



# Kolektivní vyjednávání

čtete na str. 4

# POVODNĚ

čtete na str. 5

# Teplotní podmínky na pracovišti v zimních měsících

čtete na str. 6

# Houbařský kvíz

čtete na str. 31



# HISTORICKÉ OKÉNKO



## Halloween - Svátek čarodějnic

Zaručeně můžeme říci, že Halloween - Svátek čarodějnic, který se slaví večer 31. října před svátkem Všech svatých, je na pohlednicích ze všech svátků v roce nejvíce plný fantazie a barev. Ve světové filokartii patří mezi námět, nejvíce v Anglii, USA a Kanadě vyhledávaný. V tento večer si děti i dospělí oblékají různé kostýmy, zdobí domy strašidelnými výjevy i postavami a děti si chodí po domech pro pamlsky, asi tak jako u nás o vánocích pro koledu.



## Milé kolegyně, milí kolegové,

podzim přišel náhle a po konci horkého léta příroda ukázala svou sílu v podobě ničivých povodní. Pro mnohé místo poklidného podzimu tak přišly velké starosti. Právě v těchto situacích se ukazuje nejvíce, jak je důležitá lidská soudržnost a solidarita. Chci moc poděkovat za finanční dary na pomoc členům našich odborů, kterým povodně způsobily velké škody. Když spojíme síly, můžeme pomoci obnovit to, co bylo zničeno.

Velká solidarita mezi členy je důležitá, ukazujeme si navzájem, že na problémy opravdu nejsme sami.

*Vaše Jindřiška*

# OBSAH

Kolektivní vyjednávání .....	4
POVODNĚ .....	5
Teplotní podmínky na pracovišti v zimních měsících .....	6
Děkujeme Jiřinko .....	12
Právní KUDYKAM .....	13
Malá ohlédnutí .....	22
Babí léto .....	26
Členská přihláška .....	27
Kvíz .....	31
Podzimní recepty .....	33
Kontakty na správní aparát OS ZPTNS .....	35

# Kolektivní vyjednávání

Uzavření kolektivní smlouvy České pošty je dlouhodobě naší prioritou. Kolektivní vyjednávání v minulých letech nedospělo k uzavření kolektivní smlouvy, a to bohužel kvůli neshodě na straně odborových organizací, protože zákon předepisoval absolutní shodu na straně odborů.

Novela zákoníku práce, která je účinná od srpna tohoto roku, umožňuje vést kolektivní vyjednávání i když se odborové organizace působící u zaměstnavatele neshodnou. Zaměstnavatel má za zákonem stanovených podmínek možnost o kolektivní smlouvě jednat s největší odborovou organizací či s více odborovými organizacemi a souhlas všech odborových organizací už není nutnou podmínkou.

P KOV České pošty připravil nový návrh kolektivní smlouvy, který na konci srpna předložil odborovým partnerům k připomínkám s apelem na naléhavost situace pro zaměstnance s ohledem na probíhající transformaci a dělení podniku. Po jednání společný návrh Kolektivní smlouvy podpořilo zatím sedm odborových subjektů a požádáme společně zaměstnavatele, abychom s tímto návrhem zahájili kolektivní vyjednávání.

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 zvyšování mezd.

I když nemáme uzavřenou kolektivní smlouvu, sociální dialog a vyjednávání o jednotlivých tématech průběžně probíhají. Každoročně jednáme o mzdách, FKSP. Letos jsme vyjednali mimořádnou odměnu generálního ředitele, navýšení mezd v průměru o 10 %, jednání probíhala o benefitech z FKSP i z nákladů zaměstnavatele. Příspěvky na penzijní či životní pojištění, straven-

kový paušál ve výši 80 Kč, přes vládní úsporný balíček byly zachovány příspěvky na rekreaci, dary a sociální výpomoci.

Aktuálně se nám podařilo vyjednat volno s náhradou mzdy pro pošťáky, kteří byli postiženi ničivými povodněmi. Řada poštáků po povodních nemůže pracovat, mají zničené či poškozené domovy, nemohou se na pracoviště dopravit, nebo jejich pracoviště zatím nejsou k práci způsobilá.

Takovéto důvody pro překážky v práci upravuje pracovní právní legislativa i interní předpisy, ale v drtivé většině předpokládají nárok zaměstnance na pracovní volno bez náhrady mzdy. Vyjednali jsme zmírnění finančního dopadu. Při překážkách na straně zaměstnavatele v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku. V případě nepředvídaného přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem, přísluší mu pracovní volno s náhradou mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku v rozsahu až 3 dny. Pokud se zaměstnanec v důsledku živelní pohromy nemůže dostavit do práce z důvodu odstraňování následků živelní pohromy na nemovitosti, kterou užívá ke svému stálému bydlení, a na věcech, které se v této nemovitosti nacházely v době živelní pohromy, přísluší mu pracovní volno s náhradou mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku v rozsahu až 5 dnů. Toto ujednání platí pro období od 12. 9. 2024 do 31. 10. 2024.

Vždy jednáme v zájmu našich členů a všech poštáků. Naše práce má smysl 😊

- Jindřiška Budweiserová -





# POVODNĚ

## POMOC ČLENŮM

V minulých dnech zasáhly naši republiku ničivé povodně. Způsobily obrovské škody a v mnoha místech dramaticky postihly naše členy.

Odborový svaz stejně, jako v minulosti, požádal základní organizace a členy, aby na podporu našim členům, které postihly povodně a způsobily jim velké materiální škody, darovali finanční prostředky.

**Dary můžete posílat na účet odborového svazu č. 107-3582400277/0100 u Komerční banky, který slouží pouze pro tento účel.**

Takto darované peníze budou použity na pomoc povodněmi postiženým členům OS ZPTNS na základě žádostí základních organizací.

**JAKÁKOLIV POMOC  
SE POČÍTÁ, DARUJTE  
PROSÍM PENÍZE  
A PROJEVTE SVOJI  
SOLIDARITU**



**QR Platba**

# Otázky spojené povodněmi

## Obecné povinnosti zaměstnance prokázat překážku v práci a oznámit zaměstnavateli nepřítomnost v práci.

Ve všech případech platí základní povinnosti zaměstnance, který musí svoji nepřítomnost v práci (překážku v práci) zaměstnavateli oznámit ihned, bez zbytečného odkladu. Lze využít jak datové schránky, tak kontakty na vedoucí zaměstnance apod. Důležité je, aby byl zaměstnanec schopný překážku v práci prokázat a současně doložit i splnění informační povinnosti.

Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného odkladu.

Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti podle věty první jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.

Jestliže je podle zvláštního právního předpisu zaměstnanec uvolněn pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu, je právnická nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný, popřípadě z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna uhradit zaměstnavateli, u něhož byl zaměstnanec v době uvolnění v pracovním poměru, náhradu mzdy nebo platu, která byla zaměstnanci poskytnuta, pokud se s touto právnickou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od úhrady.

## Nemožnost dostat se do práce, řešení následků povodně

1. Zaměstnanec se následkem povodně nedostane do práce v důsledku nepředvídaného přerušení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Tento případ řeší příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, pod bodem 3. Z tohoto ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

2. Zaměstnanec se v důsledku živelní pohromy nemůže dostavit na pracoviště (např. v důsledku evakuace apod.)

Tuto situaci pracovněprávní předpisy sice výslovně neřeší, zaměstnavatelé by však měli nepřítomnost zaměstnance na pracovišti omluvit, a to s ohledem na skutečnost, že ze strany zaměstnance nejde o zaviněné jednání, ale o vyšší moc.

3. Zaměstnanci těžce postiženému na zdraví byla znemožněna z povětrnostních důvodů cesta do zaměstnání nehromadným dopravním prostředkem.

Tento případ řeší příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., pod bodem 4. Z tohoto ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den.

4. Zaměstnanec se dostaví na pracoviště, ale zaměstnavatel mu nemůže přidělovat práci z důvodu přerušení práce způsobených nepříznivými povětrnostními vlivy.

Mohou nastat dvě situace, a to:

a) zaměstnavatel převede zaměstnance podle ustanovení § 41 zákoníku práce na jinou práci, než byla sjednána.

Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytně







V těchto dnech nás znovu postihly rozsáhlé povodně. Považujeme za nezbytné a nutné pomoci všem našim členům, kterých se toto neštěstí dotklo.

**Základní organizace Pošty Plzeňska poskytnou finanční dar ve výši 20 000 Kč našim kolegům.**

- Mäsiarová Bohumila -

**Posíláme dar 5 000 Kč**

- ZO Kladno -

**Hodně sil, posíláme 30 000 Kč**

- ZO ČP -

**Ať to brzy opravíte 1 000 Kč**

- JP -

**Držte se 500 Kč**

- PK -

**Moc na všechny myslím 10 000 Kč**

- JB -

**Zvládněte to! 500 Kč**

- PK -

**Naděje je důležitá 1 000 Kč**

- JK -

**Příroda je mocná, solidarita také 1000 Kč**

- PD -

**Každá pomoc je důležitá 500 Kč**

- RM -



# Teplotní podmínky na pracovišti v zimních měsících

**V podzimním čísle časopisu je dobré připomenout požadavky na teplotní komfort na pracovišti, které má zaměstnavatel za povinností zajistit.**

Zákonné povinnosti a požadavky upřesňuje zákon č. 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, § 2 odst. 1 písm. b)

*„pracoviště byla osvětlena, pokud možno denním světlem, měla stanovené mikroklimatické podmínky, zejména pokud jde o objem vzduchu, větrání, vlhkost, teplotu a zásobování vodou,“*

Upřesňující pravidla se nacházejí v § 6 a § 7 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví

podmínky ochrany zdraví při práci související se zátěží chladem. Poskytování ochranných nápojů upravuje § 8.

Jakou teplotu by měl zaměstnavatel tedy zajistit na pracovišti? Záleží, do jaké třídy práce jsou zaměstnanci zařazeni. Zařazení do dané třídy práce se provádí na základě posouzení vykonávané práce. Jsou zde uvedeny práce s řízením nákladního vozidla, práce převážně vsedě spojená s lehkou manuální prací rukou a paží, pokladní a další. Třída práce souvisí s energetickým výdejem, který zaměstnanec vynaloží k výkonu dané práce.

Na základě třídy práce a energetického výdaje je stanovena tabulka minimálních a maximálních teplotních hodnot na pracovištích.

třída práce	M[W.m <sup>-2</sup> ] (brutto)	t <sub>omin</sub> nebo t <sub>gmin</sub> [°C]	t <sub>omax</sub> nebo t <sub>gmax</sub> [°C]	va[m.s <sup>-1</sup> ]	Rh[%]	časová použitelnost limitu
I	≤80	20*	27	0,01 až 0,2	30 až 70	*od 1.7.2024
IIa	81 až 105	18*	26			
IIb	106 až 130	14	30	0,05 až 0,3		
IIIa	131 až 160	10	30			
IIIb	161 až 200	10	26			
IVa	201 až 250	10	24	0,1 až 0,5		
IVb	251 až 300	10	20			
V	301 a více	10	20			

*Celoročně přípustné mikroklimatické podmínky na nevenkovním pracovišti s neudržovanou teplotou přirozeně větraném a na pracovišti, na němž je k větrání použito kombinované nebo nucené větrání, zdroj: nařízení vlády 361/2007 Sb.*

Pokud víte, že na Vašem pracovišti jsou v zimním období problémy s udržením optimální teploty, tak situaci řešte včas s vedením na pracovišti, či se obraťte na svazovou inspekci bezpečnosti práce.

- Radek Brabec -



# Děkujeme Jiřinko

V pondělí 1. července oslavila výročí 50 let u Pošty paní Jiřina Stašková. Svoji „poštáckou cestu“ zahájila v 15 letech studiem na poštovním učilišti. Učitelé na škole jí hodně pomáhali a po jejím ukončení Jiřinka věděla, že práce na poště ji bude bavit.



V roce 1974 nastoupila jako doručovatelka listovních zásilek na plzeňskou jedničku. Během let vystřídala spoustu okrsků v centru Plzně a hravě si s každým poradila. Nad rámec svých povinností pomáhala především starším lidem i po pracovní době, všichni klienti si ji oblíbili.

Život se s ní vůbec nemazlil. Je ale velká bojovnice, vše vždy skvěle zvládla, a i po vážné nemoci mezi svými kolegy na poště zůstala. Nemohla již ale bohužel vykonávat pozici doručovatele, tak jí byla nabídnuta práce ve vyúčtování. Každou práci a změnu přijala se ctí, pošta se stala jejím druhým domovem.

Jiřinka je stále ochotná každému pomoci. Dokáže naslouchat a pobavit svou věčně dobrou náladou. Věk pro ni není žádnou překážkou. Nadále se vzdělává, navštěvuje univerzitu třetího věku, kde jeden obor již úspěšně ukončila a chystá se na další.

Po celou dobu je věrnou členkou naší odborové organizace ZO Pošty Plzeňska.

Za její dosavadní úžasnou spolupráci moc děkujeme a přejeme hlavně pevné zdraví.

- Radka Stehlíková -

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

máte před sebou nové číslo našeho časopisu, ve kterém se uvádím aktuální novelizaci zákoníku práce od 1. 8. 2024. Další novelizace zákoníku práce, která má za cíl rozšířit pracovní trh, leží v poslanecké sněmovně a je otázkou, kdy bude přijata a nabude účinnosti. O všech novinkách vás budeme včas informovat.

Na připravovaném školení, jehož tématem je zákoník práce a které se bude konat v Pardubicích ve dnech 17. – 18. 10. 2024 se dozvíte mnoho zajímavého z oblasti pracovněprávních vztahů, zákoníku práce a souvisejících právních předpisů.

Přeji Vám klidné podzimní dny, i když se naší zemí prohnala živelní pohroma a mnohým z nás připravila velmi krušné chvíle.

Buďte bdělí, braňte svá práva, neboť s odbory nejste na své starosti sami.

Váš právní servis





# Právní KUDYKAM

## Novelizace zákoníku práce - zákon č. 262/2006 Sb., - účinnost od 1. srpna 2024

**Zákoník práce opět doznal změny, které byly schváleny zákonem č. 23/2024 Sb., s účinností od 1. srpna 2024 a od 1. ledna 2024. V tomto článku vás seznámím se změnami, které nám tato novelizace přinesla a které se dotknou pracovněprávních vašich vztahů.**

**1.** Významnou změnou je novelizace ust. § 24 zákoníku práce, na tuto změnu jsme čekali velice dlouho a tato změna zákoníku práce nám odborům opět umožní uzavřít kolektivní smlouvu u zaměstnavatele tam, kde není shoda mezi odborovými organizacemi a není možná dohoda na znění textu kolektivní smlouvy, která je předkládána zaměstnavateli v rámci kolektivního vyjednávání.

Postup podle novelizovaného znění ustanovení § 24 zákoníku práce je následující. Skutečnosti, že odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance není novinkou, my jako odbory chráníme zájmy všech zaměstnanců. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní

smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.

Pokud však není shoda mezi odborovými organizacemi, je stanovena lhůta v délce 30 dnů od zahájení vzájemných jednání, kdy odborová organizace oznámí zaměstnavateli, že mezi nimi není shoda na jednotném postupu při kolektivním vyjednávání. Zaměstnavatel je v takovém případě oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, nebo s více odborovými organizacemi, které mají dohromady největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele. Zaměstnavatel může uzavřít kolektivní smlouvu, ale musí splnit následující podmínky (i) zaměstnavatel po marném uplynutí lhůty určené pro nalezení shody mezi odborovými organizacemi (jedná se lhůta 30 dnů, viz text výše) zřejmí způsobem u něj obvyklým a dostupným všem zaměstnancům, se kterou odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi hodlá uzavřít kolektivní smlouvu; (ii) uplynula lhůta 30 dnů od oznámení zaměstnavatele podle předchozí věty; (iii) zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru neprojeví nesouhlas s postupem uvedeným v oznámení zaměstnavatele.

Zaměstnanci projeví svůj nesouhlas následujícím způsobem - nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ve lhůtě 30 dnů ode dne oznámení zaměstnavatele písemně prohlásí, že nesouhlasí s tímto postupem uzavírání kolektivní smlouvy, a toto prohlášení doručí zaměstnavateli. Jestliže nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ve svém prohlášení určí odborovou organizaci nebo více odborových organizací, s nimiž by měla být uzavřena kolektivní smlouva, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s touto odborovou organizací nebo těmito více odborovými organizacemi.

Ostatní odborové organizace, které nemají největší počet členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, nebo nebyly určeny nadpoloviční většinou všech zaměstnanců zaměstnavatele k uzavření kolektivní smlouvy, mají právo na informaci o zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy a právo na projednání předloženého a závěrečného návrhu kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinen projednat předložený návrh kolektivní smlouvy s ostatními odborovými organizacemi bez zbytečného odkladu, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů od zahájení tohoto jednání. Závěrečný návrh kolektivní smlouvy je zaměstnavatel povinen s ostatními odborovými organizacemi projednat před uzavřením kolektivní smlouvy.

Není-li kolektivní smlouva uzavřena ve lhůtě do 6 měsíců ode dne, kdy došlo k oznámení zaměstnancům, nebo ode dne, kdy bylo zaměstnavateli doručeno prohlášení zaměstnanců, právo zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu zaniká.

**2.** Novelizace § 27 odst. 2 zákoníku práce - novelizovaný text je označen podtržením

(1) K ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží.

(2) K ujednáním kolektivní smlouvy vyššího stupně, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejichž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele podle jiného právního předpisu, se nepřihlíží.

(3) Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže písemnosti, jinak se k ní nepřihlíží.

**3.** Novelizace ustanovení § 83 odst. 2 zákoníku práce se dotýká zdravotníků a v tomto ustanovení je uvedeno - za podmínek uvedených v § 83a nesmí délka směny přesáhnout 24 hodin.

Abyste si mohli učinit představu o takto plánovaných směnách zdravotníků, níže uvádím znění ustanovení 83a zákoníku práce, vyznačená změna textu je podtržena.

(1) Jen bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, může délka pracovní doby zaměstnance v nepřetržitém provozu spojená s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává lékař, zubní lékař, farmaceut) nebo zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání) (dále jen „zaměstnanec ve zdravotnictví“), činit až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích.

(2) K uplatnění postupu podle odstavce 1 je zaměstnavatel zároveň povinen se zaměstnancem ve zdravotnictví uzavřít písemnou dohodu, která

- a) nesmí být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích,
- b) může být vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu; vypověď

musí být dána písemně a doručena druhému účastníku. Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví.

- (3) Zaměstnanec ve zdravotnictví, který nesouhlasí s výkonem práce podle odstavce 1, nesmí být ke sjednání dohody podle odstavce 2 nucen ani být vystaven jakékoli újmě.
  - (4) O uplatnění odstavce 1 je zaměstnavatel povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce.
  - (5) Zaměstnavatel vede aktuální seznam všech zaměstnanců ve zdravotnictví, s nimiž je sjednána dohoda podle odstavce 2.
- 4.** Do ustanovení § 92 zákoníku práce, které upravuje nepřetržitý odpočinek v týdnu se doplňuje nový odstavce 6, který zní:

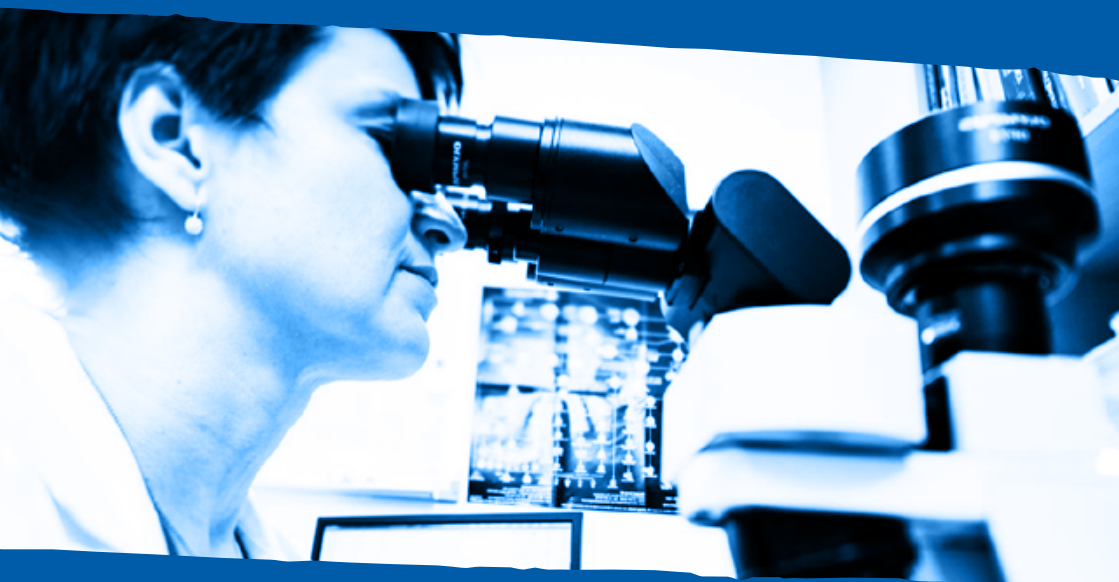
Pro zaměstnance ve zdravotnictví je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu.

V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátí, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s jiným nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu za období 4 týdnů v délce alespoň 140 hodin. Ustanovení § 90b tím není dotčeno; dobu neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku vymezenou v § 90b nelze považovat za dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu.

- 5.** Novelizace se dotkla ustanovení § 111, kterým je upravena minimální mzda a ustanovení § 112, kterým je upraven minimální plat. Pro Vaši informaci uvádím celé znění těchto svou ustanovení, neboť jejich novelizace zásadně změnila původní text těchto ustanovení.

#### **§ 111 – minimální mzda**

- (1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci zaměstnance, který nemá právo na některou z nejnižších úrovní zaručeného platu podle § 112 odst. 2. Mzda nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda.



Do mzdy nebo odměny z dohody se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví a za práci v sobotu a v neděli.

- (2) Nedosáhne-li mzda nebo odměna z dohody zaměstnance uvedeného v odstavci 1 minimální mzdy, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek
  - a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou, které dosáhl v kalendářním měsíci a příslušnou měsíční minimální mzdou, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou minimální mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije hodinová minimální mzda, nebo
  - b) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší odměny z dohody připadající na 1 hodinu a příslušnou hodinovou minimální mzdou.
- (3) Měsíční minimální mzda je součinem predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok a koeficientu pro výpočet minimální mzdy. Koeficient pro výpočet minimální mzdy se stanoví tak, aby výsledná výše minimální mzdy byla přiměřená zejména ve vztahu ke kupní síle minimální mzdy s ohledem na životní náklady, obecné úrovní mezd a jejich rozdělení, tempu růstu mezd, dlouhodobému vývoji a míře produktivity. K posouzení přiměřenosti minimální mzdy se použije rovněž orientační referenční hodnota 47 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství. Takto vypočtená výše měsíční minimální mzdy se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.
- (4) Hodinová minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin se vypočte jako
  - podíl měsíční minimální mzdy a průměrného počtu pracovních hodin připadajících v kalendářním roce, pro který se výpočet provádí, na jeden kalendářní měsíc. Do počtu pracovních hodin se pro tento účel nezahrnují pracovní hodiny, na které připadá při rovnoměrném rozvržení pracovní doby do pětidenního pracovního týdne v kalendářním roce svátek. Výše hodinové minimální mzdy se zaokrouhluje na desetihaléře směrem nahoru.
- (5) Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin podle § 79 odst. 2 a 3 se hodinová minimální mzda zvyšuje úměrně zkrácení týdenní pracovní doby.
- (6) Zaměstnanci, který má sjednanu kratší pracovní dobu podle § 80 nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se měsíční minimální mzda snižuje úměrně odpracované době.
- (7) Sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv vyhlásí pro následující kalendářní rok
  - a) do 31. srpna Ministerstvo financí predikci průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství,
  - b) do 30. září Ministerstvo práce a sociálních věcí měsíční a hodinovou minimální mzdu.
- (8) Pokud minimální mzda vypočtená postupem podle odstavců 3 a 4 nedosáhne naposledy vyhlášené výše, vyhlásí se minimální mzda ve vyšší naposledy vyhlášené.
- (9) Koeficient pro výpočet minimální mzdy stanoví vláda nařízením po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody vždy na období 2 let, počínaje 1. lednem roku, ve kterém má být poprvé použit. Výši koeficientu je možné měnit před uplynutím období uvedeného ve větě první, jen pokud dojde k podstatné změně vnitrostátních ekonomických podmínek. Pro

jednotlivé celé kalendářní roky v rámci tohoto období je možné stanovit koeficient v různé výši.“.

## § 112 zaručený plat

- (1) Zaručeným platem je plat, na který zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo platového výměru.
- (2) Plat nesmí být nižší než příslušná nejnižší měsíční úroveň zaručeného platu. Nejnižší úroveň měsíčního a hodinového zaručeného platu se stanoví ve 4 úrovních tak, aby činila
  - a) v 1. skupině prací 1 násobek minimální mzdy,
  - b) ve 2. skupině prací 1,2 násobek minimální mzdy,
  - c) ve 3. skupině prací 1,4 násobek minimální mzdy a
  - d) ve 4. skupině prací 1,6 násobek minimální mzdy.
- (3) Hodinové nejnižší úrovně zaručeného platu se zaokrouhlují na desetihaléře směrem nahoru.
- (4) Nejnižší úrovně zaručeného platu vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí pro následující kalendářní rok ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením do 30. září.
- (5) Nedosáhne-li plat bez platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví a za práci v sobotu a v neděli příslušné měsíční nejnižší úrovně zaručeného platu, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručeného platu.

- (6) Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin podle § 79 odst. 2 a 3 se hodinová nejnižší úroveň zaručeného platu zvyšuje úměrně zkrácení týdenní pracovní doby. Zaměstnanec, který má sjednanu kratší pracovní dobu podle § 80 nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se měsíční nejnižší úroveň zaručeného platu snižuje úměrně odpracované době.
- (7) Vláda stanoví nařízením rozdělení prací do 4 skupin odstupňovaných podle kvalifikační náročnosti vykonávaných prací.“.

- 6.** Do textu zákona se vkládá nové ustanovení § 114a, které se opět bude týkat zaměstnanců ve zdravotnictví a zní:

§ 114a – mzda a příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví

Zaměstnanec ve zdravotnictví, který je vystaven zvýšené zátěži vyplývající z rozvržení pracovní doby, přísluší za práci ve směně, jejíž délka byla sjednána nebo stanovena podle § 83a odst. 1, dosažená mzda a za 13. a každou další hodinu odpracovanou v téže směně příplatek nejméně ve výši 20 % průměrného výdělku.“.

- 7.** S ohledem na změnu stanovení minimální mzdy je upraven příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a dle novelizovaného znění ustanovení § 117 odst. 2 zákoníku práce bude činit nejméně 10 % minimální mzdy.“.
- 8.** Novelizace se dotkla ustanovení § 128 zákoníku práce a upravuje příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, který zaměstnanci přísluší v rozpětí 5 % až 15 % měsíční minimální mzdy. Ztíženým pracovním prostředím je pracovní prostředí podle § 117 odst. 1 věty druhé. Výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí určí zaměstnavatel v rámci stanoveného rozpětí podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vli-



vů. Rozpětí výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí pro následující kalendářní rok ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením do 30. září.

**9.** Změna ustanovení § 131 osobní příplatek nově zní - zaměstnavatel může zaměstnanci poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen; přitom postupuje v souladu s § 110 odst. 5.“.

**10.** Do textu zákoníku práce se vkládá nové ustanovení § 133a a opět se týká zaměstnanců ve zdravotnictví. Pro informaci uvádím opět celé znění.

§ 133a příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví

Zaměstnanci ve zdravotnictví, který je vystaven zvýšené zátěži vyplývající z rozvržení pracovní doby, přísluší za 13. a každou další hodinu odpracovanou ve směně, jejíž délka byla sjednána nebo stanovena podle § 83a odst. 1 příplatek ve výši 20% průměrného hodinového výdělku.“.

21. V § 138 se číslo „115“ nahrazuje textem „114a“ a na konci § 138 se doplňují věty „Odměnu z dohody lze sjednat již s přihlédnutím k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo práci v sobotu a neděli; odměnu z dohody lze tímto způsobem sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce

v uvedených ztížených pracovních režimech, k níž bylo při sjednání odměny z dohody přihlédnuto a je-li sjednána výše příplatků podle § 116 až 118, které by jinak z tohoto důvodu byly zaměstnanci poskytnuty. Za dobu práce ve ztížených pracovních režimech nad tímto způsobem sjednaný rozsah přísluší zaměstnanci příplatek podle § 116 až 118. Pro účely § 111 odst. 1 věty třetí se z odměny z dohody odečte částka odpovídající výši příplatků, které by zaměstnanci příslušely, nebylo-li by k práci ve ztížených pracovních režimech v odměně přihlédnuto.“.

**11.** Ustanovení § 147 zákoníku práce se týká možnosti zaměstnavatele srazit zaměstnanci taxativně označené srážky ze mzdy nebo platu. Nově je rozšířena možnost zákonem specifikovaných srážek na odměnu z dohody.

**12.** Nově bylo upraveno znění § 217 odst. 1 zákoníku práce, které se týká čerpání dovolené. První odstavce tohoto ustanovení tedy nově zní - Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, není-li dále stanoveno jinak. Při určení čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen přihlížet vedle provozních důvodů též k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.



## DOTAZ

**Byla mi ukončena pracovní neschopnost, doma jsem byla šest měsíců a můj zdravotní stav, byť jsem vyléčena, neumožňuje, abych nadále pokračovala v práci, kterou mám sjednanou jako druh práce dle uzavřené pracovní smlouvy. Jak mám postupovat? Moje vedoucí na poště mi sdělila, že mám dát výpověď z pracovního poměru, když nemůžu pracovat.**

Po ukončení takto dlouhotrvající pracovní neschopnosti Vás zaměstnavatel pošle na pracovnílékařskou prohlídku, aby měl informaci, že nadále můžete konat práci, resp. druh práce, který máte ujednán v pracovní smlouvě. Bude-li výsledkem pracovnílékařské prohlídky sdělení, že nadále nebudete schopna konat dohodnutou práci, má zaměstnavatel možnost, pokud Vás nepřeřadí s Vaším souhlasem (jednalo by se o dodatek k pracovní smlouvě o změně druhu práce) na jinou, pro Vás vhodnou práci, postupovat dle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, kterém je stanoveno, že pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost, může mu zaměstnavatel dát výpověď s dvouměsíční výpovědní dobou. Je to kvalifikovaný výpovědní důvod z pracovního poměru. V tomto případě nevzniká nárok na odstupné.

Bude-li tedy výsledkem pracovnílékařské prohlídky závěr, že jste pozbyla vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost a vzhledem k tomu, že z Vašeho dotazu plyne, že jste zaměstnankyní České pošty s.p., v takovém případě Vám zaměstnavatel navrhne ukončení pracovního poměru dohodou s tím, že Vám bude vyplacena odměna, pokud splníte časový test, tzn. záleží, jak dlouho jste v pracovním poměru u České



pošty s.p. V žádném případě nepodávejte Vy výpověď z pracovního poměru. Pokud si nebudete jistá postupem zaměstnavatele, resp. Vaší paní vedoucí a s ohledem na skutečnost, že jste členkou odborů, neváhejte a kontaktujte právní servis.



## DOTAZ

### **Se zaměstnavatelem jsem uzavřel pracovní smlouvu a následně mi zaměstnavatele 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

nec 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 délky 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, místa 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

**24. června 2024**

**Česká pošta – jednání P KOV-ČP**

Tripartita - odbory jednájí o novele zákoníku práce, dřívějším odchodu do penze pro náročné profese, o minimální mzdě, návrhu zvýšení platů ve veřejné sféře od září pro pracovníky v kultuře, ve školství a zaměstnancům ve státní službě o 7 % -10 %. Mimořádné jednání předsednictva tripartity proběhne 25.6. 2024, doprovod delegace ČMKOS bude za naše odbory zajištěn.

Zákoník práce – zásadní problém novelizace je výpověď bez udání důvodů, proto vznikla Petice, která má 53 563 podpisů, bohužel není znám termín veřejného slyšení v Poslanecké sněmovně.

Transformace České pošty má cíl stabilizaci hospodaření, rozdělení státního podniku na Poštu, která bude provozovat veřejnoprávní služby s finanční podporou státu ve smyslu poštovní licence a na Balíkovnu, která převezme logistickou část třídění, přepravy a doručování balíků a bude fungovat jako akciová společnost.

Rušení neobsazených míst v divizi Balíkovna by mělo být pouze tam, kde je nadbytečná personální kapacita a kde nevzniká práce přesčas.

Prodej nemovitostí České pošty na základě analýzy efektivity využívání nemovitostí, kterými disponuje. Nepotřebné nemovitosti nabízí k prodeji. 12. 6. 2024 proběhla elektronická aukce budovy ČP v Olomouci.

Dopis P KOV se žádostí o vyplacení mimořádné odměny byla ze strany generálního ředitele zamítnutá. Důvodem je nedostatek finančních zdrojů a aktuální výsledky hospodaření. Při zavedení stravenkového paušálu pro zaměstnance od 1. 7. 2024 se P KOV podařilo zajistit pro zaměstnance splátky formou srážky ze mzdy u částek nad 1 200 Kč ve dvou splátkách a nad 2 100 Kč pak ve třech splátkách.

Proběhlo společné setkání se slovenskými kolegy z Odborového svazu pošt a logistiky, kdy během diskuse bylo konstatováno, že i na Slovensku je pošta ve ztrátě, probíhají úsporná opatření podobně jako u nás.

Rušení rekreačních zařízení České pošty z důvodu jejich ztrátovosti. Zůstanou pouze tři, Školící a rekreační zařízení Moravec, Školící rekreační zařízení Třeboň a Vítkov-Podhradí.

Do konce června by měly být předány nové mzdové výměry platné od 1. 9. 2024.

Informace z regionů: Nedostatek zaměstnanců a nízké mzdy v Praze. Časté neomluvené absence, je vysoká fluktuace. Z řad zaměstnanců byly stížnosti na vysokou zátěž doručovatelů v rámci voleb do Evropského parlamentu. Řeší se situace kolem Balíkovny, proběhlo setkání s vedoucími dep, řeší se odměňování a přílohy k rozvrhům směn. Balíkovna má méně zásilek, což se odráží v úkolové prémii. Dochází k rušení pracovních míst v souvis-

losti s převáděním balíkového provozu z Ostravy do Mošnova. Problém na pobočkách s prodejem aromavisaček. Mezinárodní provoz řeší vysoké teploty v hale s prosklenou střechou, pracovní prostředí mírně zlepšily nově přidané ventilátory. Přílohy k rozvrhu práce.

Informace zaměstnavatele: Petr Ambrus, Václav Hejkal, Rafael Ferenc

Od 1. 9. 2024 dochází u balíkových doručovatelů k zavedení výkonové prémie ve výši 5 % (klientské chování a péče o vozidlo) ke stávající úkolové prémii (dle % doručení). Úprava mzdového rozpětí u jednotlivých TP představuje zvýšení minima i maxima.

## **22. července 2024**

### **Česká pošta – jednání on-line**

2. 7. 2024 se zástupci odborů zúčastnili veřejného slyšení v Poslanecké sněmovně k Petici ČMKOS proti propouštění bez udání důvodů. I náš svaz zajistil osobní účast, aby takto vyjádřil podporu.

Změna legislativy v souvislosti DPP a DPČ, které znamená lepší podmínky pro „dohodáře“, ale více administrativy pro zaměstnavatele, zákon vstupuje v platnost od 1. 7. 2024.

Z našeho pohledu lze konstatovat, že je třeba připravit změnu systému odměňování s přihlédnutím k senioritě, praxi a kvalifikačním požadavkům a zároveň zavést nové TP pro spravedlivější odměňování v rámci rovného přístupu.

Od zaměstnanců ČP zazněly převážně pozitivní ohlasy na zvýšení mezd k 1. 9. 2024, nespokojenost byla patrná v Praze a Brně.

Informace z regionů: do konce června by měly být po dohodě se zaměstnavatelem předány nové mzdové výměry platné od 1. 9. 2024, aby byl dostatečný časový prostor na řešení nesrovnalostí, ale občas nebyl termín dodržen. Neobsazená pracovní místa v Praze a Brně je nutné řešit s ohledem na trh práce.

Odměňování balíkových doručovatelů, kdy zavedením výkonové mzdy s ukazatelem péče o vozidlo a podmínky úkolové prémie.

Hmotná odpovědnost při vracení zásilek se zeletým pruhem, kdy zaměstnanec nemá možnost prokázat předání zásilky zpět na dodejnu. Při konzultačním prodeji je velký tlak na zaměstnance splnit obchodní plán.

Dochází k častým neomluveným absencím, zejména v Balíkovně a DKS, navíc noví zaměstnanci odcházejí krátce po svém nástupu nebo vůbec k České poště nenastoupí.

Na pracovišti v Mezinárodním provozu jsou extrémní teploty, které se musí řešit, stejně jako zařazení bývalých „kartistů“, kteří musí při práci prokazovat velké znalosti z oblasti mezinárodní poštovní služby.

Škodní komise řešila odpovědnost za svěřená vozidla a s tím související povinnosti. Při nehodě je nezbytné vždy volat policii. Informace ze škodní komise přijali členové P KOV jako pozitivní ve smyslu, že je přínosem, pokud se odbory zaměstnanců zastávají. Jak je sjednáno pojištění vozidel, zda jsou stále připojištěna i skla automobilů, řešení škod při samoobslužném prodeji.

Prověry BOZP roku 2024 na většině regionů probíhají za účasti našich zástupců.

Příprava kolektivního vyjednávání a návrhu Kolektivní smlouvy České pošty.

## **26. srpna 2024**

### **Česká pošta – jednání P KOV**

21. 8. 2024 zástupci odborů projednávali návrh zvýšení platů ve veřejné správě a službách se zástupci vlády, aby těmto zaměstnancům od září platy vzrostly o 7 % - 10 %. K dohodě bohužel nedošlo. Počátkem srpna vstoupily v platnost změny ZP. Pro poštáky je důležitá změna § 24, která přináší možnost uzavření kolektivní smlouvy, i když se



neshodnou všechny odborové organizace působící u podniku. P KOV se připravuje na kolektivního vyjednávání, je připraven návrh kolektivní smlouvy k předložení odborovým partnerům k připomínkám, aby mohlo být zahájeno jednání o kolektivní smlouvě se zaměstnavatelem.

V rámci transformace pošty pokračují přípravy na rozdělení státního podniku na Českou poštu a na Balíkovnu. Do Balíkovny by měl vstoupit strategický partner. Takto získané finance by měly být využity na transformaci a investice, když stát na transformaci nic poště nepřispěje!

Notifikace – Evropská komise vydala rozhodnutí o notifikaci kompenzace pro Českou poštu za provozování datových schránek (ISDS) na období 2023-2027. Nadále pokračuje prodej nemovitostí. Česká pošta analyzuje efektivitu využívání nemovitostí, kterými disponuje, nepotřebné nemovitosti nabízí k prodeji.

Pošta zaznamenává pokles operací a hmoty. Nižší počet operací, listovních zásilek a balíkových zásilek má negativní dopad do výnosů podniku. Ředitelka M. Ivanová poděkovala přepážkovým pracovníkům za úsilí v prodeji aromatisaček vyráběných v chráněné dílně osobami se zdravotními postiženími a pro ČP náhradním plněním z pohledu povinnosti zaměstnávat OZP.

Informace z regionů: na zvýšení mezd zaměstnanců České pošty k 1. 9. 2024 v průměru o 10 % byly převážně pozitivní ohlasy. Velká nespokojenost zaměstnanců díky vysokému plánu prodeje produktů. Nejen u konzultačního prodeje je tlak na lidi splnit obchodní plán, který bývá za hranou únosnosti. Na pracovišti Mezinárodního provozu vystoupila teplota na 35 0C, je třeba ochlazování pracoviště. Zástupce odborů bude řešit s M. Vránkem a je naplánovaná kontrola BOZP se svazovým inspektorem R. Brabcem.

Problém se stále rostoucí délkou pochůzky v rámci změn doručovacích okrásků. U některých zaměstnanců, především žen s malými dětmi, je zájem

o možnost práce na zkrácený úvazek. Zaměstnavatel ne vždy vyhoví, zřejmě z vážných provozních důvodů. Probíhající školení specialistů KS.

Informace zaměstnavatele – Silvie Mandlová, Václav Hejkal, Petr Ambrus a Rafael Ferenc.

1. 10. 2024 bude mít Kontaktní síť novou organizační strukturu. Bude mít 5 regionů, obdobně jako Pobočková síť. V průběhu září budou probíhat tří-týdenní sledování zátěží. Distribuce stejnkrojů. Lepší informovanost i pro nejmenší organizační jednotky, personální vzdělávání vedoucích, je nezbytné vybavení technickými pomůckami (mobilní telefon, tablet).

Ve dnech 20. a 21. září 2024 proběhnou volby do Zastupitelstev krajů a třetiny Senátu Parlamentu ČR, pošta se bude podílet na distribuci volebních lístků, bude zaplacená veškerá přesčasová práce. Od 1. 1. 2025 by Česká pošta měla akceptovat E-doklady.

Zaměstnavatel připravuje nové roční hodnocení zaměstnanců a systém odměňování – představí vše na podzim odborům k projednání. V souvislosti s přípravou systému odměňování proběhne "inventura" typových pozic, aby systém reflektoval aktuální skladbu činností.

V rámci přípravy transformace dojde ještě k převodu zaměstnanců do divize Balíkovna k 1. 10. 2024 a k 1. 1. 2025 (např. právní, bezpečnost, audit, personalisté, finance), aby mohla po vyčlenění Balíkovna samostatně fungovat.

ČP má poštovní licenci, která definuje povinně poskytované služby i rozsah Pobočkové sítě. Licence je na 5 let od roku 2025 do roku 2029.

Pojištění vozidel, včetně skel automobilů – toto pojištění mají pouze manažerská auta, pro motorizované doručovatele rozbití skla není chápáno jako škodní událost. Prověříme postup při škodních událostech.

Pracovní podmínky v Mezinárodním provozu při extrémních teplotách. Prostory má ČP v pronájmu, je problém zajistit zařízení pro lepší podmínky, ventily nestačí, musí se najít vhodný způsob řešení.

Zájmem P KOV je lepší a spravedlivé odměňování zaměstnanců. Je třeba adekvátně zaplatit ty s velkou praxí, kteří jsou flexibilní a pro poštu v provozu důležití. Nový systém odměňování by měl zohledňovat i tyto aspekty.

Tlak na plnění plánu konzultačního prodeje je extrémní, je třeba zaměstnance pozitivně motivovat. Většinou je motivace založena na systému stálé kontroly, hlášení a někde dokonce i vyhrožování tresty.

Návrh Kolektivní smlouvy České pošty, text návrhu KS byl na jednání projednán, upraven a doplněn. Návrh bude zaslán všem odborovým partnerům, aby co nejdříve mohlo začít kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelem.

## **11. a 12. září 2024**

### **OS ZPTNS - 8. jednání Rady OS ZPTNS**

Rada vzala na vědomí aktuální odborové informace, informace o členské základně a základních organizacích svazu.

Rada OS ZPTNS schválila přijetí nové odborové organizace „ZO OS ZPTNS NET“ do Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb, s účinností 1. 7. 2024.

Byla seznámena s novinkami z oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání přednesené Jindřiškou Budweiserovou, Lubomírem Vinduškou, Stanislavem Kačerem a Ivanem Homolou.

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informace o čerpání rozpočtu OS ZPTNS za I. pololetí 2024.

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informace souhrnnou informací týkající se činnosti a hospodaření MSDU OS s majetkem, který spravuje.

Rada byla seznámena s některými informacemi z novely Zákoníku práce, informacemi z oblasti BOZP OS ZPTNS a využíváním rekreačních pobytů našich členů na Černém Mostě a informacemi z ČMKOS.

# BABÍ LÉTO

V průběhu měsíce září 2024 jsme se společně jako každý rok v září vydali na výlet. Tentokrát padla volba na Francii a Lichenštejnsko. Navštívili jsme mnoho zajímavých míst, např. Poštovní muzeum v Lichenštejnsku, horu Grand Ballon v Alsasku, katedrálu Notre Dame ve Štrasburku.

Počasí nám přálo a výlet se vydařil. Skvěle jsme tmelili kolektiv.

Všichni máme skvělé zážitky a budeme mít na co vzpomínat.

Všem moc děkuji a přeji krásný zbytek roku.

*- Petra Tůmová -*





Olšanská 2898/4g  
Praha 3, 130 00  
Tel.: 222 540 322  
E-mail: oszptns@oszptns.cz

---

**Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb**

## Základní organizace

# ČLENSKÁ PŘIHLÁŠKA

Jméno a příjmení

Datum narození

Pracoviště (útvár)

Bydliště (adresa)

Telefon

E-mail

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

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

V

dne

---

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, obhajují 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](mailto: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](http://Odboryplus.cz).

Podrobnější informace byly publikovány v INFO OS ZPTNS.



**croatia:24**

**invia**



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

## **T-MOBILE BENEFIT**

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

**Kontaktujte Vaši odborovou organizaci!**

**Více informací na [oszptns.cmkos.cz](http://oszptns.cmkos.cz)**

Neomezeně	Neomezeně XL	Neomezeně XXL	Neomezeně SG I	Neomezeně SG XI	Neomezeně SG XXI
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	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Volné SMS do všech sítí	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Volání v podnikové síti	neomezeně	neomezeně	zdarma	zdarma	zdarma
Datový limit	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Cena MMS	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Mezinárodní minuty	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Volné roamingy	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
5G výhoda	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
T-Mobile TV	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně

Plně dat	Data 4 GB Plus	Data 10 GB Plus	Data neomezeně	Data neomezeně 5G
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

Internet	Internet 4 GB	Internet 10 GB	Internet neomezeně	Internet neomezeně 5G
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	neomezeně
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	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma

Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit	Start 150	Start
Volné minuty do všech sítí v ČR	150	251,75 Kč
Volné SMS do všech sítí v ČR	150	neomezeně
Volání do všech sítí v ČR	zdarma	neomezeně
Volání v podnikové síti	1 GB plnou rychlostí	zdarma
Datový limit	2,28 Kč	1 GB plnou rychlostí
Cena za minutu volání do všech sítí v ČR	0,98 Kč	zdarma
Cena SMS do všech sítí v ČR	4,90 Kč	zdarma
Cena MMS		

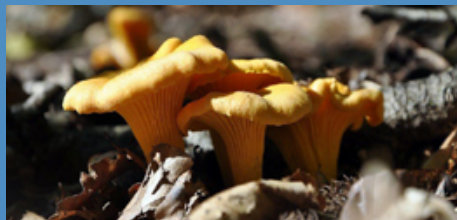


# KVÍZ

# ZNÁTE HOUBY?

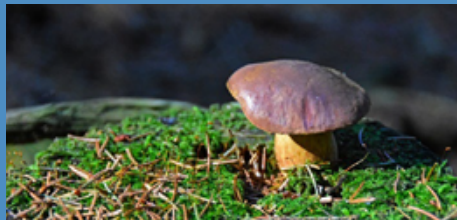
## 1. Studium hub se zabývá

- a) Entomologie
- b) Mykologie
- c) Houbologie



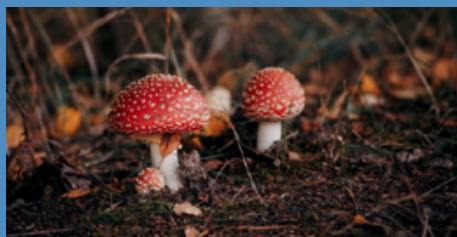
## 2. Které houby jsou na obrázku?

- a) Lišky
- b) Kuřátka
- c) Ryzce



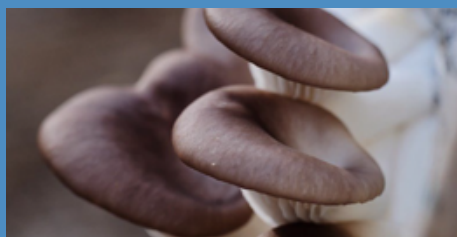
## 4. Jak se říká lidově této houbě?

- a) Hřib babka
- b) Hřib panský
- c) Hřib sameták



## 3. Která houba je na obrázku?

- a) Muchomůrka červená
- b) Muchomůrka růžovka
- c) Holubinka vrhavka



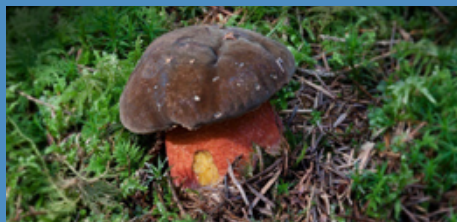
## 5. Která houba je na obrázku?

- a) Hlíva ústřičná
- b) Žampion zahradí
- c) Vějířovec obrovský

Odpovědi pošlete do 30. 11. 2024 na e-mail: [oszptns@oszptns.cz](mailto:oszptns@oszptns.cz) označené KVÍZ.

**6. Mezi českými houbami je i houba halucinogenní, jak se jmenuje?**

- a) Muchomůrka citrónová
- b) Lysohlávka
- c) Čepičatka jehličnanová



**7. Poznáte druh tohoto Hříba?**

- a) Hřib kovář
- b) Hřib kříšť
- c) Hřib satan

**8. Které houby lze pěstovat i doma?**

- a) Žampion bílý
- b) Bedla šedohnědá
- c) Holubinka nazelenalá



**9. Tato houba je chutná a jedlá. Sbírají se pouze mladé nezčernalé plodnice, víte, jaká je to houba?**

- a) Bedla červenající
- b) Ucháč obecný
- c) Hnojník obecný

**10. Určete prudce jedovatou houbu.**

- a) Smrž obecný
- b) Muchomůrka zelená
- c) Holubinka trávózelená

**Odpovědi posílejte do 30. 11. 2024 na e-mail: [oszptns@oszptns.cz](mailto:oszptns@oszptns.cz) označené KVÍZ.**



## Dýňový chléb

Vlačný dýňový chléb, chutná samotný, s máslem či různými pomazánkami.

### INGREDIENCE:

400 g hladké mouky

20 g droždí

1 lžička cukru

200 ml vlažné vody

1 vrchovatá lžička soli

200 g dýňového pyré (nahrubo rozmixované)

2 hrsti vlašských ořechů

2 hrsti dýňového semínka

slaná voda na potřetí

### Postup

Mouku přesejeme do mísy, uděláme důlek, do důlku rozdrobíme droždí, přidáme cukr, zalijeme vlažnou vodou, mísu přikryjeme utěrkou a necháme vzejít kvásek.

Když kvásek vyběhne, vmícháme dýňové pyré, nahrubo rozdrčené vlašské ořechy a dýňová semínka (část ponecháme na posypání). Vypracujeme těsto, poprášíme moukou a necháme v utěrku zakryté míse hodinu kynout, během kynutí promísíme.

Poté přendáme do chlebové formy vyložené pečicím papírem, potřeme slanou vodou, posypeme dýňovým semínkem a necháme ještě 20 minut kynout a poté pečeme ve vyhřáté troubě na 170 °C asi 45–60 minut.

Pozn.: dýňové pyré připravíme tak, že slupky a semen zbavenou dýni (druh hokaido se nemusí loupat) nakrájíme na kostky, zalijeme vodou, osolíme, přidáme trochu oleje a vaříme doměkka. Přebytečnou vodu slijeme a rozmixujeme.



# Majolkové koláčky s tvarohem a ovocem

## INGREDIENCE:

500 g hladké mouky  
50 g droždí  
200-250 ml mléka (dle potřeby)  
10 lžiček cukru krystal  
200 g majonézy  
1 žloutek  
špetku soli

## Postup

Těsto nechat hodinu kynout, udělat bochánky dát na pečící papír nechat ještě chvíli kynout, udělat důlky kraje pomazat rozšlehaným vajíčkem naplnit tvarohovou náplní dát ovoce a posypat drobenkou.

Pečeme 180 stupňů cca 20 minut.

Teplé potřít máslem s rumem.



# KONTAKTY



## na správní aparát OS ZPTNS

<b>Bc. Jindřiška BUDWEISEROVÁ, MBA</b> předsedkyně OS ZPTNS a předsedkyně pro poštu	222 540 322	<a href="mailto:budweiserova.jindriska@cmkos.cz">budweiserova.jindriska@cmkos.cz</a>	602 205 860
<b>Lubomír VINDUŠKA</b> Mistopředseda svazu pro telekomunikace		<a href="mailto:lubomir.vinduska@cetin.cz">lubomir.vinduska@cetin.cz</a>	602 384 226
<b>Mgr. Klára HOLUBOVÁ</b> právní servis		<a href="mailto:holubova.klara@cmkos.cz">holubova.klara@cmkos.cz</a>	775 021 327
<b>Ing. Radek BRABEC, DÍŠ</b> BOZP		<a href="mailto:brabec.radek@cmkos.cz">brabec.radek@cmkos.cz</a>	601 347 484
<b>Vlasta TRÁGEROVÁ</b> Administrativně - organizační servis	222 540 322	<a href="mailto:tragerova.vlasta@oszptns.cz">tragerova.vlasta@oszptns.cz</a>	725 039 066
<b>Jana KOUKOLOVÁ</b> Administrativně - organizační servis	222 540 322	<a href="mailto:koukolova.jana@oszptns.cz">koukolova.jana@oszptns.cz</a>	739 228 578
<b>Karolína MAŘÍKOVÁ</b> Ekonomicko - hospodářský servis		<a href="mailto:marikova.karolina@cmkos.cz">marikova.karolina@cmkos.cz</a>	603 715 116

## Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

<b>Stanislav KAČER</b>	<a href="mailto:stanislav.kacer@cmail.cz">stanislav.kacer@cmail.cz</a>	724 774 632
<b>Michaela JAČMENKOVÁ</b>	<a href="mailto:misa.jacmenkova@seznam.cz">misa.jacmenkova@seznam.cz</a>	606 289 834
<b>Ing. Jiří TRUPL</b>	<a href="mailto:jiri.trupl@cetin.cz">jiri.trupl@cetin.cz</a>	724 009 029

## Naše adresa

OS ZPTNS, Olšanská 2898/4g, schránka 154, 130 00 Praha 3, [oszptns@oszptns.cz](mailto: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!

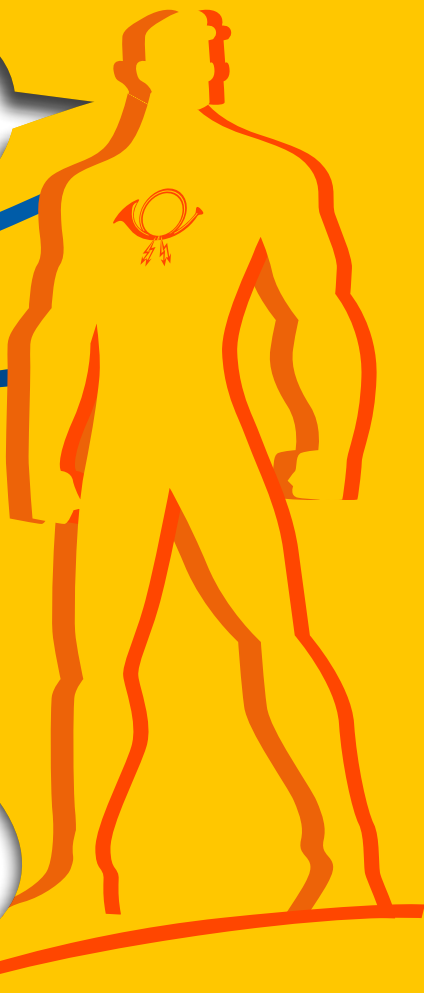
Před podpisem se vždy nejdřív o všem, co není  
zcela jasné a srozumitelné, poraď

- 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 zabrániš pouze když jim  
předěješ. Neuvážené rozhodnutí stvrzené  
podpisem už nemusí jít vrátit zpět!



**HÁJÍME VÁS  
A POMÁHÁME VÁM**

Web: <http://oszptns.cmkos.cz>  
E-mail: [oszptns@oszptns.cz](mailto:oszptns@oszptns.cz)  
Tel.: 222 540 322

