

P T N ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

**Prohlášení VII. sjezdu
OS ZPTNS**

čtete na str. 6

Čí jsou pošťáci?

čtete na str. 4





Milé kolegyně, milí kolegové,

utekl další rok a za pár dnů budou Vánoce. Vloni jsme se na konci roku těšili, že pomine epidemie a vše se zase zlepší. Bohužel se situace zkomplikovala, velká inflace, ceny energií a válečný konflikt, celkově velká nejistota v mnoha oblastech.

Odbory se zastávají zaměstnanců, jednají o sociální oblasti a obecně o životních podmínkách lidí. Jen je škoda, že význam a působení odborů mnoho z nich nedocení.

Chci vám všem z celého srdce poděkovat za práci pro odbory, která je čím dál náročnější. Velmi si vážím všech, co se nestarají jen sami o sebe a jsou ochotni věnovat osobní úsilí a čas na zlepšování podmínek.

Konec roku bývá hektický, o to víc si vážíme klidného času, který můžeme strávit se svými blízkými.

Přeji vám krásné vánoční svátky, abyste si odpočinuli a nabrali nové síly pro další období.

Do nového roku hodně zdraví, radosti, lásky, úspěchu, spokojenosti a štěstí.

Opatrujte se ☺

Vaše Jindřiška



OBSAH

Poštovní služby jsou veřejné služby! A čím jsou poštáči?	4
Sjezd OS ZPTNS	5
Prohlášení VII. sjezdu Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb	6
Novinky v teplotách na pracovišti	8
Rozloučení Vlastimila Filipská	9
Střípky z činnosti Odborové organizace Znojmo	10
Příspěvek na bydlení	12
Právní kudykam	15-23
Malá ohlédnutí	24-28
Výlet do Slovinska	31
Zábava	33-34
Kontakty na správní aparát OS ZPTNS	35

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



Poštovní služby jsou veřejné služby! A čím jsou pošťáci?



pro pošťáky a zároveň ohrožují kvalitu poštou poskytovaných služeb.

Odpověď na červenový otevřený dopis zakladateli jsme stále nedostali a stát situaci pošty a veřejných poštovních služeb neřeší přes všechny naše apely. Pošťáci jsou obětí nezájmu státu.

Přistoupili jsme proto k Petici za zachování veřejných poštovních služeb, abychom donutili stát se konečně situací pošty a pošťáků zabývat. Už máme více než 20 000 podpisů a podepsané petiční archy stále přicházejí. Petici adresujeme Vládě České republiky, Poslanecké sněmovně PČR a Senátu PČR. Na všech místech budeme o problémech poštovních služeb, pošťáků a České pošty jednat.

Je smutné, že stát nebere odbory – seriózní sociální partnery, vážně. Využijeme tedy petiční právo, aby se konečně narovnaly podmínky a došlo ke smysluplným změnám.

Poštovní služby a pošťáci jsou pro společnost důležití, je tedy nejvyšší čas situaci řešit!

Jindřiška Budweiserová

Petice je ke stažení <https://oszpntns.cmkos.cz/petice-za-zachovani-verejnych-postovnich-sluzeb/>



Situace České pošty ani pošťáků se nezlepšuje. Jak jsem už několikrát říkala, nejsmutnější je, že pošta má problémy především kvůli špatné a nespravedlivě nastavenému systému úhrady nákladů univerzální služby. Nejenže stát platí poště jen část nákladů služeb, které po ni požaduje, ale s obrovským zpožděním. Pro představu, peníze za druhé pololetí roku 2022 dostane pošta nejdříve na konci třetího čtvrtletí roku 2023. Finanční situace pošty se po dokončené notifikaci zlepšila, dostala peníze za minulé roky a mohla zaplatit provozní úvěry, které si musela vzít v minulých letech. Ale úroky, které přesahují čtvrt miliardy korun, poště už nikdo nikdy nevrátí. Vše tak začíná nanovo.

Dlouhodobě upozorňujeme na chybný systém, na který doplácet především pošťáci. Jejich mzdy jsou stále nízké i přes dvacetiprocentní nárůst v posledních čtyřech letech. Letos se ale mzdy pošťáků nezvyšovaly vůbec. Podařily se nám vyjednat dvě mimořádné odměny v celkové výši 8 600 Kč. Peníze určitě pomohly, ale při současné inflaci je to málo. Jednání o mzdách pro příští rok právě začínají.

Ekonomika České pošty se při cenách pohonných hmot, energií a celkově stoupajících cen zhoršuje. Úsporná opatření a organizační změny pokračují, ale to není systémové řešení. Navíc úspory spojené s propouštěním znamenají nadměrnou zátěž

Sjezd OS ZPTNS

Na VII. sjezdu OS ZPTNS, který se konal ve dnech 25. - 26. 11. 2022 byla předsedkyní svazu zvolena Jindřiška Budweiserová a Lubomír Vinduška místopředsedou svazu. Sjezd zvolil revizní komisi a schválil základní dokumenty. Přijal Prohlášení k situaci České pošty.

Hosty sjezdu byl generální ředitel České pošty Roman Knap a předseda ČMKOS Josef Středula. Delegáti sjezdu přivítali jako hosty významné

členy našich odborů Karla Koukala, Pavla Herštika a Zdeňka Šámala, kteří pro odbory pracovali od samého začátku.

Během dvoudenního jednání jsme kromě oficiálních jednání měli po dlouhé době možnost příjemných setkání.

Poděkování patří všem, pro které je odborová práce opravdu důležitá.



Prohlášení VII. sjezdu Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb

Stát je vlastník České pošty, poštovní služby si objednává, ale platí jen část nákladů, a to ještě se zpožděním. Pošta každý rok dotuje tyto služby v řádech stamilionů korun! Poště chybí peníze na rozvoj a investiční záměry i na slušné mzdy poštáků. Současné ceny energií a pohonných hmot jsou další zátěží pro její hospodaření. Ekonomická situace se rok od roku zhoršuje.

Veřejné poštovní služby jsou v ohrožení, pošta provozuje 3 200 poboček a doručuje zásilky každý den i do nezapadlejších vesniček v republice. Za současných podmínek je to jen těžko udržitelné.

Chceme, aby byly poštovní služby dostupné, protože na venkově jsou často posledním dotekem státní správy. Poštáči jsou důležitým sociálním kontaktem, pomáhají lidem a nejednou zachránili přivoláním pomoci i lidský život. Omezení poštovních služeb způsobí vznik vnitřních periferií a urychlí vyliďňování venkova. Život na venkově bude mnohem složitější.

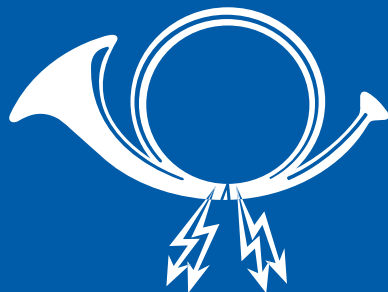
Poštáči pracují za každé situace, za každého počasí. Také v době COVIDU byli v první linii, doručovali důchody, listovní a balíkové zásilky a zajišťovali služby na pobočkách. Pošta ale dosud nedostala žádnou kompenzaci škod za období pandemie na rozdíl od jiných firem a služeb!

Pošta dělá zásadní změny v posledních čtyřech letech. Uspořila v ročních nákladech 1 miliardu korun, a přesto to nestačí! Bylo zrušeno více než 7 000 pracovních míst, pro pošťáky to znamená velký stres, obrovskou zátěž a obavy. Vnímáme, že vzhledem k měnícím se podmínkám v oblasti poštovních služeb, především masivní digitalizaci komunikace, jsou změny nutné. Transformace podniku probíhá, ale podpora a zájem státu je minimální. Pošta a poštáči jsou ve velké nejistotě.

Poštáči chtějí poskytovat kvalitní služby a pracovat za důstojné mzdy. Jejich mzdy jsou nižší o více než čtvrtinu oproti celostátnímu průměru. Poštáči si zaslouží vyšší mzdy a lepší pracovní podmínky!

Stát, tedy Vláda, musí řešit situaci České pošty a nastavit spravedlivý a ekonomicky udržitelný systém pro veřejné poštovní služby. Musí myslet na občany České republiky a na pošťáky a jejich rodiny!

Vyzýváme Vládu České republiky, Poslaneckou sněmovnu PČR a Senát PČR, aby se vážně zabývaly podmínkami veřejných poštovních služeb a situací České pošty.



Novinky v teplotách na pracovišti

Současná složitá energetická situace, kdy v souvislosti s válečným konfliktem na Ukrajině dochází k omezení zemního plynu, vedla vládu ČR k přijetí nařízení vlády č. 303/2022 Sb. Na základě tohoto nařízení dochází ke snížení minimálních možných teplot na pracovišti, ty jsou uvedeny v nařízení vlády 361/2007 Sb.

Požadavky na teplotu na konkrétním pracovišti se odvíjejí podle zařazení zaměstnanců do dané třídy práce. Třída práce vyjadřuje, jaký druh práce zaměstnanec vykonává a jaký energetický výdej s činností souvisí. Například Třída práce I se týká zaměstnání s minimální fyzickou aktivitou. Jde tedy o administrativní práci či například práci v laboratoři. Oproti tomu Třída práce V se týká těžce pracujících zaměstnanců, jako jsou dřevorubci či horníci. Teploty

rozdělené podle daných tříd práce jsou uvedeny v tabulce 1.

Úprava se dotkla i teplot v sociálních zařízeních, které jsou uvedeny v tabulce 2. Snížení hranice minimálních teplot se dotkne všech prostor, kde je centrální vytápění.

Lze chápat důvod, který vládu vedl k přijetí daných opatření. Nelze ovšem zapomenout na rozdílnou odolnost každého jedince vůči nízkým teplotám, která může vést k nárůstu nemocnosti. Existují bohužel stále zaměstnavatelé, kteří nemocného zaměstnance šikanují snižováním mzdy či hrozbou propuštění ze zaměstnání.

Radek Brabec

Tabulka 1: Příпустné teploty na pracovištích dle jednotlivých tříd práce

Třída práce	Původní minimální teplota v °C	Teplota podle nové právní úpravy v °C	Maximální teplota v °C
I	20	18	27
IIa	18	16	26
IIb	14	14	32
IIIa	10	10	30
IIIb	10	10	26
IVa	10	10	24
IVb	10	10	20
V	10	10	20

Tabulka 2: Příпустné teploty v sanitárních zařízeních

Druh zařízení	Výsledná teplota v °C
Šatny	18
Umývárny	19
Sprchy	19
Záchody	15



Děkuji všem kolegyním, kolegům, zaměstnancům známým i neznámým, pracujícím v České poště, a všem odborovým kolegům organizovaným v OS ZPTNS za mnohaletou spolupráci.

Dnem 31. prosince 2022 končí moje éra u České pošty a také ve všech volených funkcích v odborové organizaci, Členkou odborů samozřejmě budu dál.

Vám všem, ale i vedení České pošty na všech stupních řízení, kde jsem někdy tvrdě, někdy s lehkostí vybojovala lepší podmínky zaměstnanců a jejich mzdy.

Vám všem přeji hezké svátky vánoční, pohodu v osobním životě, hodně zdraví a štěstí v roce 2023.

Vlastimila Filipská
Místopředsedkyně P-KOV Praha
Předsedkyně KOV Region Severní Moravy
Předsedkyně základní odborové organizace Ostrava

Střípky z činnosti Odborové organizace Znojmo

Také letošní rok se nesl převážně v duchu projednávání propouštění v rámci organizačních změn. Snahy o zpestření běžného života kulturní či společenskou akcí se neseťkávají mezi zaměstnanci s takovým zájmem, jako v minulosti. Covidová doba nás hodně změnila.

Nejúspěšnější akcí tohoto roku byl březnový muzikál Pretty Women v Městském divadle Brno s úžasnou účastí 46 zaměstnanců. Bohužel menší zájem byl jak o relaxační pobyt v termálních lázních Bük, tak

i o prodloužený víkend v Lázních Třeboň. Mikuláš, anděl a čertice se chystají navštívit děti a odměnit je dárky v kině Svět, a tím uzavřeme letošní rok.

Děkuji všem i touto cestou za zájem, přízeň a podporu v letošním roce.

A všem přeji pevné zdraví a pohodovou mysl.

Alena Truhlářová



Příspěvek na bydlení

Ceny energií a inflace dostaly mnoho rodin do problémů, jak se vypořádat s náklady na bydlení.

Neváhejte využít pomoc u Úřadu práce ČR a požádejte o příspěvek na bydlení, který lze použít k úhradě nákladů na bydlení, včetně energií. Zažádat můžete on-line na webu Ministerstva práce a sociálních věcí nebo osobně na Úřadu práce.

O příspěvek na bydlení se žádá na Úřadu práce ČR dle místa vašeho skutečného pobytu a posuzují se vaše čisté příjmy, resp. příjmy vaší rodiny a uhrazené náklady na bydlení (jejich průměr za minulý kalendářní čtvrtletí; náklady obsahují celkové náklady na bydlení včetně energií).

Pro příznávný příspěvek na bydlení je třeba splnit tři podmínky:
- bydlíte v bytě na základě nájemní smlouvy, podnájemní smlouvy, služebnosti (věcného břemene)

nebo jste vlastníkem bytu nebo domu (pro období roku 2022 vlastník stavby pro individuální či rodinnou rekreaci), popř. jste členem bytového družstva,
- 30 % vašich příjmů (v Praze 35 %) – tj., že se váš příjem vynásobí 0,3 a v Praze 0,35 – vám nestačí na úhradu nákladů na bydlení,
- 30 % vašich příjmů (v Praze 35 %) je nižších než tzv. normativní náklady na bydlení.

Normativní náklady na bydlení byly od 1. 10. 2022 zvýšeny, tak příspěvek může využít více domácností.

Normativní náklady na bydlení jsou stanoveny jako průměrné celkové náklady na bydlení podle velikosti obce a počtu členů domácnosti. Zahrnují nájemné, resp. srovnatelné náklady a ceny služeb a energií. Jsou propočítány na průměrnou spotřebu služeb a energií a přiměřenou velikosti bytů pro daný počet osob v nich bydlících.

Výše částek normativních nákladů na bydlení podle ustanovení § 26 odst. 1 písm. a) a b) zákona činí pro období od 1. října 2022 do 31. prosince 2022 pro

a) bydlení v bytech užívaných na základě nájemní či podnájemní smlouvy:

Počet osob v rodině	Měsíční náklady na bydlení podle počtu obyvatel obce v Kč				
	Praha	více než 100 000	50 000 - 99 999	10 000 - 49 999	do 9 999
jedna	14 621	12 771	12 435	11 429	11 246
dvě	18 129	15 597	15 137	13 761	13 510
tři	20 812	17 500	16 899	15 099	14 771
čtyři a více	24 995	21 002	20 277	18 106	17 711

b) v družstevních bytech, bytech vlastníků a bytech užívaných na základě služebnosti:

Počet osob v rodině	Měsíční náklady na bydlení podle počtu obyvatel obce v Kč				
	Praha	více než 100 000	50 000 - 99 999	10 000 - 49 999	do 9 999
jedna	8 732	8 732	8 732	8 732	8 732
dvě	10 932	10 932	10 932	10 932	10 932
tři	13 561	13 561	13 561	13 561	13 561
čtyři a více	16 368	16 368	16 368	16 368	16 368

Kvůli rostoucím nákladům se očekávají další změny v normativních nákladech na bydlení od ledna 2023. Podrobné informace včetně postupu najdete na <https://www.uradprace.cz/web/cz/prispevek-na-bydleni#7>



Zvýšení přídatku na dítě

Vláda schválila od ledna 2023 zvýšení přídatku na dítě o 200 Kč. Základní přídatek se zvyšuje o 500 Kč, pokud má některá ze společně posuzovaných osob příjem ze zaměstnání (který dosahuje alespoň výše částky životního minima jednotlivce), podnikání, nemocenskou, důchod nebo podporu v nezaměstnanosti, příspěvek na péči o dítě nebo rodičovský příspěvek.

Měsíční výše přídatku podle věku dítěte:

- do 6 let - 830 Kč
- od 6 do 15 let - 970 Kč
- od 15 do 26 let - 1 080 Kč

Měsíční výše přídatku ve zvýšené výměře podle věku dítěte:

- do 6 let - 1 330 Kč
- od 6 do 15 let - 1 470 Kč
- od 15 do 26 let - 1 580 Kč

Osoby se zdravotním znevýhodněním

Zvýší se příspěvek na mobilitu o 350 Kč na 900 Kč. Také je schválené zvýšení příspěvku pro lidi odkázané na energeticky náročné dýchací přístroje. V jejich případě stoupne na 2 900 Kč. Zvýšení je dočasné, bude se vyplácet zatím jen do konce roku 2024.

Jindřiška Budweiserová



Právní kudykam



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

nezadržitelně se blíží vánoční svátky a v době adventu se vám do rukou dostává letošní poslední číslo našeho časopisu. Jako vždy jsem pro vás připravila informace z oblasti občanského práva, pracovněprávní problematiky a odpovědi na vaše dotazy.

Přesto, že je současná doba velmi složitá a bere nám naše jistoty, mějte na paměti, že odbory jsou vždy na vaší straně, že máte partnera, který se za vás vždy postaví, máte se kde poradit. Berte se za svá práva.

Jsem velmi ráda, že mám možnost prostřednictvím našeho časopisu vám popřát klidné vánoční svátky, do nového roku hodně zdraví, pohody a co nejméně starostí.

Váš právní servis ☺

Abeceda pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce



Všeobecná ustanovení zákoníku práce

Zákoník práce (zákon č. 262/206 Sb.) ve svých úvodních paragrafech definuje předmět právní úpravy, vymezuje pracovněprávní vztahy, definuje základní zásady pracovněprávních vztahů a smluvní strany. Pro dobrou orientaci v pracovním právu je dobré tyto základní věci znát, proto vám je níže přiblížím.

Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů § 1 – 20 zákoníku práce

Zákoník práce upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci

a zaměstnavateli. Tyto vztahy jsou označeny jako vztahy pracovněprávní. Zákoník práce dále upravuje právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními. Do pracovního práva jsou zapracovávány příslušné předpisy Evropské unie.

Zákoník práce upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů a upravuje některá

práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.

Smysl a účel paragrafů zákoníku práce vyjadřují základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména: (i) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance; (ii) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce; (iii) spravedlivé odměňování zaměstnance; (iv) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele; (v) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době

na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Jiným předpisem může být zákon o státní službě nebo o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce. Nelze-li použít zákoník práce, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Občanský zákoník v ustanovení § 2401 stanoví, že pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Tímto zákonem je zákoník práce. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.

Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích, to znamená, že např. v pracovní smlouvě nesmí být ujednání nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví zákoník práce nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Příklad: v pracovní smlouvě nemohu sjednat týdenní pracovní dobu delší než 40 hodin týdně. Zákoník práce v § 79 stanovuje, že délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.

Je možné se od právní úpravy zákoníku práce odchýlit pouze na základě smlouvy nebo i vnitřním předpisem. K úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.

Na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce se zákoník práce vztahuje, pokud to výslovně zákoník práce stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy.

Jestliže je veřejná funkce vykonávána v pracovním poměru, řídí se tento pracovní poměr tímto zákonem.

Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů

Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Za Českou republiku v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.

Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.



Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

Ustanovení o právním jednání

Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpriznivější.

Soud přihledne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon.

Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.

Neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám.

Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah. Příklad: zaměstnanec začne pracovat u zaměstnavatele bez uzavřené pracovní smlouvy v písemné podobě. Ačkoli zákoník práce vyžaduje, aby pracovní smlouva byla uzavřena písemně, zákoník práce tímto ustanovením chrání zaměstnance a má se zato, že pracovní smlouva byla uzavřena, byl navázán pracovněprávní vztah se všemi právy a povinnostmi pro obě smluvní strany, zaměstnance a zaměstnavatele.



Občanský zákoník - manželství

Manželství, jeho vznik, vztahy mezi manžely a jeho ukončení upravuje občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.) v ustanoveních § 655 - 697.

Definice manželství - manželství je trvalý svazek muže a ženy vzniklý způsobem, který stanoví tento zákon. Hlavním účelem manželství je založení rodiny, řádná výchova dětí a vzájemná podpora a pomoc.

Vznik manželství - manželství vzniká svobodným a úplným souhlasným projevem vůle muže a ženy, kteří hodlají vstoupit do manželství (dále jen „snoubenci“), že spolu vstupují do manželství. Sňatečný obřad je veřejný a slavnostní a činí se v přítomnosti dvou svědků.

Projeví-li snoubenci vůli, že spolu vstupují do manželství, osobně před orgánem veřejné moci provádějícím sňatečný obřad v přítomnosti matrikáře, jedná se o občanský sňatek.

Projeví-li snoubenci vůli, že spolu vstupují do manželství, osobně před orgánem církve nebo náboženské společnosti oprávněné k tomu podle jiného právního předpisu (dále jen „oprávněná církev“), jedná se o církevní sňatek.

Jedná-li se o občanský sňatek, jiný právní předpis stanoví, kdo je orgánem veřejné moci provádějícím sňatečný obřad. Tímto zákonem je zákon o obcích.

Jedná-li se o církevní sňatek, je orgánem oprávněné církve osoba pověřená oprávněnou církví.

Manželství se uzavírá tak, že osoba jednající za orgán veřejné moci, anebo osoba, která jedná za orgán oprávněné církve, položí snoubencům jako oddávající otázku, zda spolu chtějí vstoupit do manželství; kladnou odpověď obou snoubenců vznikne manželství. Manželství vznikne i jinak, je-li zřejmé, že snoubenci prohlašují svou sňatečnou vůli.

Snoubenci při sňatečném obřadu prohlásí – (i) přijetí jednoho z nich bude jejich příjmením společným; (ii) si oba svá příjmení ponechají, nebo (iii) příjmení jednoho z nich bude jejich příjmením společným, a ten, jehož příjmení nemá být příjmením společným, bude ke společnému příjmení na druhém místě připojovat své dosavadní příjmení.

Ponechají-li si snoubenci svá dosavadní příjmení, prohlásí při sňatečném obřadu také, které z jejich

příjmení bude příjmením jejich společných dětí. Ponechali-li si manželé svá dosavadní příjmení, mohou i později učinit prohlášení orgánu veřejné moci, že se dohodli na společném příjmení jednoho z nich.

Jedná-li se o občanský sňatek, uskutečňuje se sňatečný obřad na místě, které k tomu určí orgán veřejné moci provádějící sňatečný obřad; přihlíží při tom k vůli snoubenců.

Jedná-li se o církevní sňatek, uskutečňuje se sňatečný obřad na místě určeném vnitřními předpisy oprávněné církve.

O provedení sňatečného obřadu snoubenci požádají orgán veřejné moci, v jehož správním obvodu má být manželství uzavřeno, a předloží doklady osvědčující jejich totožnost a způsobilost k uzavření manželství. Orgán veřejné moci může předloženi stanovených dokladů prominout, je-li jejich opatření spojeno s těžko překonatelnou překážkou.

Snoubenci při sňatečném obřadu uvedou, dříve než učiní sňatečný projev vůle, že jim nejsou známy překážky, které by jim bránily uzavřít manželství, že navzájem znají svůj zdravotní stav a že zvážili uspořádání budoucích majetkových poměrů, svého bydlení a hmotné zajištění po uzavření manželství.

Má-li být uzavřen církevní sňatek, musí snoubenci nejprve předložit oddávajícímu osvědčení vydané matričním úřadem, v jehož správním obvodu má být manželství uzavřeno. Osvědčení musí obsahovat potvrzení o tom, že snoubenci splnili všechny požadavky stanovené zákonem pro uzavření manželství. Od vydání tohoto osvědčení do sňatečného obřadu nesmí uplynout více než šest měsíců.

Byl-li uzavřen církevní sňatek, je oddávající povinen do tří pracovních dnů od uzavření manželství doručit matričnímu úřadu, v jehož správním obvodu bylo manželství uzavřeno, protokol o uzavření manželství s uvedením skutečností podle jiného právního předpisu.

Je-li život snoubence přímo ohrožen, může sňatečný obřad provést každý orgán veřejné moci, popřípadě jiný úřad stanovený jiným právním předpisem, a to na kterémkoli místě. Toto platí obdobně i pro církevní sňatek. Mimo území České republiky může sňatečný obřad provést také velitel námořního plavidla plujícího



pod státní vlajkou České republiky nebo velitel letadla zapsaného v leteckém rejstříku v České republice a je-li alespoň jeden ze snoubenců státním občanem České republiky rovněž velitel vojenské jednotky České republiky v zahraničí. Ve zde uvedených případech není třeba předložit doklady jinak potřebné a přítomnosti matrikáře není zapotřebí.

Státní občan České republiky může mimo území republiky uzavřít manželství také před diplomatickou misí nebo konzulárním úřadem České republiky.

Jsou-li pro to důležité důvody, může krajský úřad, v jehož správním obvodu má být manželství uzavřeno, na žádost snoubenců povolit, aby projev vůle jednoho ze snoubenců o vstupu do manželství za něj učinil jeho zmocněnec.

Plná moc musí obsahovat údaje osvědčující totožnost a další rozhodné skutečnosti týkající se obou snoubenců a zmocněnce a prohlášení o přijetí.

Musí v ní být rovněž uvedeno, že snoubencům nejsou známy překážky, které by jim bránily uzavřít manželství, že navzájem znají svůj zdravotní stav a že zvážili uspořádání budoucích majetkových poměrů, svého bydlení a hmotné zajištění po uzavření manželství. Plná moc vyžaduje písemnou formu a podpis na ní musí být úředně ověřen. Odvolání plné moci je účinné jen tehdy, dozví-li se o něm druhý snoubenec dříve, než učiní svůj sňatečný projev vůle.

Byl-li uzavřen občanský sňatek, nemají následně náboženské obřady právní následky. Byl-li uzavřen církevní sňatek, nelze následně uzavřít občanský sňatek.

Způsobilost uzavřít manželství - manželství může uzavřít každý, pokud mu v tom nebrání zákonná překážka. Zákonou překážkou manželství je:

- Manželství nemůže uzavřít nezletilý, který není plně svéprávný. Soud může ve výjimečných případech povolit uzavření manželství nezletilému, který není

plně svéprávný a dovršil šestnácti let věku, jsou-li pro to důležité důvody.

- Manželství nemůže uzavřít osoba, jejíž svéprávnost byla v této oblasti omezena.
- Manželství nemůže uzavřít osoba, která již dříve uzavřela manželství, ani osoba, která již dříve vstoupila do registrovaného partnerství nebo jiného obdobného svazku uzavřeného v zahraničí, a toto manželství, registrované partnerství nebo jiný obdobný svazek uzavřený v zahraničí trvá.
- Manželství nemůže být uzavřeno mezi předky a potomky, ani mezi sourozenci; totéž platí o osobách, jejichž příbuzenství vzniklo osvojením.
- Manželství nemůže být uzavřeno mezi poručníkem a poručenecem, mezi dítětem a osobou, do jejíž péče bylo dítě svěřeno, nebo pěstounem a svěřeným dítětem.

Zdánlivé manželství a neplatnost manželství

Zdánlivé manželství - manželství nevznikne, pokud alespoň u jedné z osob, které hodlaly uzavřít manželství, nebyly v projevu vůle o vstupu do manželství nebo ve sňatečném obřadu nebo v souvislosti s ním splněny takové náležitosti, na jejichž splnění je k tomu, aby manželství vzniklo, nutno bezvýhradně trvat.

V případě církevního sňatku náleží k těmto náležitostem i skutečnost uzavření sňatku před orgánem oprávněné církve. Neprovádí-li se sňatečný obřad v případě přímého ohrožení života snoubence, jsou těmito skutečnostmi i osvědčení matřičního úřadu, že snoubenci splnili všechny požadavky zákona pro uzavření manželství, jakož i že mezi vydáním tohoto osvědčení a uzavřením sňatku uplynula doba nejvýše šest měsíců.

Zda-li je manželství zdánlivé, to znamená, že není, určuje soud i bez návrhu. Neprodleně poté, kdy soud určí, že manželství není, rozhodne soud o otcovství ke společnému dítěti i o povinnostech a právech rodičů k němu. Majetkové povinnosti a práva muže a ženy se posoudí jednotlivě podle své povahy. Nelze-li jinak, použijí se ustanovení o bezdůvodném obohacení. V těchto záležitostech je třeba brát ohled na muže nebo ženu jednající v dobré víře, jakož i na práva a právní zájmy společných dětí a třetích osob.

Neplatnost manželství - došlo-li k uzavření manželství, přestože tomu bránila zákonná překážka, soud prohlásí manželství za neplatné na návrh každého, kdo na tom má právní zájem, ledaže manželství bránila překážka omezené svéprávnosti. Manželství se považuje za platné, dokud není prohlášeno za neplatné. Bylo-li manželství prohlášeno za neplatné, považuje se za neuzavřené. Manželství nelze prohlásit za neplatné, pokud zaniklo, nebo pokud již došlo k nápravě.

Manželství taktéž nelze prohlásit za neplatné, pokud bylo uzavřeno nezletilým, který není plně svéprávný, nebo osobou, jejíž svéprávnost byla v této oblasti omezena, a bylo počato dítě, které se narodilo živé.

Soud prohlásí manželství za neplatné na návrh manžela, jehož projev vůle o vstupu do manželství byl učiněn pod nátlakem spočívajícím v užití násilí nebo vyhrožováním násilím nebo jehož projev vůle o vstupu do manželství byl učiněn jen v důsledku omylu o totožnosti snoubence nebo o povaze sňatečného právního jednání. Návrh lze podat nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tak manžel mohl vzhledem k okolnostem nejdříve učinit, popřípadě kdy se dozvěděl o pravém stavu věci. Soud prohlásí manželství za neplatné, třebaže zaniklo smrtí manžela dříve, než skončilo řízení o neplatnost manželství zahájené na návrh druhého manžela, nebo pokud potomci manžela, který podal návrh na prohlášení manželství za neplatné, navrhnou do jednoho roku po jeho smrti, aby soud prohlásil manželství za neplatné.

Soud prohlásí manželství za neplatné i bez návrhu, a to i v případech, že již zaniklo, pokud bylo uzavřeno:

- a) osobou, která již dříve uzavřela manželství, nebo která již dříve vstoupila do registrovaného partnerství nebo jiného obdobného svazku uzavřeného v zahraničí, pokud takové manželství, partnerství nebo jiný obdobný svazek trvá,
- b) mezi předkem a potomkem, mezi sourozenci nebo mezi osobami, jejichž příbuzenství vzniklo osvojením.

O povinnostech a právech muže a ženy, jejichž manželství bylo prohlášeno za neplatné, ke společnému dítěti a o jejich majetkových povinnostech a právech v době po prohlášení manželství za neplatné platí ustanovení o povinnostech a právech rozvedených manželů ke společnému dítěti a o jejich majetkových povinnostech a právech v době po rozvodu obdobně.

Povinnosti a práva manželů

Manželé mají rovné povinnosti a rovná práva. Manželé si jsou navzájem povinni úctou, jsou povinni žít spolu, být si věrni, vzájemně respektovat svou důstojnost, podporovat se, udržovat rodinné společenství, vytvářet zdravé rodinné prostředí a společně pečovat o děti.

Manžel má právo na to, aby mu druhý manžel sdělil údaje o svých příjmech a stavu svého jmění, jakož i o svých stávajících i uvažovaných pracovních, studijních a podobných činnostech.

Manžel je povinen při volbě svých pracovních, studijních a podobných činností brát zřetel na zájem rodiny, druhého manžela a nezletilého dítěte, které

nenabylo plně svéprávnosti a které žije spolu s manžely v rodinné domácnosti, a popřípadě dalších členů rodiny.

Uspokojování potřeb rodiny

Každý z manželů přispívá na potřeby života rodiny a potřeby rodinné domácnosti podle svých osobních a majetkových poměrů, schopností a možností tak, aby životní úroveň všech členů rodiny byla zásadně srovnatelná. Poskytování majetkových plnění má stejný význam jako osobní péče o rodinu a její členy.

Nemají-li manželé rodinnou domácnost, nese každý z nich náklady své domácnosti; to je nezabavuje povinnosti navzájem si pomáhat a podporovat se.

Žije-li s jedním z manželů společně dítě manželů, vůči kterému mají oba vyživovací povinnost, popřípadě nezletilé dítě, které nenabylo plně svéprávnosti a které je svěřeno do péče manželů nebo jednoho z nich, a druhý manžel opustí rodinnou domácnost, aniž k tomu má důvod zvláštního zřetele hodný, a odmítá se vrátit, je tento manžel povinen přispívat i na náklady rodinné domácnosti. Důvod opuštění rodinné domácnosti, popřípadě důvod odmítní návratu, posoudí soud podle zásad slušnosti a dobrých mrávů.

Rozhodování o záležitostech rodiny

O záležitostech rodiny, včetně volby umístění rodinné domácnosti, popřípadě domácnosti jednoho z manželů a dalších členů rodiny, především dětí, které nenabyly plně svéprávnosti, a o způsobu života rodiny, se mají manželé dohodnout.

Nedohodnou-li se manželé o podstatné záležitosti rodiny, může soud na návrh jednoho z nich nahradit svým rozhodnutím souhlas druhého manžela, odmítá-li svůj souhlas v takové záležitosti rodinného života bez vážného důvodu a v rozporu se zájmem rodiny, anebo není-li schopen vůli projevit. Soud však vede manžele především k dohodě.

Obstarávání záležitostí rodiny

Záležitosti rodiny obstarávají manželé společně, nebo je obstarává jeden z nich. V běžných záležitostech rodiny právní jednání jednoho manžela zavazuje a opravňuje oba manžele společně a nerozdílně. Toto neplatí, sdělil-li manžel, který právně nejednal, předem třetí osobě, že s právním jednáním nesouhlasí. Také soud může na návrh manžela pro něho vyloučit následky budoucího právního jednání druhého manžela vůči třetím osobám. Taková opatření se netýkají právních jednání, jimiž manžel obstarává běžné nezbytné životní potřeby rodiny a jejích členů, zejména dětí, které nenabyly plně svéprávnosti.

V ostatních záležitostech rodiny právní jednání jednoho manžela zavazuje a opravňuje oba manžele společně a nerozdílně, dal-li druhý manžel k právnímu jednání manžela souhlas. Nedovolá-li se však manžel, který s právním jednáním druhého manžela nesouhlasí, pomoci soudu předem, může se dovolat neplatnosti takového právního jednání.

Vzájemné zastupování manželů

Manžel má právo zastupovat svého manžela v jeho běžných záležitostech. Toto právo manžel nemá, sdělí-li předem manžel, který má být zastoupen, tomu, s nímž jeho manžel má právně jednat nebo má v úmyslu právně jednat, že se zastoupením nesouhlasí, anebo zruší-li soud na návrh manžela zástupčí právo druhého manžela.

Výživné mezi manžely

Manželé mají vzájemnou vyživovací povinnost v rozsahu, který oběma zajišťuje zásadně stejnou hmotnou a kulturní úroveň. Vyživovací povinnost mezi manžely předchází vyživovací povinnosti dítěte i rodičů.



Pracovní úraz a druhy náhrad

Dotaz: v březnu jsem utrpěl pracovní úraz a od té doby jsem v pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel mi hradí náhradu mzdy po dobu trvání pracovní neschopnosti. Jaké mám další nároky z utrpěného pracovního úrazu?

Z výše uvedeného dotazu vyplývá, že téma pracovních úrazů je stále aktuální. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz, pravidelně hradí náhradu mzdy po dobu trvání pracovní neschopnosti, což je jeden z druhů náhrad, na který má zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz, nárok, je postup zaměstnavatele v souladu se zákoníkem práce. Náhrada za ztrátu na výdělek po dobu pracovní neschopnosti zaměstnanci přísluší ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem a plnou výší náhrady mzdy nebo odměny z dohody a plnou výší nemocenského. Náhrada za ztrátu na výdělek přísluší zaměstnanci do výše jeho průměrného výdělkem před vznikem škody i za dobu prvních tří dnů pracovní neschopnosti, které nejsou v jiných případech hrazeny. Náhrada za ztrátu na výdělek přísluší zaměstnanci i při jeho další pracovní neschopnosti, která souvisí s utrpěným pracovním úrazem.

Dalším druhem náhrady je náhrada za ztrátu na výdělek po skončení pracovní neschopnosti. Po ukončení pracovní neschopnosti se může stát, že se zaměstnanec nemůže vrátit na původní pracovní pozici, kterou zastával před vznikem pracovního úrazu. V takovém případě je možné, aby se zaměstnavatel dohodl se zaměstnancem na změně druhu práce, která by pro zaměstnance byla vhodná. Nedosahuje-li zaměstnanec stejného výdělkem, náleží zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělek pro skončení pracovní neschopnosti. Přísluší tato náhrada ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu. Pokud má zaměstnanec přiznán invalidní důchod z důvodu utrpění pracovního úrazu, připočítává se výše invalidního důchodu k dosahovanému výdělkem.

Náhrada za ztrátu na výdělek po skončení pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci i při pracovní neschopnosti z jiného důvodu, než je původní pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Za výdělek po pracovním úrazu se považuje výdělek, z něhož se stanoví výše nemocenského. Náhrada za ztrátu na výdělek po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. V tomto případě se za výdělek po pracovním úrazu se považuje výdělek ve výši minimální mzdy.

Náhrada za ztrátu na výdělek po skončení dočasné pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo důchodový věk.

Zaměstnanci dále přísluší náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění, která se poskytuje zaměstnanci jednorázově, a to nejméně ve výši dané právním předpisem. Tím předpisem je nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Toto nařízení vlády bylo vydáno v říjnu 2015 a stanoví výši náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění odpovídající vzniklé újmě. Dále upravuje způsob určování výše náhrady v jednotlivých případech a postupy při vydávání lékařského posudku včetně jeho náležitostí ve vztahu k posuzované činnosti. Hodnota jednoho bodu je 250 Kč. Odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění probíhá vždy na základě lékařského posudku, který bodově ohodnotí pracovní úraz. Ztížení společenského uplatnění je posuzováno po ukončení léčby, resp. v době, kdy je zdravotní stav poškozeného zaměstnance ustálen. To znamená, že nedochází k jeho změnám nebo k jeho zhoršení.

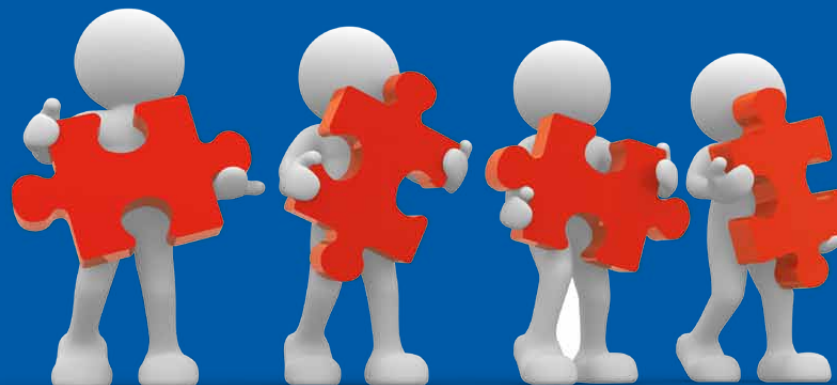
Zaměstnanec taktéž může vůči zaměstnavateli uplatnit účelně vynaložené náklady spojené s léčením. Úhrada těchto nákladů přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Je nutné při uplatnění tohoto nároku doložit doklady, o jaké náklady se jedná. Může se např. jednat o úhradu nákladů spojených s rehabilitací zdravotního stavu, o cestovní výdaje související s vyšetřením, ošetřením s rehabilitací. Dále může jít o náhrady na nákup léčebných nebo ortopedických pomůcek, na dietní stravování apod. Mělo by se jednat o náklady, které zaměstnanec vynaložil ze svého a nepřísluší zde úhrada ze zdravotního pojištění. Účelně vynaloženými náklady však mohou být i náklady třetí osoby – rodinného příslušníka, který v době nemoci pečoval o zaměstnance z důvodu jeho bezmoci, pomáhal mu v domácnosti. Musí však jít vždy o náklady prokazatelně vynaložené.

Posledním druhem náhrady, které může zaměstnanec vůči zaměstnavateli uplatnit, je náhrada věcné škody. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz, poskytnout náhradu za věcnou škodu. V praxi to znamená, že zaměstnanec doloží, jaká skutečná škoda na věci mu vznikla v souvislosti s utrpěným pracovním úrazem. Může se jednat např. o poškození brýlí, poškození oblečení. Zaměstnanec doloží výši škody. Zaměstnavatel není povinen nahradit zaměstnanci škodu na dopravním prostředku, kterého

použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu. Není zaměstnavatel povinen nahradit škodu, která vznikla na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu.

Z uvedeného přehledu je patrné, které druhy náhrad můžete po zaměstnavateli žádat. Je na zaměstnanci,

jaké druhy náhrad vůči zaměstnavateli uplatní. Uvedený přehled druhů náhrad Vám může pomoci v rozhodnutí, co po zaměstnavateli budete požadovat jako odškodnění Vámi utrpěného úrazu. Budete-li potřebovat právní poradenství, můžete se jako člen našich odborů obrátit na právní servis.



Nárok na nemocenskou po ukončení pracovního poměru

Dotaz: se zaměstnavatelem jsem uzavřela dohodu o ukončení pracovního poměru ke dni 30. listopadu 2022. Pokud bych po ukončení pracovního poměru onemocněla, vznikne mi nárok na nemocenskou?

V případě, že by zaměstnanec, který ukončil pracovní poměr, onemocněl v tzv. ochranné lhůtě, což je lhůta sedmi kalendářních dnů po ukončení pracovního poměru a zániku pojištění, vznikne Vám nárok na dávku nemocenského, které vyplácí Okresní správa sociálního zabezpečení. Tato dávka Vám náleží od patnáctého dne trvání dočasné pracovní neschopnosti. Ochranná lhůta činí v souladu se zákonem o nemocenském pojištění sedm kalendářních dnů. Pokud by pojištění trvalo kratší dobu, činila by ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů trvalo pojištění. Pracovní neschopnost musí vzniknout ve výše uvedené ochranné lhůtě sedmi kalendářních dnů po skončení pracovního poměru. Nárok na

nemocenskou vzniká od 15. dne nemoci. Rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti i v ochranné době předává zaměstnanec svému bývalému zaměstnavateli. Bývalý zaměstnavatel je v souladu se zákonem o nemocenském pojištění povinen rozhodnutí přijmout a neprodleně jej spolu s údaji potřebnými pro výpočet dávek předat Okresní správě sociálního zabezpečení.

Vzhledem k tomu, že Váš pracovní poměr již skončil, nevznikne Vám nárok na náhradu mzdy podle zákoníku práce (ust. § 192 ZP), tj., kdy prvních 14 dnů nemoci dostává zaměstnanec náhradu mzdy od zaměstnavatele.

*Klára Holubová
právní servis OS ZPTNS*

Malá ohlédnutí

14. – 15. září 2022 – OS ZPTNS, 24. jednání Rady OS ZPTNS

Rada OS ZPTNS byla seznámena s aktuálními odborovými informacemi. Vzala na vědomí informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání přednesené Jindřiškou Budweiserovou, Lubomírem Vinduškou, Stanislavem Kačerem a Tomášem Veverou.

Rada OS ZPTNS byla seznámena se situací základních organizací svazu. Vzala na vědomí informace o hospodaření a čerpání rozpočtu OS ZPTNS za I. pololetí 2022.

K přípravě VII. sjezdu OS ZPTNS vzala Rada na vědomí informace o jejím průběhu.

Rada OS ZPTNS byla informována o oblasti BOZP, o vyplacených jednorázových podporách členům a využívání rekreace na Černém Mostě našimi členy.

Posledním bodem jednání byly informace z ČMKOS (Informace o vývoji nemocnosti za rok 2021, Průběh kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni v roce 2022, Vyúčtování finančních prostředků státní dotace na činnosti BOZP za leden-květen 2022).

26. 09. 2022 – Česká pošta, Jednání P-KOV

Odborové otázky a aktuality: demonstrace připravovaná ČMKOS dne 8. 10. 2022 na Václavském náměstí v Praze - PROTI CHUDOBE, jako výzva vládě k rychlému řešení současné krize z pohledu stoupajících životních nákladů občanů a firem, zejména v oblasti zvyšujících se cen energií a PHM.

6. 9. 2022 proběhlo jednání J. Budweiserové s ministrem vnitra V. Rakušanem, který vnímá současnou závažnou situaci pošty.

7. 9. 2022 - jednání zástupců odborů se zaměstnavatelem o mzdovém vývoji za účasti generálního ředitele R. Knapa, byla schválena mimořádná odměna ve výši 4 500 Kč na zaměstnance a další navýšení lze vyplatit na základě vyhodnocení předběžného hospodářského výsledku ČP roku 2022 ještě v říjnu 2022.

Organizační změny v divizi logistika k 1. 10. 2022 a sloučení do 4 regionů: region Praha, region Jihozápad, region Severových a region Morava.

Konečná zpráva ÚP o hromadnému propouštění, zrušení 167 (původní záměr 258 míst) a 61 (původní záměr 68 míst) pracovních pozic k 1. 10. 2022. Organizační změny v ČP a oznámení ÚP o hromadném propouštění k 1. 12. 2022, celkem 287 pracovních pozic, organizační změna k 1. 12. 2022, z toho je 230 míst řidičů.

Informace z regionů: chybí zaměstnanci, jsou velké zátěže, špatné pracovní podmínky, nízké mzdové ohodnocení, tlak na práci s výkonovou prémie a podobně. Stále nedořešen problém jednokonek a uzavírání pošty v době hodin pro veřejnost při předávání uzávěrů. P-KOV požaduje od zaměstnavatele vypracování jednotného postupu v těchto případech. Problémy s agenturními zaměstnanci, kteří se dostávají na pracoviště pošty pouze z 50 %, tak vznikají problémy s přípravou materiálu a v návaznosti na kurzy (jejich zdržení).

Stejnokroje pro zaměstnance a chybějící součásti pro jejich obnovu, není dostupné ani prvotní vybavení. Nelze objednat čistící, mycí a dezinfekční prostředky, neboť toto podléhá výběrovému řízení, které nebylo ještě ukončeno. Řešila se doprava administrátorů vlastním vozidlem při přesunech mezi pracovišti, škodní komise a její proces projednání.

Informace od zaměstnavatele: Z. Klírová, nová ředitelka ÚŘLZ, v diskusi odpovídala na otázky z regionů.

R. Ferenc informoval o FKSP a jeho čerpání FKSP k 31. 08. 2022, kdy se položky rozpočtu průběžně čerpají, úspora je v položce na stravování, naopak kategorie dětská rekreace je položka mírně přečerpaná.

31. 10. 2022 – Česká pošta, Jednání P-KOV

Odborové otázky a aktuality: inflace 18 %, míra nezaměstnanosti 3,5 %, vysoké ceny energií. Úhrada Covid-nákladů státem pro ČP nadále není dořešena, chybí finance pro zaměstnance na slíbené odměny. Strategie České pošty rovněž není zakladatelem schválena

Demonstrace PROTI CHUDOBE pořádaná ČMKOS 8. 10. 2022 na Václavském náměstí. Zde měla možnost vystoupit J. Budweiserová k situaci zaměstnanců České pošty, také poskytla rozhovor pro PrahaIN, kde jasně popsala situaci pošťáků.





13. 10. 2022 – vyhlášení Petice za zachování veřejných poštovních služeb, kterou sestavila za OS ZPTNS předsedkyně J. Budweisarová a v ní vyzývá Vládu ČR, PS PCR a Senát PČR, aby se zabývaly podmínkami veřejných poštovních služeb a situaci České pošty a pošťáků.

25. 10. 2022 – na základě žádosti P-KOV o navýšení mimořádné odměny pro zaměstnance na generálního ředitele R. Knapa bude odměna navýšena na 5 500 Kč a vyplacena ve výplatě za říjen 2022.

Výběrové řízení na generálního ředitele České pošty bylo vypsané Ministerstvem vnitra 3. října 2022. Po dohodě ministra vnitra Víta Rakušana s Romanem Knapem, setrvá R. Knap ve funkci do doby dokončení výběrového řízení.

Probíhající organizační změny u České pošty, oznámení ÚP o hromadném propouštění k 1. 12. 2022, zrušení pozice ředitele útvaru interních sítí k 31. 12. 2022, vše bude řídit přímo Ing. M. Štěpán.

Informace z regionů: velké zátěže pro zaměstnance, nízké mzdové ohodnocení, krácení výkonové prémie, tlak na práci s výkonovou prémie, na pobočkách chybí pracovníci, kteří jsou přesunuti na úřady práce – CzechPoint.

Další rušení míst řidičů k 1. 2. 2023, celkem cca 120 zaměstnanců. Stále je problém jednokonek a uzavírání pošty v době hodin pro veřejnost při předávání uzávěrů. Šoupací model koliduje

s nastavením jízdní řádů kurzů (např. problém nastane, pokud má pošta otevřeno do 18 hodin, ale kurz odjede již v 15:30 hodin). Potřeba soustavné komunikace Interní sítě a logistiky. Problém je i v případech agenturních zaměstnanců, kdy se tito nedostaví na pracoviště pošty v požadovaném počtu, a tak vznikají opět problémy s návazností kurzů.

Hosty jednání byli manažeři interní sítě (MIS). V rámci diskuze vysvětlovali a odpovídali na otázky P-KOV. Ty se týkaly zejména řešení zástupů při nízkém počtu administrátorů, a to včetně otvírací



www.odbornyceskeposty.cz

doby v sobotu, organizační karty pošty a co vše karta musí obsahovat. Další otázky byly zaměřeny na výkonovou prémii, její kritéria a jak se s ní pracuje z pohledu vedoucího, plány konzultačního prodeje, plány roku 2023.

Důležitou otázkou je předávání uzávěrů, tj. uzavření poboček v hodinách pro veřejnost a v případech, kdy chybí zaměstnanci musí zaměstnavatel vytvořit odpovídající podmínky pro ochranu svěřených hodnot v rámci dohod o hmotné odpovědnosti, ale i z pohledu bezpečnosti. Proto P-KOV stále žádá o jednotnou metodiku, kterou se zaměstnanec bude řídit.



Další problémem ze strany zaměstnanců jsou cestovní náhrady administrátorů a střídačů při výkonu jejich práce, tedy při přesunu na různá pracoviště dopravě vlastním vozidlem.

Marketingová akce ČP jak získat klienty až do konce října – Balíkovna, balík za 10 Kč pro fyzické nepodnikající osoby, zatím se zaregistrovalo 100 000 zákazníků. R. Ferenc ještě podal informace o FKSP a jeho čerpání.

2. 11. 2022 – OS ZPTNS, 25. jednání Rady OS ZPTNS

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informaci o plnění usnesení z minulého jednání Rady včetně aktuálních odborových informací, dále informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání přednesené J. Budweiserovou, L. Vinduškou, S. Kačerem a T. Veverou.

V bodě přípravy VII. sjezdu OS ZPTNS Rada schválila navýšení počtu delegátů u sloučených odborových organizací, jedná se o ZO JČ a Vysočina v počtu pěti delegátů, ZO Pošty Plzeňska o dva delegáty a ZO Ostrava o dva delegáty. Rada vzala na vědomí i další informace týkající se přípravy VII. sjezdu OS ZPTNS, projednala předložené návrhy základních dokumentů OS ZPTNS a doporučila je Zastupitelstvu ke schválení, a to včetně navrženého

programu jednání VII. sjezdu OS. Řízením jednání VII. sjezdu pověřila Rada Jindřišku Budweiserovou a Lubomíra Vindušku.

Rada projednala a schválila program a organizaci 13. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS konaného dne 10. 11. 2022 v hotelu Olšanka. Řízením jednání Zastupitelstva pověřila Rada Jindřišku Budweiserovou.

V bodě různé se členové Rady dozvěděli informace z oblasti BOZP, o vyplacených jednorázových podporách členům, o rekreaci členů svazu na Černém Mostě a v neposlední řadě i informace z ČMKOS (Vývoj míry inflace v ČR v roce 2022 a její prognóza na rok 2023, Informace o stavu členské základny OS sdružených v ČMKOS k 30. 6. 2022. Rada OS ZPTNS schválila i Harmonogram jednání Rady a Zastupitelstva OS ZPTNS v roce 2023).

10. 11. 2022 – OS ZPTNS, 13. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS

Zastupitelstvo OS ZPTNS po schválení programu svého jednání vzalo na vědomí informace o činnosti od 12. jednání Zastupitelstva, informace týkající se o sociálního dialogu a kolektivním vyjednávání. Zastupitelstvo OS ZPTNS bylo seznámeno s průběhem příprav VII. sjezdu OS ZPTNS, projednalo návrhy základních dokumentů OS ZPTNS a doporučuje VII. sjezdu OS ZPTNS tyto dokumenty schválit. Zastupitelstvo též schválilo navržený program jednání VII. sjezdu OS.

Zastupitelstvo OS vzalo na vědomí informace z oblasti BOZP, projednalo a schválilo Harmonogram jednání v roce 2023. V závěru jednání proběhly diskusní příspěvky.



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 (útvář)

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

Přijät za členu 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

VSTUPE 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

Výlet do Slovinska

V průběhu měsíce září 2022 jsme se společně vydali na výlet po Slovinsku. Navštívili jsme mnoho pěkných a zajímavých míst, např. Maribor, Lublaň, Julské Alpy, Postojnské jeskyně, jezero Bled a mnoho dalších.

I přes nepřízeň počasí se nám výlet vydařil a všichni budeme mít na co vzpomínat. Tyto zážitky nám již nikdo nevezme.

Těšíme se na další společný výlet.

Všem přeji krásný zbytek roku.

Petra Tůmová



Sudoku

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

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

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

Domácí vaječný líkér



Ingredience

- 4 žloutky
- 25 g *krupicového cukru*
- 250 ml *mléka*
- 250 ml *smetany ke šlehání*
- 1 *plechovka kondenzovaného sladkého mléka*
- zrnka z jednoho vanilkového lusku*
nebo ½ lžičky *mleté vanilky*
- 300 ml *rumu*

Žloutky s cukrem vyšlehejte pomocí ručního šlehače do nadýchané pěny. Poté přidejte mléko, smetanu, kondenzované mléko a vanilku.

Směs přelijte do nepřilnavého hrnce a za stálého míchání metličkou pomalu přiveďte k varu. Až bude hustota směsi o

něco řidší než pudink, odstavte hrnec z plotny a jeho obsah nechejte vychladnout.

Nakonec vmíchejte rum a hotový líkér přelijte do skleněné láhve. Skladujte v lednici nebo na chladném místě, kde díky obsahu alkoholu vydrží až měsíc.



Kontakty na správní aparát 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
Mgr. Klára HOLUBOVÁ Právní servis		holubova.klara@cmkos.cz	775 021 327
Ing. Radek BRABEC Radek, DiS BOZP		brabec.radek@cmkos.cz	601 347 484
Jana KOUKOLOVÁ Administrativně - organizační servis	222 540 322	koukolova.jana@oszptns.cz	
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 JAČMENKOVÁ	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 zabráníš pouze když jim předejdeš. Neuvážené rozhodnutí stvrzené podpisem už nemusí jít vrátit zpět!



HÁJÍME VÁS
A POMÁHÁME VÁM

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

