



Světový den pošty

čtete na str. 7

ZVÝŠENÍ DŮCHODŮ

čtete na str. 8

Společně jsme SILNĚJŠÍ

čtete na str. 11

Pohádkový kvíz

čtete na str. 33

HISTORICKÉ OKÉNKO



První vánoční pohlednice vznikla před 170 lety.

Zatímco u nás už vánoční pohlednice stále častěji nahrazují textové zprávy a e-maily, například ve Velké Británii jsou stále oblíbené klasické papírové vánoční pohlednice. Každý rok jich před Vánoci pošlou obyvatelé Spojeného království skoro miliardu. Což je mimochodem nejvíc odeslaných pohlednic na obyvatele. Nakonec vůbec první pohlednice se zrodila právě v Británii a to už v roce 1843.

Zdroj: www.radiozurnal.rozhlas.cz, pohlednice.sbiram.cz



Milé kolegyně, milí kolegové,

na závěr roku Vám všem moc děkuji za práci pro naše odbory. Aktivita každého z nás je velmi důležitá, neocenitelná a nenahraditelná. Jen společné úsilí nás všech posouvá dál sociální dialog a přináší zlepšení pracovních podmínek a zachování sociálních standardů.

Velmi si vážím všech, co se nestarají jen sami o sebe a jsou ochotni věnovat osobní úsilí a čas na obhajobu práv zaměstnanců. Naše práce má velký význam, nenechte se odradit a buďte s námi dál.

Chtěla bych všem popřát, abyste si odpočinuli a svátky strávili s těmi nejbližšími. Vánoce plné pohody a v novém roce hodně zdraví, úspěchu, pohody, spokojenosti, štěstí a radostí.

Opatrujte se 😊

Vaše Jindřiška

OBSAH

Soudržnost a vzájemná podpora jsou důležité	4
Konference BOZP	6
Světový den pošty	7
Zvýšení důchodů	8
Vánoční jarmark pro nadaci	10
Společně jsme silnější	11
Představuje se ZO Pošty Plzeňska ..	12
Na jihu společně	13
Černý Most	14
Právní kudykam	16
Malá ohlédnutí	23
Musíme také trochu odpočívat	28
Členská přihláška	27
Kvíz	33
Zimní recept	35
Kontakty na správní aparát OS ZPTNS	36



Soudržnost a vzájemná podpora jsou důležité

**Blížící se konec roku je vždy příležitostí zastavit se
a ohlédnout se za uplynulými měsíci.**

Také zhodnotit, co jsme společně dokázali.

V naší odborové činnosti jsme se zaměřili na obhajobu práv zaměstnanců, vyjednávání lepších pracovních podmínek a podporu těch, kteří potřebovali naši pomoc. Společně jsme dosáhli mnoha důležitých změn, ať už šlo o zlepšení mzdových podmínek nebo prosazování bezpečného pracovního prostředí.

Konsolidační balíček vlády významně ovlivnil podmínky pro vyjednávání benefitů. FKSP bylo pro rok 2024 o polovinu nižší, a ještě legislativa omezila

jeho použití. Dohodli jsme benefity z FKSP i z nákladů. Poštáci měli v prvním pololetí stravenku v hodnotě 100 Kč, na kterou dopláceli 40 Kč. Od července mají stravenkový paušál ve výši 80 Kč za každou odpracovanou směnu. Z FKSP byly poskytovány bezúročné půjčky, sociální výpomoci, příspěvek na rekreaci nebo dětský tábor ve výši 2 000 Kč, dar za pracovní výročí a dar při odchodu do důchodu. Vyjednali jsme příspěvek na penzijní pojištění pro všechny ve výši 500 Kč nebo na životní pojištění ve výši 300 Kč měsíčně.



Mzdová vyjednávání byla ve stávající ekonomické situaci podniku velmi náročná. Česká pošta má ztrátové hospodaření od roku 2018. Přesto se nám podařilo vyjednat mimořádnou odměnu v průměrné výši 4 500 Kč, která byla vyplacena se mzdou za únor, a hlavně zvýšení mezd poštáků v průměru o 10 % od 1. září 2024.

Také se po letech podařilo zahájit kolektivní vyjednávání. P KOV připravil návrh kolektivní smlouvy, ke kterému se připojily všechny odborové organizace. Kolektivní vyjednávání jsme zahájili 9. října 2024 předložením návrhu zaměstnavateli. Zatím proběhla dvě jednání... budeme pokračovat v lednu. Navrženou kolektivní smlouvou chceme poštákům zajistit stávající výhody nad rámec zákona a jejich zlepšení. Navrhujeme například navýšení hodnoty stravenkového paušálu, odstupného, zvýšení příplatků a mechanismus pro každoroční vyjednávání o mzdách.

Kontinuálně probíhá sociální dialog, kdy průběžně řešíme aktuální problémy zaměstnanců. Podařilo se nám například vyjednat volno s náhradou mzdy pro poštáky, kteří byli postiženi ničivými povodněmi nad rámec zákona.

Transformace České pošty pokračuje a blíží se rozdělení podniku. Akciová společnost Balíkovna vznikne k 1. lednu 2025 a od 1. dubna 2025 by do Balíkovny měli přejít zaměstnanci a společnost za-

čne fungovat samostatně jako dceřiná společnost České pošty. Vedeme sociální dialog v zájmu poštáků, kteří přejdou do Balíkovny. Akciová společnost má jiné legislativní podmínky pro svou činnost než státní podnik a zachování benefitů a standardů, které jsou v České poště, jsou pro naše jednání nejdůležitější.

Pro budoucnost České pošty i Balíkovny je zásadní, aby byly obě společnosti v dobré finanční kondici. Je to velmi důležitý předpoklad pro vyjednávání o mzdách, benefitech a pracovních podmínkách pro zaměstnance.

Také tento rok ukázal, že soudržnost a vzájemná podpora jsou nenahraditelné. Díky vašemu zájmu, odvaze a solidaritě jsme mohli vyjednat zlepšení podmínek pro poštáky i v tak složité situaci České pošty.

Dovolte mi, abych Vám upřímně poděkovala za Vaši podporu, spolupráci a důvěru, kterou jste nám po celý rok prokazovali. Vaše aktivita a odhodlání jsou základem našeho společného úspěchu. Vždy jednáme v zájmu našich členů a všech poštáků.

Naše práce má smysl 😊

- Jindřiška Budweiserová -



Konference BOZP

Dne 18.11.2024 se konala v Praze X. konference BOZP pod záštitou MPSV, MZ a ČMKOS. Hlavním tématem konference byla připravovaná novela zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Připravovaná novela přinese změnu v bezpečnosti při práci ve stavebnictví. Další legislativní novinkou jsou změny v zákoníku práce, které souvisí se sloučením výpovědních důvodů při ztrátě zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci. Znamená to, že výpovědi se již nebudou rozlišovat podle písmene d) a e) § 52 zákoníku práce. Byl představen nový postup, pokud zaměstnanec ztratí dlouhodobě zdravotní způsobilost pro výkon dané práce a není zde možnost převedení zaměstnavatelem na jinou práci. Novinkou bude i novela evidence o pracovních úrazech, ale u této novely se předpokládá účinnost až od roku 2026.

Odpolední program konference byl zaměřen na bezpečnost v oblasti fotovoltaických elektráren na střechách budov. Problematická je především požární ochrana elektráren a jejich začlenění do stávajících budov.

Dále se program zaměřil na problematiku smrtelných pracovních úrazů a jejich evidenci a způsob vyhodnocování úrazovosti v podniku.

Posledním bodem byla problematika bezpečnosti na staveništích. Největší problém jsou zásahy investora do bezpečnosti.

Konference přinesla řadu nových poznatků a informací k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

- Radek Brabec -



UPU

UNIVERSAL
POSTAL
UNION



SVĚTOVÝ DEN POŠTY

Pošta má svůj svátek každý rok 9. října, ve výroční den, kdy byla v roce 1874 v Bernu založena Světová poštovní unie. U příležitosti kulatého výročí je tématem letošního Světového dne pošty „150 let umožnění komunikace a posílení postavení lidí na přič národy“.

Poslání Světové poštovní unie se od svého založení před 150 lety nezměnilo, má vytvářet společný rámec spolupráce mezi členskými státy, aby pošta, balíky a další poštovní služby mohly pohodlně a rychle spojit lidi kdekoli na Zemi. Unie dodnes

standardizuje a koordinuje mezinárodní spolupráci národních poštovních společností a úřadů ve 192 členských zemích. Československo se členem UPU stalo 18. května 1920, Česká republika pak 18. března 1993.

Světový den pošty byl poprvé vyhlášen v roce 1969 a od té doby se oslav každoročně účastní členské země Unie po celém světě. Účelem Světového dne pošty je vytvořit povědomí o úloze poštovního sektoru v každodenním životě lidí a podniků a jeho přínosu.

ZVÝŠENÍ DŮCHODŮ



Od 1. ledna 2025 dojde k pravidelné valorizaci všech druhů důchodů (starobních, invalidních, vdovských/vdoveckých i sirotčích). Základní výměra se zvýší o 260 Kč a procentní výměra o 0,6 % vyjma předčasných starobních důchodů přiznaných po 30. září 2023. Zvýšení provede Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) automaticky, není potřeba o něj žádat.

Každý důchod se skládá ze základní výměry, která je pro všechny důchody stejná, a z procentní výměry. Základní výměra se zvýší o 260 Kč a její nová částka tak bude činit 4 660 Kč. Procentní výměra se zvýší o 0,6 %. Důchodci se starobním důchodem mohou očekávat nárůst v průměru přibližně o 358 Kč. Důchodcům, kteří dosáhnou v lednu 2025 věku 85 let, bude procentní výměra navýšena ještě o 1 000 Kč.

Poprvé od jeho zavedení dojde také k navýšení tzv. výchovného, které bude od 1. 1. 2025 za jedno vychované dítě náležet ve výši 503 Kč.

Nevalorizuje se procentní výměra předčasných starobních důchodů (včetně případného výchovného),

kteří byly přiznány od data po 30. září 2023 a jejichž příjemci nedosáhli nejpozději dne 31. 12. 2024 důchodového věku.

Podmínkou pro odchod do předčasného starobního důchodu je získání alespoň 40 let doby důchodového pojištění

Od 1. října 2024 platí pro nárok na předčasný starobní důchod podmínka získání alespoň 40 let doby pojištění, která zahrnuje doby důchodového pojištění (získané výdělečnou činností) a náhradní doby důchodového pojištění. To znamená, že pro nárok na předčasný starobní důchod budou hodnoceny také doby péče o dítě do 4 let nebo o osobu závislou na pomoci jiné osoby alespoň ve stupni II, základní vojenská služba či v určitém rozsahu též evidence na Úřadu práce ČR, doba studia na střední či vysoké škole a další. Všichni pojištěnci, kteří odcházejí do předčasného starobního důchodu, budou mít hodnocenu dobu studia po základní škole, ať na střední odborné škole, střední škole, nebo vysoké škole. Podrobné informace o náhradních dobách pojištění najdete na webu ČSSZ Náhradní doba pojištění.

Ostatní podmínky pro předčasný starobní důchod zůstávají stejné. Je možné do něj odejít nejdříve 3 roky před dosažením důchodového věku pojištěnce, při výpočtu bude trvale krácen o 1,5 % za každých 90 dnů dřívějšího odchodu do důchodu a navíc není procentní výměra tohoto důchodu až do dne dosažení důchodového věku pro řádný starobní důchod valorizována.

Je třeba si uvědomit, že přiznání předčasného starobního důchodu je nevratné a jeho krácení je trvalé.

Datum přiznání předčasného starobního důchodu lze stanovit nejdříve ode dne uplatnění žádosti o tento důchod (nikoliv zpětně). Uplatněním žádosti o předčasný starobní důchod je nejen den sepsání žádosti v listinné podobě na správu sociálního zabezpečení, ale též zahájení sepsování online žádosti o důchod prostřednictvím ePortálu ČSSZ či doručení tiskopisu „Uplatnění nároku na dávku důchodového pojištění“, pokud je následně do 90 dnů žádost o tento důchod sepsána či odeslána online. Předčasný starobní důchod tak lze přiznat nejdříve ode dne podání žádosti o tento důchod, resp. dne doručení tiskopisu „Uplatnění nároku na dávku důchodového pojištění“, a nelze o jeho přiznání žádat zpětně před toto datum, pouze nejvýše 4 měsíce dopředu.

Při odchodu do předčasného starobního důchodu se předpokládá omezená možnost vaší výdělečné činnosti. Proto je možný pouze takový přívýdělek (příjem z výdělečné činnosti), který nezaloží účast na důchodovém pojištění (např. dohoda o provedení práce s max. zúčtováním příjmem 10 000 Kč za měsíc nebo zaměstnání malého rozsahu s příjmem, který je nižší než rozhodný příjem 4 000 Kč za měsíc, tzn. příjem nepřesahující 3 999 Kč za měsíc). U OSVČ nesmí příjem z této činnosti (po odpočtu výdajů) přesáhnout zákonem stanovenou hranici, která v roce 2024 činí 8 794 Kč za každý měsíc výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Podmínky nároku na „řádný starobní důchod“ se nemění – vedle dosažení důchodového věku je potřeba i nadále získat alespoň 35 let pojištění.

Pobírání předčasného starobního důchodu je možné přerušit z důvodu výkonu zaměstnání.

Nastoupí-li předčasní důchodci do zaměstnání, které zakládá účast na pojištění, musí tuto skutečnost oznámit České správě sociálního zabezpečení nejpozději do 8 dnů. Výplata předčasného starobního důchodu se zastaví od první následující výplaty.

Po ukončení zaměstnání nebo při dosažení důchodového věku si pak o obnovení výplaty důchodu musí požádat, ČSSZ to nedělá automaticky. Procentní výměra předčasného starobního důchodu pak může být zvýšena s ohledem na dobu, kterou dotýčený po přiznání předčasného důchodu odpracoval. Stále však jde o předčasný starobní důchod. Přiznání řádného starobního důchodu již není možné.

Předčasný starobní důchod není předdůchod.

Předčasný starobní důchod a předdůchod jsou zcela odlišné pojmy. Zatímco předčasný starobní důchod je dávkou poskytovanou státem ze systému důchodového pojištění a nárok na něj vzniká při splnění podmínek zákona o důchodovém pojištění, předdůchod je produktem doplňkového penzijního spoření (dříve penzijního připojištění), který poskytují penzijní společnosti na základě úspor, jež si konkrétní občan v tomto systému naspořil. Předdůchod nemá žádný vliv na možnosti pracovat.



Vánoční jarmark pro NADACI

Náš vánoční poštovní jarmark „**Pošťáci pošťákům**“ pro Nadaci České pošty se během listopadu usku- tečnil na poradách DKC Pardubice a Mladá Bo- leslav, dále na Depech Hradec Králové, Pardubice a Česká Třebová, na Samostatné dodejné Kolín a na odborové konferenci v Pardubicích. Děkuje- me vedoucím jednotlivých pracovišť za propagaci jarmarku a za přípravu místa, kde jsme jej mohli uspořádat. Obrovský dík patří všem, kteří si přišli nakoupit, přidali něco do nadační kasičky a proho- dili s námi pár milých slov. S některými kolegy se vídáme už opravdu jen o jarmarcích a jsme za ta setkání moc rády. Také děkujeme všem „tvořitel- kám“, které se k nám připojily, a tím se sortiment zboží zase rozšířil. Už pomalu začínáme přemýš- let nad jarní tvorbou a věříme, že i navzdory všem změnám se podaří další jarmarky uspořádat.

Celkový čistý výnos z letošního vánočního jarmarku činí 33 711 Kč. Naši kolegyni z Pardubic, která při své náročné práci pečuje o svého syna, jenž boju- je s velmi vážnou nemocí jsme předaly 7 000 Kč. Zbýlých 26 711 Kč posíláme na naši nadaci a věří- me, že tyto peníze pomohou některému z našich kolegů postižených povodněmi.

Přejeme všem, aby pomoc z nadace nikdy nepotře- bovali a těšíme se na shledání na dalším jarmarku. Zachovejte nám přízeň.

- Ivana Němcová + Lenka Částková -



Společně jsme silnější

Jako úvodní titulek tohoto článku jsem si vypůjčil motto Českomoravské konfederace odborových svazů, které myšlenkově vystihuje činnost naší základní organizace, jenž v letošním roce oslavila desáté výročí zahájení činnosti.

Ano, je to už deset let co byla založena a zahájila činnost Základní odborová organizace Jižní Morava. Počáteční hrstka členů z Ivančic a Brna vytvořila základ rozsáhlé odborové organizace, která se v průběhu let rozrůstala nejen o nové členy, ale také o nová území, kde působí. Základem tohoto růstu bylo především udržení a posílení odborové činnosti v oblastech regionu Jižní Morava a sjednocení poskytovaných příspěvků a podpor členům. K této myšlence se průběžně připojovaly i ostatní odborové organizace a postupným spojením se nám podařilo naplnit úvodní motto ČMKOS. V současné chvíli působí ZO Jižní Morava v pěti oblastech regionu JM. Jedná se o oblast Blansko, Vyškov, Brno, Hodonín a Uherské Hradiště. Od 1. 1. 2025 se k nám připojí rovněž oblast Břeclav. Výhodou tohoto sjednocení je jednotný postup při řešení problémů, jednotný systém předávání informací, možnost využití zkušeností i z jiných oblastí regionu a v neposlední řadě také možnost čerpat stejné členské benefity a příspěvky. V jednotlivých oblastech působí výbory vedené místopředsedou, čímž je zajištěno co nejúžší spojení odborové organizace se svými členy v každé lokalitě. Členové tak mohou své problémy a potřeby řešit přímo a s dostatečně informovanými kolegy s místní znalostí. Nicméně našimi členy nejsou pouze zaměstnanci České pošty, ale zastupujeme také kolegy z pošt Partner, z veřejné správy a soukromých firem. I pro ně dokážeme zajistit informace a radu a pomoc v případě pracovních právních potíží.

Rekapitulovat deset let činnosti v turbulentně se měnící firmě je docela složité a proto bych se spíše zaměřil na to, co nabízíme a co nás čeká v blízké budoucnosti.

Členstvím v naší organizaci získává každý odborář především zastoupení v kolektivním vyjednávání, při jednání s vedením a při řešení svých problémů v pracovním životě. Rovněž získává přístup ke kvalitnímu právnímu servisu našeho odborového svazu, k informacím o dění v poště, v odborech, ale i k ekonomickým, sociálním a pracovním právním podkladům poskytovaným prostřednictvím ČMKOS. V neposlední řadě nabízí naše organizace také systém příspěvkům, podpor a darů ze získaných prostředků. Příspěvky zahrnují především oblast kulturního, sportovního a relaxačního využití členů. Podpory jsou prioritně zaměřeny na pomoc členům, kteří se dostali do obtížných životních situací, jako jsou například povodně. Dary poskytujeme členům při jejich životních výročích, narození dítěte apod. Všechny poskytované výhody jsou členy hojně využívány a věříme, že je budeme schopni do budoucna i rozšířit.

A když už jsme u toho rozšiřování, tak naším nejbližším cílem do budoucna je především rozšířit naši členskou základnu v nově vznikající Balíkovně, tak abychom i zaměstnancům této společnosti mohli nabídnout odpovídající zajištění a zastoupení v jednání se zaměstnavatelem. Věříme, že se nám to společně podaří, protože jen společně jsme silnější.

Závěrem mi dovoluť touto cestou poděkovat nejen všem svým kolegům z oblastních výborů, za jejich obětavou činnost, kterou pro naše členy vykonávají na úkor svého volného času a také všem členům ZO Jižní Morava za dosavadní spolupráci a podporu.

Jsme tu stále pro Vás



- Josef Zedník, předseda ZOJM -

Představuje se ZO Pošty Plzeňska

Naše odborová organizace Pošty Plzeňska vznikla v roce 1998 sloučením většiny odborových organizací působících u České pošty v Plzeňském a Karlovarském kraji.

Postupně se do roku 2014 přidaly i ostatní odborové organizace působící v obou krajích a tím vznikla jedna velká ZO, kterou řídí jeden předseda a dva místopředsedové. Výbor základní organizace zastupuje 25 zvolených členů výboru, kteří se starají o daný počet členů ve své oblasti.

Výbor základní organizace se schází pravidelně jedenkrát za dva měsíce. Průběžně řešíme potřeby členů naší celé základní organizace, v rámci možností přímo na pracovištích.

Svým členům poskytujeme informace o dění v Regionu i v rámci celého podniku ČP, rady v pracovních právních vztazích, mnohdy i v oblasti běžného života.

V průběhu roku našim členům poskytujeme finanční příspěvky na vlastní i dětské rekreace, dary k životním jubileím, narození dítěte, sociální podpory, vánoční dar a další výhody vyplývající ze zásad hospodaření ZO. Nezapomínáme ani na bývalé zaměstnance, naše odboráře.

Přes nesporný přínos odborové organizace při kolektivním vyjednávání a obhajobě zájmů zaměstnanců, je v mnoha případech postoj k odborům rezervovaný. Příčin je více. Počínaje neinformovaností o smyslu a důležitosti odborové organizace na pracovištích až po nedůvěru v odbory.

Abychom tyto překážky ve vnímání zaměstnanců odstranili, bylo naší snahou vybudovat silný funkcionářský tým, který se přímo na pracovištích zaslou-

ží o větší informovanost a zpětně bude ventilovat ve výboru ZO problémy z pracovišť.

Myslíme si že, se nám postupně podařilo vybudovat kvalitní funkcionářský tým, který vnímá potřeby svých kolegů a stále bude hájit jejich práva a zájmy. Všem vám děkujeme za podporu a rádi vás přivítáme v našich řadách.

Naše heslo zní „**S odbory zmůžeme víc!!!!**“



- Masiarová Bohumila -
předsedkyně ZO Pošty Plzeňska



- Stehlíková Radka -
místopředsedkyně

Na jihu společně

Titulek, pod kterým se v časopisu ECHO z roku 2008 skrýval článek o slučování organizací na jihu Čech a na Vysočině. Dvanáct organizací se tehdy v průběhu pár let domluvilo na společných zásadách činnosti a nejen, že si přestaly konkurovat v oblasti nabízených benefitů, ale hlavně začaly vyjednávat se zaměstnavatelem jednotně.

Tehdejší část článku: „Věřím, že se podařilo vybudovat dobrý základ pro budoucnost. Systém je vytvořen, ale nebude fungovat sám. Je mezi námi spousta schopných lidí, kterým je třeba dát možnost se zapojit. Členská základna rozhoduje, kdo ji bude zastupovat a jaké budou podmínky. Práce odborářů nebyla a určitě nebude jednoduchá. Nejdůležitější je umění dohodnout se, a to především mezi sebou. Čím rychleji to dokážeme, tím více času bude na činnost ve prospěch zaměstnanců.“

Povedlo se a organizace po 15 letech dospěla. Členská základna si odsouhlasila novou „občanku“.

Jmenujeme se **ZO ODBORY.CZ**, působíme v několika krajích a dělíme se na oblasti. Každá ze 16 oblastí má vlastní výbor v čele s místopředsedou organizace, který se stará především o členskou základnu a zaměstnance v daném území pracujících. Mimo jiné nabízíme pokračování členství i když naše kolegyně a kolegové ukončili pracovní poměr u pošty a máme více jak 70 členů pracujících ve státní správě nebo samosprávě, ale i u soukromých firem. Pracovní právo je pro všechny stejné a servis právního oddělení odborového svazu je nepostradatelný. Stejně je to i v oblasti BOZP, kde stále dokážeme urychlit odstraňování zjištěných problémů. Za naši součást považujeme i ČMKOS, která vyjednává na úrovni vlády a má své odborníky, pracující také pro všechny bez ohledu na pracoviště a věk.

Naši činnost doplňuje systém příspěvků z nevyužitých prostředků na vyjednávání na všech zmíněných úrovních. Z úhrady členského příspěvku

1 % z čisté mzdy se polovina vrací zpět k členům. Samozřejmě ne každému jednotlivci, protože solidarita není sprosté slovo a podporujeme i členy bez příjmů. Hradí si udržovací příspěvek a jsou momentálně nezaměstnaní, na mateřské a rodičovské „dovolené“, invalidní, nebo starobní důchodci z řad zaměstnanců. Dar ke kulatým narozeninám se ukázal jako vhodné řešení pro naše nejmladší, kteří oslavili 20. narozeniny i pro členy o 70 let starší.

Velmi rád bych touto cestou poděkoval nejen všem zvoleným kolegyním a kolegům, kteří se na úkor svého volného času starají i o ostatní, ale hlavně všem členům za dosavadní i budoucí podporu. Bez Vás by to nešlo.



- Štěpán Grochal -
předseda ZO ODBORY.CZ



ČERNÝ MOST

Už na začátku bych chtěla podotknout, že i když nejsem žádný spisovatel a na základce jsem byla se slohem na štíru, mi nezabrání v tom, abych napsala těchto pár řádků.

Jsem důchodce, ale zůstala jsem členkou odborů i nadále a díky tomu jsem využila možnost ubytování v Praze na Černém Mostě.

Musím říct, že jsem byla mile překvapena jak vybaveností bytu, kde si můžete připravit jídlo v plně zařízené kuchyňce, kde máte možnost po toulkách Prahou se osprchovat, kde WC v bytě je samozřejmostí.

Na přespání čekají 4 postele, kde velice oceňuji čisté povlečení a do sprchy čisté ručníky.

Ještě nutno podotknout, že metro na Rajské zahradě, které je jen přes silnici, je pro nás důchodce neocenitelné. A pokud zrovna nevyjde počasí anebo hodně bolí nohy, využijete v bytě jak televizi, tak i WiFi.

Aspoň touto cestou bych chtěla poděkovat jak odborům, tak i všem, kteří se o rekreace pro nás starají.

Ještě jednou velký dík.

- Marie Šandová -



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

v čase adventu, který byl měl být časem klidu a příprav na vánoční svátky, se k vám dostává náš časopis a jako vždy vám přináší informace z oblasti pracovního práva a novinky, které nás v této oblasti od nového roku čekají.

Přeji vám klidné vánoční svátky a věřte, že s odbory nejste na své starosti sami, máte se kde poradit a budete bdělí v obraně svých práv i v roce 2025, do kterého vám přeji vše dobré.

Váš právní servis



Právní KUDYKAM

Abeceda pracovněprávních povinností – přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Jednou ze změn, které mohou zaměstnance v rámci pracovního poměru k zaměstnavateli potkat, je tak zvaný „přechod práv a povinností“. Konkrétně je tato problematika upravena v ustanovení § 338 a násl. zákoníku práce

Předně je nutné podotknout, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených podle zákoníku práce nebo v souladu s jiným zákonem. Vždy musí jít o zákonem daný důvod. Může se jednat o sloučení, rozdělení zaměstnavatele nebo o koupi závodu.

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.

Nejde-li o převod činnosti zaměstnavatele podle jiného zákona (nejčastěji dle příslušných ustanovení zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, se jedná o fúzi, rozdělení, koupi závodu a jiné), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele při převodu činnosti zaměstnavatele pouze v případě, že

- a) činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- b) činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- c) bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,
- d) činnost není zamýšlena jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu,
- e) 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 právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činností 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, pokud zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon) nestanoví jinak.

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 a radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody

- 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.

Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinen předem informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, o skutečnostech uvedených v předchozím odstavci nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli.

Vzhledem k tomu, že při přechodu práv a povinností dochází ke změně v osobě zaměstnavatele a nikdo nesmí být nucen pracovat u zaměstnavatele, kterého si sám nezvolil, je zaměstnanci dána možnost zakotvená v ustanovení § 51a, a to ukončit pracovní poměr.

Citace § 51a zákoníku práce

(1) *Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.*

(2) *Nebyl-li zaměstnanec o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, může dát z tohoto důvodu výpověď s tím, že*

- a) byla-li dána výpověď přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu,
- b) byla-li dána výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

Dále je v ustanovení § 339a upravena problematika podstatného zhoršení pracovních podmínek. Byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv



a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Došlo-li k rozvázání pracovního poměru z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek, má zaměstnanec právo 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 zvláštního právního předpisu. Dochází-li k převodu zaměstnavatele, u něhož řídící působnost při plnění úkolů vykonává nadřízený orgán, uplynutím doby nebo dosažením účelu, pro který byl ustaven, určí tento orgán, na kterého zaměstnavatele přecházejí jeho práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.



ZÁKONÍK PRÁCE – ZMĚNY OD 1. 1. 2025

V minulém čísle našeho časopisu byla popsána rozsáhlá novelizace zákoníku práce, která na- byla účinnosti 1.6. 2024. Některé změny, které byly v rámci této novelizace přijaty, však jsou účinné od 1.1. 2025 a tyto změny vám představím nyní, v následujícím textu.

Do části čtvrté, která upravuje pracovní dobu a dobu odpočinku byl vložen nový § 87a, který upravuje možnost rozvržení pracovní doby zaměstnancem.

Nově je tedy možné, aby zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřel písemnou dohodu, podle níž si zaměstnanec za sjednaných podmínek bude sám rozvrhovat pracovní dobu do směn. Je-li uzavřena takováto dohoda, platí, že se nepoužije úprava rozvržení pracovní doby, vyjma § 81 odst. 3, který upravuje povinnost být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny a § 83, kdy délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. U zaměstnance ve zdravotnictví nesmí délka směny přesáhnout 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích.

Dále platí, že:

- průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance v pracovním poměru musí být naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však za období 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.
- nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak, uplatní se pro účely překážek v práci, čerpání dovolené, pracovní cesty, poskytování plnění podle § 115 odst. 3 (citace:

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.) a § 135 odst. 1 (citace: *Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí.)* a v dalších případech určených zaměstnavatelem stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen předem určit,

- při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, není-li dohodnuto nebo tímto zákonem, prováděcím právním předpisem vydaným podle § 199 odst. 2 (jedná se o nařízení vlády č. 590/2006 Sb., Nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci) anebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.

Závazek z uzavřené dohody o rozvržení pracovní doby zaměstnancem lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Dohoda i výpověď musí být písemná. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě sjednat odlišnou délku výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Do ustanovení § 109, který upravuje mzdu, plat a odměnu z dohody, je do odstavce třetího vloženo písmeno f), které zní: „veřejná kulturní instituce podle zákona o veřejných kulturních institucích“. Z uvedeného nově plyne, že zaměstnanci zde uvedených kulturních institucí budou odměňováni platem.

V souladu s ustanovením § 111, který upravuje minimální mzdu, bylo vydáno sdělení Ministerstva

práce a sociálních věcí č. 286/2024 Sb. ze dne 23. září 2024, o vyhlášení minimální mzdy, nejnižších úrovní zaručeného platu a rozpětí výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí pro rok 2025.

Pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí měsíční minimální mzda 20 800 Kč a hodinová minimální mzda činí 124,40 Kč;

Nejnižší úrovně zaručeného platu pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí:

- skupina prací 1. - 124,40 Kč za hodinu a 20.800 Kč za měsíc,
- skupina prací 2. - 149,30 Kč za hodinu a 24.960 Kč za měsíc,
- skupina prací 3. - 174,20 Kč za hodinu a 29.120 Kč za měsíc,
- skupina prací 4. - 199,10 Kč za hodinu a 33.280 Kč za měsíc.

Rozpětí výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí pro rok 2025 činí 1 040 Kč až 3 120 Kč měsíčně.

V ustanovení **§ 198**, které upravuje společná ustanovení o mateřské, otcovské a rodičovské dovolené v odstavci druhém a třetím byla vypuštěno slova „kojenecký ústav“, neboť od roku 2025 začne platit zákaz umisťovat děti ve věku do tří let do péče institucí.

V ustanovení **§ 271b**, které upravuje náhradu za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti, došlo k úpravě odstavce třetího, který nově zní: „Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity podle odstavce 1 přísluší i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši platné minimální mzdy. Po skončení zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání se při výpočtu náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity postupuje u všech poškozených podle odstavce 1“, *(citace odstavce jedna - Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. Ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem podle právních předpisů o důchodovém pojištění, ani k výděлку zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím, se nepřihlíží.)*.

Z ustanovení **§ 317**, které upravuje práci na dálku, byl vypuštěn čtvrtý odstavec týkající se rozvrhování práce zaměstnancem. Jak je uvedeno výše v tomto článku, rozvrhování práce zaměstnancem, resp. tato možnost je nyní, po novelizaci, upravena v ustanovení § 87a zákoníku práce.





DOTAZ

V únoru 2025 uplyne doba trvání rodičovského příspěvku a současně bude mít moje dcera třetí narozeniny. Plánuji návrat do práce a moje vedoucí mi sdělila, že budu dojíždět do vedlejší obce, kde má zaměstnavatel také svou provozovnu. Je postup zaměstnavatele správný, je možné, abych dojížděla do vedlejší obce, když jsem před nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou pracovala v místě svého bydliště?

Návrat zaměstnankyně po skončení rodičovské dovolené je upraven v ustanovení § 47 zákoníku práce, kde je uvedeno, že nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení otcovské dovolené nebo rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.

Z uvedeného zákonného ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel je povinen Vám po návratu z rodičovské dovolené přidělovat práci podle uzavřené pracovní smlouvy, to znamená, že Vám bude přidělovat práci – druh práce, jak máte uvedeno v pracovní smlouvě.

Co se týká místa výkonu práce, zde je nutné říci, že je velmi důležité, jaké máte místo výkonu práce sjednáno v pracovní smlouvě. Místo výkonu práce je možné sjednat i šířeji, než je jedna obec. Předpokládám, že pokud má Váš zaměstnavatel více provozoven, bude místo výkonu sjednáno tak, aby zaměstnanci pracovali v jeho provozovnách. Je-li tomu tak, je zaměstnanec povinen pracovat na pracovišti, jak má vymezeno v pracovní smlouvě.

Je velmi důležité, abyste znala vymezení místa výkonu práce a je-li vymezeno šířeji než jedna obec (to znamená, že místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě zahrnuje všechny provozovny zaměstnavatele), bude nutné, abyste dojížděla do vedlejší obce.

Doplňuji, že pokud je místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, bývá zpravidla v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště, které je upraveno v ustanovení – 34a zákoníku práce a toto ustanovení zní: *„Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno šířeji než jedna obec.“* Z uvedeného ustanovení vyplývá, že pokud máte pravidelné pracoviště sjednané v obci v místě bydliště a nově budete dojíždět do provozovny zaměstnavatele ve vedlejší obci, bude Vám zaměstnavatel hradit cestovní náhrady související s tímto dojížděním.

Současně Vás chci upozornit na ustanovení § 241 zákoníku práce, ve kterém je uvedeno, že zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování do směn též k potřebám zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o dítě a požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, zaměstnavatele písemně o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit.



DOTAZ

Se zaměstnavatelem jsem uzavřel pracovní smlouvu a následně mi zaměstnavatel předložil jakousi „informaci“, je postup zaměstnavatele správný?

Pracovní smlouva je uzavírána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dle ustanovení § 34 odst. 1 zákoníku práce a musí obsahovat (i) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat; (ii) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a (iii) den nástupu do práce. Podotýkám, že další ujednání být v pracovní smlouvě nemusí, ale není to zcela obvyklé a taktéž podotýkám, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Samozřejmě, že pracovní smlouva může obsahovat další, zákonem předpokládané, ujednání. Pokud by obsahovala pouze výše uvedené povinné náležitosti, zaměstnavatele postupuje dle ustanovení § 37 zákoníku práce a zaměstnanec informuje o obsahu pracovního poměru. Postupem předpokládám v ustanovení § 37 zákoníku práce postupuje taktéž zaměstnavatel, který do pracovní smlouvy neuvedl pouze některý z vyjmenovaných údajů.

Informace má být sdělena zaměstnanci nejpozději ve lhůtě 7 dnů od vzniku pracovního poměru a má obsahovat následující údaje:

- a) název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b) bližším označení druhu a místa výkonu práce,
- c) výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,
- d) době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,
- e) postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a o běhu a délce výpovědní doby,

- f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,
- g) stanovené týdenní pracovní době, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délek vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas,
- h) rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,
- i) mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- j) kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,
- k) orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance,

Dojde-li ke změnám ve výše uvedených údajích, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat bez zbytečného odkladu, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Uskutečňuje-li se informování v elektronické podobě, musí být informace přístupná zaměstnanci takovým způsobem, aby si ji zaměstnanec mohl uložit a vytisknout; zaměstnavatel je povinen uschovat si doklad o předání informace zaměstnanci. Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem, s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které musí při své práci dodržovat, s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy.

Malá ohlédnutí

30. září 2024

Česká pošta – jednání P KOV-ČP

Na programu jednání byly odborové otázky, aktuality a informace o průběhu kolektivního vyjednávání.

Poděkování zaměstnavateli za vstřícné jednání a rychlé vyřízení sociálních podpor z FKSP v souvislosti s povodněmi na Severní Moravě. Výzva svazu odborovým organizacím i členům k solidaritě formou finančního daru pro naše povodněmi postižené členy.

Transformace České pošty – pokračují přípravy na rozdělení státního podniku.

Zaměstnavatel vypořádá připomínky odborů k pracovnímu řádu. Pracovní řád se vydává v dohodě se všemi odborovými organizacemi.

Oficiální zahájení příprav kolektivního vyjednávání. Navrženou kolektivní smlouvou chceme poštákům zajistit stávající výhody nad rámec zákona a celkové zlepšení, navrhujeme navýšení hodnoty stravenkového paušálu, odstupného, zvýšení příplatků a mechanismus pro každoroční zvyšování mezd.

P KOV se podařilo vyjednat volno s náhradou mzdy pro poštáky, kteří byli postiženi povodněmi, neboť řada zaměstnanců po záplavách nemůže pracovat, má zničené či poškozené domovy, nemohou se na pracoviště dopravit, nebo jejich pracoviště zatím

nejsou k práci způsobilá. Tyto důvody předpokládají nárok zaměstnance na pracovní volno bez náhrady mzdy. P KOV ale vyjednal zmírnění finančního dopadu pro zaměstnance.

Informace z regionů: stále přetrvává nespokojenost zaměstnanců díky vysokému plánu produktů, nedostatečné personální kapacitě, nerovnoměrné zátěži. Situace na trhu balíkových zásilek a strategie Balíkovny. Prioritou je co nejlépe se připravit Vánoce, cílem je zajištění personálních kapacit. Doprava, externí přepravci a vlastní doprava. Balíkovna doposud zajišťuje služby pro Českou poštu v plném rozsahu.

Pokračuje vyjednávání se skupinou ČSOB na plánu a podmínkách pro příští rok. Nadále je nedostatek specialistů pobočkové sítě.

Informace zaměstnavatele o změnách typových pozic k 1. 10. 2024 a zřízení nových TP. V tomto případě se P KOV domnívá, že tyto změny měly být projednány s odborovým partnerem, žádá proto o další informace.

FKSP – plán a čerpání prostředků FKSP za období 01-08/2024, včetně rozkladu čerpání jednotlivých položek za dané období. Bezpečnost zaměstnanců na pracovišti, na otevřených přepážkách, je téma, které se řeší.

Samoobslužné pulty se zbožím na pobočkách zaměstnavatel aktivně sleduje a ztrátovost vyhodnocuje.

17. -18. října 2024

Seminář Pracovní právo – Pardubice

Seminář na téma „Pracovní právo“ pořádaný Odborovým svazem zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb, jehož lektorkou byla Klára Holubová.

Seminář absolvovalo 41 účastníků z řad členů našich výborů a byl zaměřen především na zákoník práce, vztah zákoníku práce a občanského zákoníku, zabýval se problematikou vztahů zaměstnance a zaměstnavatele v oblasti pracovněprávních vztahů, zabýval se obecnými zásadami, ale i zásadami zvláštní zákonné ochrany, rovným zacházením a diskriminací. Seminář byl ze strany účastníků velice pozitivně hodnocen.

21. října 2024

Česká pošta – jednání P KOV

Na programu jednání byly odborové otázky, aktuální informace o jednání tripartity, důchodová reforma a nezaměstnanost. Ve srovnání s Evropskou unií máme jednu z nejnižších nezaměstnaností. Nejvyšší nezaměstnanost zůstává v Ústeckém a Moravskoslezském kraji.

Transformace České pošty – rozhodné datum pro vznik Balíkovny je 1. 1. 2025, kdy vznikne tato akciová společnost, jako dceřiná společnost České pošty. V návrhu Kolektivní smlouvy je, aby v základacích listinách Balíkovny, a.s. byl vytvořen sociální fond. Rozdělení majetku a zaměstnanců se finalizuje i s ohledem na to, že kontaktní síť by si měla sama zajišťovat účelovou síť. Pilotní projekt probíhá na Zlínsku. Cílem je, aby si Česká pošta zajišťovala sama co nejvíce činností. Od 1. 4. 2025 by mělo dojít k vymístění závodu, kdy část České pošty, specializovaná na balíkovou logistiku, přejde do Balíkovny.

Detailnější informace ke změně v systému typových pozic v kontaktní síti od 1. 10. 2024 zaslal zaměstnavatel jako popis činností, který co nejpřes-

něji vystihuje činnosti zaměstnanců v kontaktní síti. Navazovat bude opatření ke zřízení jednotné struktury v kontaktní síti s jasným zařazením typových pozic do struktury. Změna proběhne bez dopadu do zaměstnanosti.

Rozsáhlé povodně v České republice způsobily obrovské škody a v mnoha místech postihly i naše členy. Děkujeme za finanční dary pro pomoc a podporu našim členům a tyto finance budou použity na pomoc povodněmi postiženým členům svazu. Základní organizace mohou posílat žádosti o finanční pomoc pro své členy zasažené povodněmi a vznikly jim velké škody. V žádosti je třeba doložit jméno a bydliště postiženého záplavou, vztah k dotčené nemovitosti (výpis z KÚ, nájemní smlouva apod.), potvrzení místního úřadu o události, rozsah škody (popis události, soupis poškození, finanční vyčíslení) a fotodokumentace a potvrzení Základní organizace na žádosti uvedou dobu členství v OS ZPTNS. Na všechny základní organizace byl rozeslán e-mail s formulářem: ŽÁDOST O FINANČNÍ POMOC ČLEŇŮM OS ZPTNS.

Pracovní řád České pošty – vzhledem k tomu, že zaměstnavatel zohlednil všechny připomínky P KOV, souhlasí P KOV s pracovním řádem, což jsme zaměstnavateli i písemně potvrdili.

9.10. 2024 jsme předložili generálnímu řediteli České pošty M. Štěpánovi návrh Kolektivní smlouvy ČP, s.p. na léta 2024–2028, a zahájili tak kolektivní vyjednávání. Jednání o návrhu kolektivní smlouvy všech odborových organizací působících u zaměstnavatele byla zahájena dne 30. 8. 2024 předložením návrhu kolektivní smlouvy P KOV odborovým partnerům a byla završena na společném jednání dne 3. 10. 2024, kdy se na návrhu shodly všechny odborové organizace působící u zaměstnavatele. Uzavření Kolektivní smlouvy je naší prioritou, abychom zajistili dobré podmínky pro zaměstnance České pošty.

Informace z regionů: k 1. 2. 2025 se ruší Centrum oběhu hotovosti a cenin v Olomouci, proběhlo jednání Koordinačního výboru Jižní Morava, kterého

se účastnila i manažerka kontaktní i pobočkové sítě. Další jednání v rámci regionu s manažerkou proběhne 30. 10. 2024. Přípravuje se závěrečná zpráva centrální komise BOZP. Zlínská pošta 1 se připojila do projektu kontaktní sítě na vytvoření účelové a doručovací sítě.

Pošta partner má v současné době 1 000 poboček, cílem je 1 500 poboček.

Často se řeší okamžité ukončení pracovního poměru z důvodu neomluvených absencí, převážně v logistice.

Situace na pracovišti mezinárodního provozu, kde v létě teplota v hale stoupá přes 30 stupňů, bohužel i v zimě je problém, protože hala prostydné a jsou zde velmi nízké teploty.

Informace od zaměstnavatele: seznámení s novým systémem ročního hodnocení zaměstnanců, které proběhne v lednu a únoru 2025 a bude znamenat zefektivnění práce pro hodnotitele. Zazněla též informace o průběžném čerpání FKSP, kdy většina prostředků byla vynaložena na sociální výpomoc.

První termín kolektivního vyjednávání je 14. 11. 2024. Tým na kolektivní vyjednávání byl za Českou poštu stanoven. Zaměstnavatel zašle odborovým organizacím návrh Jednacího řádu pro kolektivního vyjednávání. Přípravovaná organizační změna dle 1. 2. 2025.

Stejnokroje pro zaměstnance mají nedostatečné kapacity na obměnu. P KOV se obrací na zaměstnavatele s dotazem, jak má zaměstnanec postupovat, pokud se mu na žádost nedostane, nebo mu není obnoven, stejnokroj.

6. listopadu 2024

OS ZPTNS - 9. jednání Rady OS ZPTNS

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informaci o plnění usnesení z minulého jednání Rady a aktuální odborové informace o základních organizacích svazu. Otázky sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání

byly přednesli Jindřiška Budweiserová, Lubomír Vinduška, Ivan Homola, Stanislav Kačer a Tomáš Vevera.

Rada OS ZPTNS schválila návrh na změnu Stanov OS ZPTNS, schválila předložení změny Stanov na jednání Zastupitelstva, kterému doporučuje navrhovanou změnu Stanov OS ZPTNS schválit.

Rada OS ZPTNS schválila návrh rozpočtu OS ZPTNS pro rok 2025, včetně rozdělení 35 % inkasa členských příspěvků na rok 2025 (34,5 % na činnost svazu a 0,5 % na stávkový fond).

Rada projednala a schválila organizaci 5. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS dne 21. 11. 2024, včetně místa konání v hotelu Olšanka a navrhla program jednání.

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informace o davech a žádostech o podporu v souvislosti se škodami způsobenými povodněmi a schválila ustavení komise pro posouzení žádostí o podporu našim členům.

Rada schválila Harmonogram jednání Rady a Zastupitelstva OS ZPTNS v roce 2025, byla seznámena s činnostmi BOZP, vzala na vědomí informace z MSDU OS a přehled o rekreacích členů na Černém Mostě.

21. listopadu

OS ZPTNS - 5. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS

Zastupitelstvo OS ZPTNS, po schválení programu jednání, vzalo na vědomí informace o činnosti od svého 4. jednání, dále informace týkající se o sociálního dialogu a kolektivním vyjednávání. Zastupitelstvo OS ZPTNS schválilo na základě doporučení Rady OS ZPTNS změnu Stanov OS ZPTNS „Změna č. 1 STANOV Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb“.

Zastupitelstvo OS ZPTNS vzalo na vědomí stanovisko Revizní komise OS ZPTNS, schválilo návrh rozpočtu OS ZPTNS na rok 2025 a inkasa člen-

ských příspěvků a jejich rozdělení na činnost svazu a na stávkový fond. Zastupitelstvo OS ZPTNS vzalo na vědomí informace z oblasti BOZP, projednalo a schválilo Harmonogram jednání v roce 2025.

25. listopadu 2024

Česká pošta – jednání P KOV

Na programu jednání byly odborové otázky, aktuality a informace z jednání Sněmu ČMKOS. ČMKOS odmítá Poslaneckou sněmovnou schválenou důchodovou reformu, která prodlužuje hranici odchodu do důchodu, neřeší předčasné odchody do penze pro zaměstnance v náročných profesích kategorie 3 rizikových prací. Odbory vyzývají senátory Parlamentu ČR, aby předložili pozměňovací návrh, který umožní dřívější odchody do důchodu zaměstnancům, jejich práce je zařazena do 3. kategorie rizikových prací. ČMKOS apeluje na předsedu vlády ČR, aby uvedl konkrétní opatření, kterými by chtěl zajistit dosažení mzdy a platů zaměstnancům ČR srovnatelných s úrovní mezd a platů v Německu a v Rakousku, a to do 4 let!

Dalším bodem jednání byla transformace České pošty, blíží se termín rozdělení státního podniku. Pro zaměstnance je důležité, aby v základacích listinách Balíkovny byl zakotvený sociální fond.

Základní organizace mohou stále posílat žádosti o finanční pomoc pro své členy postižené povodněmi. V prosinci bude ustanovena komise, která bude rozhodovat o rozdělení této pomoci podle zaslaných žádostí.

Zaměstnavatel poskytl odborům informaci o hospodářském výsledku za období 1-9/2024, personální rozbor, čtvrtletní informace o průměrných mzdách a evidenčním počtu zaměstnanců.

Projednávání organizačních změn k 1. 2. 2025, kdy se jedná o 173 pracovních pozic. Další organizační změna proběhne k 1. 4. 2025, zatím nemáme bližší informace. P KOV požaduje komplexní náhled na organizační změnu, zdůvodnění a zejména přínos organizační změny, dále pak zápisy z projednávání

těchto změn v jednotlivých organizačních jednotkách.

Další kolo kolektivního vyjednávání bude 11.12. 2024. P KOV podá návrh na zvýšení mezd v roce 2025, a k rozpočtu FKSP na příští rok.

Účelová síť, jako pilotní projekt probíhá na Zlínsku, P KOV žádá o výstupy z pilotních projektů. Projekty Úřad práce, COOP, ve spolupráci s obecními úřady, a účelová síť a vyjádření ke změnám v roznosech důchodů v roce 2025.

Z regionů: stále se řeší nedostatek stejnokrojů na obměnu, informace o distribuci hotovosti na pobočky. Škodní komise řeší havárie služebních aut, vždy je nutné volat Policii ČR, v případě problémů se členové odborů mohou obrátit na předsedu své odborové organizace, následně na svazový právní servis. Nové členy se daří získávat osobním kontaktem a velkou výhodou členství v odborech je právní pomoc.

Zazněla oficiální informace o plánovaném roznosu důchodů. Na všech regionech probíhají kontroly BOZP.

Odborové organizace přispívají svým členům na zájezdy, výlety, setkání, výročí, kulturu i na péči o zdraví.

Zajímavá byla informace z Nadace České pošty, kdy zaměstnanci, kteří vyrábějí zboží a pořádají Vánoční a Velikonoční jarmarky, zasílají výtěžek z akcí na tuto Nadaci.

Informace zaměstnavatele, které poskytli Václav Hejkal, Rafael Ferenc: oblast FKSP a průběžném čerpání fondu, kdy prostředky na sociální výpomoc jsou vyčerpané, převážně na výpomoc postiženým povodněmi. V příští roce dojde k rozdělení státního podniku a tím i k rozdělení prostředků FKSP. Bude se jednat o využití prostředků FKSP na rok 2025. Předpokládá se, že nedojde k velkým změnám, pouze jedna změna, díky podnětu P KOV, jako dar pro dárce krve. Ostatní příspěvky by měly být za-

chovány. Prioritou je příspěvek na penzijní a životní pojištění, zůstane příspěvek na dovolenou, příspěvek na sociální výpomoc a bezúročné půjčky.

Termín kolektivního vyjednávání je 11. 12. 2024. Jednání bude rozděleno na dvě části, bude se jednat o FKSP a organizačních změnách v roce 2025 a o kolektivní smlouvě.

Vzhledem k připravovaným organizačním změnám charakteru hromadného propouštění je žádost o zaslání aktuálních seznamů členů výborů základních organizací s termínem do 10. 12. 2024.

Vyjádření všech odborových organizací k pracovnímu řádu je kompletní, nový Pracovní řád České pošty bude vydán.

Dotazy P KOV: opakovaně se týká stejnokrojů, kdy je nedostatečná jejich obměna, jak má zaměstnanec postupovat, pokud mu na žádost není obnoven. Pak je zde připomínka, že někteří vedoucí požadují po zaměstnanci dvě potvrzení o návštěvě lékaře, pokud ošetření trvá déle než 4 hodiny. To neodpovídá legislativě, kdy platí, že je omluvena doba nezbytná pro návštěvu lékaře. P KOV žádá zaměstnavatele o informace týkající se propagace Nadace České pošty pro zaměstnance.

V bodě různé zazněla otázka členské základny a náboru nových členů.



MUSÍME TAKÉ TROCHU ODPOČÍVAT

Stejně jako v předchozích letech uspořádala kladenská odborová organizace ve dnech 15. - 17. listopadu 2024 prodloužený víkendový pobyt. Tentokrát se naším cílem stal wellness hotel v Jesenicích u Rakovníka. Užily jsme si pestrý výběr procedur na pohybový aparát a našly zde tolik potřebný odpočinek a klid.

Zároveň všechny zúčastněné, jednalo se o samé ženy, načerpaly síly do další nelehké poštácké práce.

- J. Fišerová -



Základní organizace

ČLENSKÁ PŘIHLÁŠKA

Jméno a příjmení

Datum narození

Pracoviště (útvár)

Bydliště (adresa)

Telefon

E-mail

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

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

V

dne

Přijat za člena ZO OS ZPTNS dne

Razítko Výboru ZO OS ZPTNS

VÍTE, ŽE...

... BEZ ODBORŮ BYSTE NEMĚLI

- ▶ týden dovolené navíc
- ▶ zvýšené odstupné
- ▶ příspěvek na penzijní pojištění
- ▶ sociální fond
- ▶ stravování
- ▶ příspěvky na dovolenou a další

... odbory vedou soustavný sociální dialog, při kterém průběžně jednají se zaměstnavatelem, obhájí práva zaměstnanců a starají se o ně

... odbory kolektivně vyjednávají a uzavírají kolektivní smlouvy, které zaručují výrazně lepší podmínky než jsou stanovené v zákonech

... SE ODBORY STARAJÍ O

- ▶ pracovní a mzdové podmínky
- ▶ bezpečnost práce

... 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



ČÍM VÍC NÁS BUDE, TÍM BUDEME MÍT PŘI JEDNÁNÍCH LEPŠÍ POZICI

VSTUPTÉ DO ODBORŮ
PŘIDEJTE SE K NÁM

<http://oszptns.cmkos.cz>
e-mail: oszptns@oszptns.cz
tel.: 222 540 322

VÝHODY PRO ČLENY NAŠICH ODBORŮ

Odborový svaz má dlouhodobě uzavřenou dohodu se Sdružením na ochranu nájemníků České republiky. Díky této smlouvě mají členové našeho odborového svazu bezplatné konzultace na téma bytové problematiky v poradenských centrech SON.

Poradit se můžete v těchto oblastech:

- ▶ Nájemní bydlení – nájem bytu a domu, doba nájmu, nájemní smlouva, výpovědní důvody, ochrana nájemce bytu, práva a povinnosti nájemce a pronajímatele bytu...
- ▶ Problematika služeb spojených s užíváním bytu – úhrada za služby, zálohy, rozúčtování a vyúčtování dle zákona č. 67/2013 Sb. a prováděcích předpisů...
- ▶ Bydlení ve vlastní nemovitosti – bytové spoluvlastnictví, vymezení jednotky, společné části domu, zápis do katastru nemovitostí, Společenství vlastníků, stanovy SV, statutární orgány, práva a povinnosti vlastníka bytové jednotky...
- ▶ Bytové družstvo – vymezení pojmu družstevní byt, nájem družstevního bytu, převod družstevního podílu, zánik členství, práva a povinnosti člena bytového družstva...

- ▶ Informace k získání příspěvku či doplatku na bydlení.

Velkým bonusem pro členy našeho odborového svazu je možnost rekreace na Černém Mostě v Praze, kde můžete strávit se svojí rodinou příjemný týden a společně navštívit v rámci pobytu některá zajímavá místa našeho hlavního města. Týdenní pobyt stojí 3 000 korun, v bytech s kompletním zázemím se pohodlně ubytuje čtyřčlenná rodina. Pro rezervaci pobytu kontaktujte sekretariát odborového svazu.

V letošním roce můžete také využít slevy na dovolenou s cestovní agenturou INVIA a na pobyty v soukromých apartmánech v Chorvatsku na stránkách <https://www.croatia24.travel/cs/>.

Pokud budete chtít využít slevu na dovolenou, obraťte se na předsedu či předsedkyni vaší základní odborové organizace, který vám vystaví členský poukaz na slevu v INVIA nebo vám sdělí kód na slevu pro pobyty v Chorvatsku.

Nezapomeňte na výhody z portálu Odboryplus.cz.

Podrobnější informace byly publikovány v INFO OS ZPTNS.





**ODBOROVÝ SVAZ ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB**

T-MOBILE BENEFIT

**Zvýhodnění tarify pro členy OS ZPTNS
a jejich rodinné příslušníky.**

Kontaktujte Vaši odborovou organizaci!

Více informací na oszptns.cmkos.cz

Neomezené	Neomezené XL	Neomezené XXL	Neomezené SG L	Neomezené SG XL	Neomezené SG XXL
Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit	612,50 Kč	682,50 Kč	752,50 Kč	892,50 Kč	1 102,50 Kč
Volné minuty do všech sítí	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené
Volné SMS do všech sítí	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené
Volání v podnikové síti	neomezené	neomezené	zdarma	zdarma	zdarma
Datový limit	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené
Cena MMS	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené
Mezinárodní min	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené
Volné roamingo	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené
SG výhoda	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené
T-Mobile TV	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené

Plné dat	Data 4 GB Plus	Data 10 GB Plus	Data neomezené	Data neomezené SG
Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit	284,75 Kč	435,50 Kč	586,25 Kč	787,25 Kč
Volné minuty do všech sítí	150	150	150	150
Volné SMS do všech sítí	150	150	150	150
Volání v podnikové síti	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma
Datový limit	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené

Startovací tarify	Internet 4 GB	Internet 10 GB	Internet neomezené	Internet neomezené SG
Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit	150,75 Kč	301,50 Kč	452,25 Kč	653,25 Kč
Volné minuty do všech sítí v ČR	4 GB plnou rychlostí	10 GB plnou rychlostí	30 GB plnou rychlostí poté 10 Mb/s	neomezené
Volné SMS do všech sítí v ČR	2,28 Kč	2,28 Kč	2,28 Kč	2,28 Kč
Volání v podnikové síti	0,98 Kč	0,98 Kč	0,98 Kč	0,98 Kč
Datový limit	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené

Start 150	Start
220,50 Kč	251,75 Kč
150	neomezené
150	neomezené
zdarma	zdarma
1 GB plnou rychlostí	1 GB plnou rychlostí
2,28 Kč	2,28 Kč
0,98 Kč	0,98 Kč
4,90 Kč	4,90 Kč

KVÍZ ZNÁTE ČESKÉ POHÁDKY?

1. Jak se jmenovala princezna z filmu Pyšná princezna z roku 1952?

- a) Lada
- b) Krasomila
- c) Růženka



2. Kdo ztvárnil postavu prince v pohádce Tři oříšky pro Popelku?

- a) Pavel Zedníček
- b) Vladimír Ráž
- c) Pavel Trávníček



3. Kdo ztvárnil statečnou Bohdanku ve filmu Sedmero krkavců z roku 2015?

- a) Klára Issová
- b) Martha Issová
- c) Sara Sandeva



4. Ze které pohádky je hláška: „Ty nejsi andělská mrcha, ty jsi mrcha!“

- a) Tři oříšky pro popelku
- b) Tři veteráni
- c) Tři bratři



5. Jak se jmenuje pohádka, ve které hlavní roli ztvárnili Helena Vondráčková a Václav Neckář?

- a) Princové jsou na draka
- b) Šíleně smutná princezna
- c) Peklo s princeznou



6. Ze které pohádky je hláška: „Odvolávám, co jsem odvolal a slibuji, co jsem slíbil.“

- a) Sůl nad zlato
- b) Princezna se zlatou hvězdou na čele
- c) Pyšná princezna

Odpovědi posílejte do 31. 1. 2025 na e-mail: oszptns@oszptns.cz označené KVÍZ.

7. Co Jírovi ukázalo cestu k jeho princezně Jasněnce?

- a) Střevíc
- b) Šíp
- c) Ptačí pírkó



8. Ve kterém jihočeském zámku se natáčela Zlatovláska?

- a) Hluboká nad Vltavou
- b) Červená Lhota
- c) Orlík



9. Která postava nebyla v pohádce Tři bratři?

- a) Růženka
- b) Popelka
- c) Mařenka



10. Ze které pohádky je hláška: „Já jsem tajtrlík? Zprvč nevím, co to je a zadruhé mě to uráží!“

- a) Dvanáct měsíčků
- b) Byl jednou jeden král
- c) Anděl páně



11. Ve které pohádce byla princezna Bosana?

- a) Tři veteráni
- b) Lotrando a Zubejda
- c) Řachanda



12. Která herečka ztvárnila Závist v pohádce Nesmrtelná teta?

- a) Jiřina Bohdalová
- b) Helena Růžičková
- c) Dana Syslová



Odpovědi posílejte do 31. 1. 2025 na e-mail: oszptns@oszptns.cz označené KVÍZ.



Houbový kuba

Houbový kuba potěší na Štědrý den strávníky, co mají rádi staročeskou klasiku 😊

INGREDIENCE pro 4 porce:

250 g krup

2 hrsti sušených hub

4 lžíce tuku

2 ks cibule

4 stroužky česneku

2 lžíce majoránky

2 špetky mletého kmínu

2 lžičky soli

Postup

Kroupy nejlépe den předem pořádně propláchněte a nechte ve vodě nabobtnat, zkrátíte dobu vaření. Druhý den je slijte, zalijte vodou asi dva centimetry nad okraj a spolu se lžičkou soli a lžící sádla a povařte asi 30 minut doměkka.

Mezitím houby přelijte vroucí vodou, nechte 15 minut nabobtnat, slijte (tekutinu ale nevylévejte) a pokrájejte najemno.

Nadrobno pokrájenou cibuli opečte na zbytku tuku dozlatova, přidejte houby a restujte dalších 5 minut. Osolte, vmíchejte nasekaný česnek a špetku kmínu, zalijte slitou houbovou vodou a 10 minut povařte.

Vmíchejte scezené uvařené kroupy, drhnutou majoránku, nechte prohřát a opepřete. Podávejte buď rovnou, nebo uhladte do tukem vymazaného pekáčku a při 200 °C chvilku zapečte, aby se na povrchu vytvořila křupavá krustička.



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 ZEMANOVÁ
Právní servis

holubova.klara@cmkos.cz

775 021 327

Ing. Radek BRABEC, DiS
BOZP

brabec.radek@cmkos.cz

601 347 484

Vlasta TRÁGEROVÁ
Administrativně - organizační servis

222 540 322

tragerova.vlasta@oszptns.cz

725 039 066

Jana KOUKOLOVÁ
Administrativně - organizační servis

222 540 322

koukolova.jana@oszptns.cz

739 228 578

Karolína MAŘÍKOVÁ
Ekonomicko - hospodářský servis

marikova.karolina@cmkos.cz

603 715 116

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

Stanislav KAČER

stanislav.kacer@cmail.cz

724 774 632

Michaela JAČMENKOVÁ

misa.jacmenkova@seznam.cz

606 289 834

Ing. Jiří TRUPL

jiri.trupl@cetin.cz

724 009 029

Naše adresa

OS ZPTNS, Olšanská 2898/4g, schránka 154, 130 00 Praha 3, oszptns@oszptns.cz

PODEPSAT MŮŽEŠ, ČÍST MUSÍŠ!

Před podpisem všech dokumentů si buď naprosto jist,
že rozumíš všemu, co podepisuješ.

Jinak to nedělej!

PORAĎ SE!

Před podpisem se vždy nejdřív o všem, co není
zcela jasné a srozumitelné, poraď

- se svojí odborovou organizací
- s odborovým právníkem
- s vedením svazu a specialisty
na kolektivní vyjednávání

BUĎ ČLEMEM ODBORŮ!

Člen odborů má vždy zastání a možnost se poradit.

Nepříjemným důsledkům zabrání pouze když jim
přededeš. Neuvážené rozhodnutí stvrzené
podpisem už nemusí jít vrátit zpět!



**HÁJÍME VÁS
A POMÁHÁME VÁM**

Web <http://oszpntns.cmkos.cz>
E-mail: oszpntns@oszpntns.cz
Tel.: 222 540 322

