, kterým by se měl řídit každý pošťák!





Informace zaměstnavatele – R. Ferenc – aktuální informace, ekonomické výsledky, personální situace a další.

Poděkování P-KOV za souhlas k rozhodnutí o finanční pomoci zaměstnancům ČP postižených živelní katastrofou (navýšení limitů sociální výpomoci a bezúročných zápujček pro zaměstnance, kteří utrpěli škody). Na návrh P-KOV České pošty byl upraven MP v této oblasti s ohledem na další možné újmy poštáků při živelních událostech.

Informace k organizační struktuře logistiky od 1. 9. 2021 týkající se DSPU.

Informace k volbám a Volebnímu řádu zástupců zaměstnanců v DR České pošty na základě rozhodnutí generálního ředitele České pošty – volby se budou konat podle platného volebního řádu z roku 2003.

11. srpna 2021 – bude společné jednání zástupců odborových organizací se zaměstnavatelem prezenční formou

Ochranné pomůcky k zakrytí dýchacích cest u přepážky – zaměstnavatel postupuje na základě nařízení ministerstva zdravotnictví.

11. srpna 2021 - ČP, Jednání zástupců zaměstnavatele a odborových organizací - Webex Cisco

Společné jednání odborových zástupců se zaměstnavatelem. Seznámení s ekonomickými výsledky a personálními ukazateli za 1. pololetí 2021, informace z DSPS a Logistiky, Návrh přerozdělení zůstatku FKSP roku 2021, sociální program pro zaměstnance dotčené organizační změnou k 1. 9. a k 1. 10. 2021.

Informace o průběhu organizace voleb do DR ČP.

F. Janovský (NOS ČP) a E. Dvorský (OHZ ČP) vznesly připomínku k platnosti voleb. Zaměstnavatel sdělil, že volby jsou v souladu s platným VŘ.

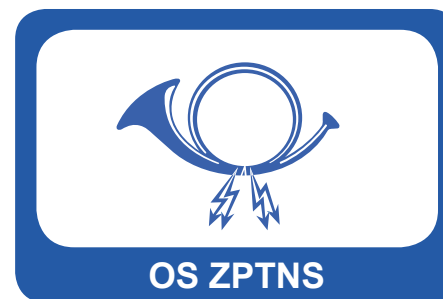
10. září 2021 – OS ZPTNS, Redakční rada časopisu PTN ECHO

Téma jednání: příprava 3. čísla časopisu PTN ECHO.

Redakční rada vyzývá členy našich základních odborových organizací, předsedy základních organizací, zástupce našich KOV OS ZPTNS, aby se mnohem více podílely na obsahu časopisu PTN ECHO.

Máte nejbližší k našim lidem, členům a vaše články, informace a zajímavé fotografie velice obohatí náš časopis. Přeci všichni víme, co pro lidi děláte, mnohdy ve svém volném čase, tak se o to podělte s ostatními.

Redakční rada PTN ECHO vám tímto děkuje!



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 ODSUPNÉ
- ✓ PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ POJIŠTĚNÍ
- ✓ SOCIÁLNÍ FOND
- ✓ STRAVOVÁNÍ
- ✓ PŘÍSPĚVKY NA DOVOLENOU a další

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

Wellness pobyt v Jesenici

Odborová organizace Kladno pořádala v minulých letech pro své členy i ostatní zaměstnance wellness pobyty v různých lázeňských městech. V loňském roce nám toto bohužel pandemická situace nedovolila, ale letos v červnu jsme se sešly ve wellness hotelu v Jesenici u Rakovníka. Během pobytu jsme si například užívaly solnou jeskyni, namožené svaly nám namasírovalo moderní masážní křeslo a ruce zregeneroval parafinový zábal.

Počasí nám dovolilo posedět večer venku na čerstvém vzduchu, v příjemném prostředí a družné atmosféře se probíraly pracovní i nepracovní záležitosti.

Těšíme se, že se v Jesenici někdy příště opět sejdem.

Jaroslava Fišerová



10 let provozu depa Hodonín 70

V sobotu 14. 8. 2021 se pod heslem „Ani tornádo nás nezastaví“ uskutečnilo setkání zaměstnanců depa Hodonín 70 včetně podřízených dodejen. Jednalo se o velkou slávu, protože v letošním roce oslavilo depo Hodonín už své desáté narozeniny, a tak bylo co zapíjet. Vždyť spousta z těch, kteří se této oslavy zúčastnili, stáli u jeho zrodu a pomáhali mu při jeho prvních doručovatelských krůčcích. Popřát depu hodně úspěchů do dalších let přišlo mnoho gratulantů. V první řadě to byl ředitel Regionu JM Ing. Vladimír Procházka, pověřená vedoucí depa Hana Šuralová, dlouholetá vedoucí depa Ing. Hana Vitovská a za odbory předseda KOV JM Mgr. Josef Zedník. Po krátkých úvodních zdavicích, při nichž nechyběly ani slzy dojetí, se naplno rozjelo očekávané veselí.

Pořadatelé zajistili dostatek jídla i pití, skvělé počasí i bazén na ochlazení, poštovní foto koutek, a protože jsme byli na Jižní Moravě, tak nemohla chybět ani



cimbálová muzika a samozřejmě reprodukováná hudba k tanci i poslechu. Mimo to byla pro všechny účastníky připravena v prostorách depa i malá vernisáž fotografií z otvírání depa, jeho desetileté historie a také z nedávných těžkých chvil, kdy depo zasáhlo řádění tornáda. Z fotografií nazvaných „hodinu poté“ mrazí i dnes. Následky běsnění živlu byly patrné i v nejtěšnějším okolí oslavy, ale to nemohlo účastníky odradit od bujaré zábavy, a tak přesně v duchu hesla celého tohoto setkání se slavilo, pilo, tančilo, zpívalo a všelijak křepčilo až do pozdních večerních hodin.

Velké poděkování patří všem, kteří se na tomto setkání podíleli. Závěrem ještě jednou přejeme všem, abychom se i v dalších letech mohli takto setkávat, bavit se a být tou skvělou partou, kterou ani tornádo nezastaví.

Křížovka o ceny

POMŮCKA: ABER, AES, EON, NOBILE, OPB, TAI	DRAHÝ KOV	1. DÍL TAJENKY	TITO RUSKY	PROVINĚNÍ	JMÉNO HERECKÝ DEVĚTÉ	ČAJ ZASTAR.		DOHRMADY	ITALSKÝ POLÁRNÍK	CHEM. ZN. ZLATA	VESNICE MN. Č.	STARO- RIMSKÁ MINCE
UČINIT ZJEVNÝM							SLABOST					
PRORADNÉ							MLÁDE DOMÁČÍHO PTÁKA ZPĚV. PTÁCI					
PUČÁLKO- VIC ŽIRAFY						OTEVŘENÉ TOPENISTE ČESKÝ DRAMATIK			INFORMAČNÍ SYSTEM DL. ČASOVÁ JEDNOTKA			
INICIÁLY ZÁVODNÍKA ENGEHO			JM. HEREČ. HEGERLIKOV. TVŮRKYNĚ KNIHY								2. DÍL TAJENKY	POLO- VODÍČOVÝ USMĚR- NOVÁČ
OSTRAVSKÉ OPRAVNÝ A STROJÍRNÝ ZKR.				CHUŤOVÁ VLASTNOST								
	DOPRAVNÍ PODNIK ZKR. JINAK			VÝŽIVNÉ								
SÍT OBCHODŮ PRO KUTILY										INICIÁLY SPIŠOVAT. ROLLANDA TOHLE		
ORGÁN ČICHU									BOJOVÉ UMĚNÍ ???-CHI			
ODDĚLENÍ NEMOCNICE ZKR.									ČESKÁ POLITICKÁ STRANA ZKR.			
POLOVINA KMITU				VOJENSKÉ OPEVNĚNÍ	NÁZEV HLÁSKY L	HLUK		CHEMICKÝ PRVEK, KOV ZN. TE	CIZÍ ŽENSKÉ JMÉNO	TO ANGLICKY ZNIČIT PLAMENEM		
	RYCHLOST	ALE NĚMECKÝ HLUPÁK					OBCHODNÍ ŘETĚZEC					
NADPISY							UMĚLECKÝ SLOH HOROLEZ. POMŮCKA					
RÁJ					PŘÍČNÉ POSTAVENÁ NÁZEV AU- TOBAZARU						SPZ OPAVY	ZNAČKA MEGA- PARSEKU
ZNAČKA ČOKOLÁDY						LYŽAŘSKÁ DISCIPLINA DLUHÉ VLNY ZKR.						
POTAJMU									INICIÁLY RUSKÉHO LÉKÁRE PAVLOVA			
JMÉNO SPISOVA- TELE PAVLA				STŘEDO- VĚKÝ NÁJEZDNÍK					TUBERKU- LOZA ZKR.			

**Tajenka z minulého čísla:
Spolu to zvládneme**

Tajenku z tohoto čísla posílejte do 31. 10. 2021

Sudoku

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

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

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

Polévka minestrone



Ingredience

1 červená cibule, 3 stroužky česneku
 1 mrkev, 100 g celeru
 2 brambory
 2 lžice olivového oleje
 300 g sekaných sterilovaných rajčat
 2 snítky tymiánu
 1 l zeleninového vývaru
 150 g malých bezvaječných těstovin
 100 g pórků, ¼ malé kapusty
 300 g sterilovaných fazolí, sůl a pepř
 2 lžice bazalkového pesta

Oloupanou cibuli a česnek nasekáme nadrobno a očištěnou zeleninu nakrájíme na malé kousky. V hrnci na rozeřhátém oleji restujeme zhruba 5 minut nakrájenou zeleninu. Poté přidáme sekaná rajčata, tymián, zalijeme vývarem a přivedeme k varu. Následně vsypeme těstoviny a vaříme asi

8 minut. Na konci vaření přidáme pórek, kapustu a scezené propláchnuté fazole. Polévku vaříme ještě dvě minuty, pak dochutíme solí, pepřem a bazalkovým pestem.

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	misa.jacmenkova@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

