



Co je nového v letošním roce

čtěte na str. 7

JSME TU PRO VÁS

čtěte na str. 16

Setkání s bývalými kolegy

čtěte na str. 31

Kvíz

čtěte na str. 36



HISTORICKÉ OKÉNKO



Velikonoční pohlednice.

Od počátku svého vzniku se velikonoční pohlednice mnoho nezměnily. Znamé symboly jarních svátků - kraslice, slaměnky, pletené tatary, řehťačky, zajičci, kuřátka, ovečky, jarní květiny, kroje a lidové zvyky - přicházejí poštou pro „spanilomyslnou slečnu Bertinku“ v roce 1900 stejně tak, jako pro „100% kočku Andreu“ o sto let později. Po vánočních pohlednicích tvoří nejpčetnější skupinu a sběratelé je řadí mezi blahopřejné. Někteří se specializují pouze na určité náměty (zvířátka, dřevěné předměty apod.) nebo také na pohlednice umělecké, např. Josefa Lady, Mikoláše Alše, Heleny Zmatlíkové a další autory.



Milé kolegyně, milí kolegové,

po dlouhé zimě konečně přichází jaro – čas probouzení, nových začátků a radosti ze života. Slunce nabírá na síle, dny se prodlužují a příroda se probouzí. Objevují se první květy, svěží zeleň a sluníčko s přírodou nám zlepšují náladu.

Jaro v nás probouzí energii a chuť tvořit, objevovat a radovat se z maličkostí. Procházky v rozkvetlých parcích, zpěv ptáků za oknem i teplé paprsky na tváři – to vše nám připomíná, jak krásné je zastavit se a vychutnat si přítomný okamžik.

Ať už pro vás jaro znamená návrat do zahrádky, první výlet na kole, nebo třeba šálek kávy s přáteli na sluncem prohřáté lavičce, přejeme vám, ať si tuto kouzelnou dobu užijete.

Nenechte si ji ničím kazit 😊

Vaše Jindřiška

OBSAH

Soudržnost a vzájemná podpora jsou důležité víc a víc	4
Novinky v oblasti BOZP a PO	6
Co je nového v letošním roce	7
Jsme tu pro vás	16
Koordináční odborový výbor Praha	17
Odboráři pomohli	18
Právní kudykam	19
Malá ohlédnutí	27
Setkání s bývalými kolegy	31
Členská přihláška	32
Kvíz	36
Jarní recepty	38
Kontakty na správní aparát OS ZPTNS	40



Soudržnost a vzájemná podpora jsou důležité **VÍC a VÍC**

Začátkem roku nás zaskočila rozsáhlá organizační změna k 1. dubnu 2025. Zaměstnavatel ohlásil záměr organizační změny úřadu práce a v tomto ohlášení bylo uvedeno, že se změny mohou týkat 2423 zaměstnanců napříč celým podnikem. Ve všech regionech začala intenzivní projednávání připravovaných změn, zástupci našich odborů s rušením pracovních pozic nesouhlasili a měli spoustu připomínek k zajištění provozu především s ohledem na personální kapacity a na rušení pracovních pozic střídačů. Zaměstnavatel argumentoval především snížením poptávky po poštovních službách a nutností změnit organizaci práce, aby se snížily náklady. Nakonec bylo při této organizační změně zrušeno 1094 pracovních míst.

Na začátku roku došlo k dohodě o rozpočtu a čerpání FKSP. V roce 2025 jsou nadále poskytovány bezúročně půjčky, sociální výpomoci, příspěvek na rekreaci nebo dětský tábor ve výši 2 000 Kč, dar za pracovní výročí, dar při odchodu do důchodu a dar dárcům krve. Vyjednali jsme zachování příspěvku na zajištění ve stáří pro všechny ve výši 500 Kč nebo na životní pojištění ve výši 300 Kč měsíčně. Zatím nedošlo mezi odborovými subjekty k dohodě v oblasti příspěvku na činnost odborové organizace.

Kolektivní vyjednávání pokračuje, letos proběhla dvě jednání, na kterých jednáme o návrhu kolektivní smlouvy. V mnoha bodech jsme našli shodu. Velkým problémem je ekonomická situace České

pošty, kdy finance hrají významnou roli pro finální dohodu. Poštákům chceme zajistit stávající výhody nad rámec zákona a například navýšení hodnoty stravenkového paušálu, zvýšení příplatků a mechanismus pro každoroční jednání o mzdách.

V naší odborové činnosti jsme se zaměřili na sociální dialog, kdy průběžně řešíme aktuální problémy zaměstnanců. Soustředíme se na obhajobu práv zaměstnanců, vyjednávání lepších pracovních podmínek, oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podporu těch, kteří potřebují naši pomoc. Jedním z největších benefitů členství v našich odborech je právní pomoc včetně právního zastoupení při sporech.

Transformace České pošty pokračuje. Oddělení komerčních služeb probíhá. Od 1. 4. 2025 vznikne odštěpný závod Balíkové služby, který je ale stále součástí státního podniku Česká pošta. Pro zaměstnance v balíkové logistice se v pracovních vztazích nic nemění. Je to další krok pro rozdělení podniku, především v ekonomické oblasti v souvislosti s jasným účetním rozdělením nákladů. Akciová společnost Balíkovna vznikla k 1. lednu 2025 a je připravena pro další kroky v transformaci s ohledem na potenciální vstup strategického partnera.

Poptávka po klasických poštovních službách stále klesá, což je zatelné na výnosech podniku a ani situace v balíkových službách není dobrá. Ekonomická stabilizace je zajišťována především úspornými opatřeními a také hledáním nových služeb, které do budoucna zajistí výnosy a práci pro zaměstnance. Česká pošta má ztrátové hospodaření od roku 2018 a i v roce 2024 hospodařila se ztrátou přesahující miliardu korun.

Pro budoucnost České pošty i Balíkovny a jejich zaměstnanců je zásadní, aby se obě společnosti stabilizovaly. Je to zásadní předpoklad pro jejich další existenci a také pro jednání o mzdách, benefitech a pracovních podmínkách zaměstnanců.

Soudržnost a vzájemná podpora jsou nenahraditelné. Jen díky vašemu zájmu o dění a o druhé, jen díky vaší podpoře a důvěře, a především díky vašemu členství v našich odborech jsme silným sociálním partnerem, který je schopný vyjednat pro poštáky v těchto složitých podmínkách.

Věřte, že vždy jednáme v zájmu našich členů a všech poštáků.

Naše práce má smysl 😊

- Jindřiška Budweiserová -





▶ Novinky v oblasti BOZP a PO

S novým rokem již tradičně začala platit řada novinek a změn v právních předpisech v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a v oblasti požární ochrany.

Největší novinkou je novela zákon č. 309/2006 Sb., bohužel, měla vejít v platnost od 1. 1. 2025, což se vzhledem k legislativnímu procesu nepodařilo a vejde v platnost v průběhu tohoto roku. Úprava daného zákona zasáhla většinu paragrafů. Dochází k posílení role koordinátora BOZP, požadavků na získání odborné způsobilosti v prevenci rizik, dojde k přesnější definici, jaké znalosti musí mít zaměstnavatel zaměstnávající max. 25 zaměstnanců, pokud chce prevenci rizik zajišťovat sám. Zaměstnavatel musí mít znalosti a profesní zkušenosti v oboru, ve kterém podniká. Dále je uvedena „Péče vedoucích zaměstnanců o bezpečnost a ochranu zdraví při práci podle § 101 odst. 2 a § 302 písm. c) zákoníku práce není odstavcem 3 dotčena.“. Vedoucí zaměstnanec má tedy pečovat o BOZP a určitou kulturu na pracovišti.

V oblasti pracovních úrazů a odškodňování zaměstnanců došlo ke stanovení pro rok 2025 výše náhrady za jeden bod na úroveň 451,07 Kč. Čeká

nás novela nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zaslání záznamů o úrazu. Novela by měla umožnit digitalizaci agendy, plánuje digitalizace formulářů a hlášení pracovních úrazů. Uvidíme, jaký bude výsledek celého procesu a jak bude praktický pro rozdílná pracoviště. Platnost novely by měla být od 1. 1. 2026.

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. čeká dlouho plánovaná novela. Bohužel loňský rok v oblasti bezpečnostních přestávek nepřinesl posun na úroveň 10 minut, ale zůstala zde hodnota 5 až 10 minut.

V oblasti požární ochrany došlo k úpravě právních předpisů v oblasti povolování staveb vlivem přijetí nového stavebního zákona. V letošním roce by se měla úprava požárních předpisů věnovat oblasti lesních požárů a očekává se především úprava stavebního zákona.

Z výše uvedeného je jasné, že tento rok přinesl, a ještě přinese řadu právních novinek, které doufejme pozitivně ovlivní situaci na pracovištích.

- Radek Brabec -

CO JE NOVÉHO V LETOŠNÍM ROCE

Tradičně jsme pro vás připravili přehled podmínek a dávek v rámci sociálního zabezpečení, nemocenského pojištění, zabezpečení v době nezaměstnanosti a změny v daňovém systému. Podrobnější informace jsou v INFO OS ZPTNS, které najdete na našich webových stránkách v části pro členy 😊.

Dávky státní sociální podpory:

Přídavek na dítě

Přídavek na dítě je poskytován rodinám s dětmi, které mají čistý příjem do 3,4násobku životního minima. Přídavek na dítě je poskytován ve třech výších podle věku dítěte. Do 6 let 830 Kč, od 6 do 15 let 970 Kč a od 15 do 26 let 1080 Kč. Pokud alespoň jeden z rodičů pracuje, zvyšuje se přídavek o 500 korun měsíčně – tedy na 1330, 1470 a 1580 korun měsíčně podle věku dítěte. Kromě zaměstnání či podnikání se počítají i případná podpora v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci, dávky nemocenského či důchodového pojištění, příspěvku na péči o osobu do 18 let nebo rodičovský příspěvek.

Období pro posuzování příjmu zohledňuje momentální situaci, takzvaným rozhodným obdobím u přídavek je vždy předchozí kalendářní čtvrtletí. Tedy například při žádosti podané v lednu nebo únoru 2025 se počítají příjmy za říjen až prosinec 2024.

U příjmu ze samostatné výdělečné činnosti se bude postupovat podle posledního daňového přiznání, ale pokud jde o takzvanou hlavní činnost, započítá se vždy alespoň 50 procent průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství.

Nárok na výplatu dávky vzniká dnem podání žádosti a nárok lze uplatnit max. 3 měsíce zpětně.

<https://www.uradprace.cz/web/cz/pridavek-na-dite>

Rodičovský příspěvek

- ▶ Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 300 000 Kč, nejdéle do 4 let věku dítěte u dětí narozených do 31. 12. 2023. V případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou 2 a více dětí narozených současně, má rodič nárok až na vyčerpání celkové částky 450 000 Kč.
- ▶ Pro děti narozené od 1. 1. 2024 (včetně) platí, že dávku Úřad práce ČR vyplácí až do 3 let věku dítěte, nebo do vyčerpání celkové částky 350 000 Kč. V případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou 2 a více dětí narozených současně, má rodič nárok až na vyčerpání celkové částky 525 000 Kč.

Náhradní výživné je poskytováno po zákonem stanovenou dobu, max. však 48 výplat nejdéle ovšem do skončení nezaopatřenosti dítěte, tedy do 26 let věku.

Náhradní výživné je poskytováno ve výši rozdílu měsíční dávky výživného určeného rozsudkem soudu nebo soudem schválené dohody o výživném a částecného plnění výživného v příslušném měsíci. Maximální výše náhradního výživného je však 3 000 Kč měsíčně.

Náhradní výživné se vyplácí měsíčně, vždy po měsíci, za který náleží.

Nárok na náhradní výživné nemůže vzniknout v případě, kdy oprávněná osoba (nezaopatřené dítě) nebo její zástupce neprokáže, že byl podán návrh na exekuci nebo soudní výkon rozhodnutí. Příjmy rodiče nejsou u této dávky sledovány.

<https://www.uradprace.cz/web/cz/nahradni-vyzivne>

Porodné

Nárok na porodné má rodina, které se narodilo první nebo druhé živé dítě a jejíž příjem v kalendářním čtvrtletí předcházejícím narození dítěte byl nižší než 2,7násobek životního minima rodiny. Výše porodného činí 13 000 Kč na první živě narozené dítě, při narození druhého živého dítěte je to 10 000 Kč. Při narození dvojčat tedy činí 23 000 Kč.

<https://www.uradprace.cz/web/cz/porodne>

Pohřebné

Pohřebné ve výši 5 000 Kč přísluší pouze v případě úmrtí nezaopatřeného dítěte, úmrtí rodiče nezaopatřeného dítěte nebo plodu po potratu nebo po umělém přerušení těhotenství ze zdravotních důvodů, a to osobě, která pohřeb vypravila. Nárok na výplatu dávky vzniká dnem podání žádosti a zaniká uplynutím 1 roku od vzniku nároku na dávku.

<https://www.uradprace.cz/web/cz/pohrebne>

Příspěvek na bydlení

Touto dávkou stát přispívá na náklady na bydlení rodinám a jednotlivcům s nízkými příjmy. Nárok na příspěvek na bydlení má vlastník, nájemce nebo podnájemce bytu přihlášený v bytě k trvalému pobytu, jestliže 30 % čistých příjmů rodiny nestačí k pokrytí nákladů na bydlení a zároveň těchto 30 % příjmů rodiny je nižší než příslušné normativní náklady stanovené zákonem. Poskytování příspěvku podléhá testování příjmů rodiny a nákladů na bydlení za rozhodné období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí. Nárok na výplatu dávky vzniká dnem podání žádosti a nárok lze uplatnit max. 3 měsíce zpětně.

<https://www.uradprace.cz/prispevek-na-bydleni1>

Rodičovský příspěvek, přídavek na dítě a příspěvek na bydlení vyřídíte bez návštěvy úřadu v klientké zóně MPSV Jenda (<https://jenda.mpsv.cz/>)

Životní minimum

je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb (částka v Kč za měsíc, resp. součet všech částek životního minima jednotlivých členů domácnosti):

- 4 860 Kč jednotlivec
- 4 470 Kč první dospělá osoba v domácnosti
- 4 040 Kč druhá a další dospělá osoba v domácnosti
- 2 480 Kč nezaopatřené dítě do 6ti let věku
- 3 050 Kč nezaopatřené dítě 6 - 15 let
- 3 490 Kč nezaopatřené dítě 15 - 26 let

Existenční minimum

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

3 130 Kč za měsíc

Životní ani existenční minimum nezahrnují nezbytné náklady na bydlení. Ochrana v oblasti bydlení je řešena v rámci systému státní a sociální podpory poskytováním příspěvku na bydlení a v systému pomoci v hmotné nouzi doplatkem na bydlení.

Pomoc v hmotné nouzi

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

Dávky pro osoby se zdravotním postižením

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

Výše příspěvku na péči

Výše příspěvku na péči pro osoby do 18 let věku činí za kalendářní měsíc

- 3 300 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost)
- 7 400 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost)
- 16 100 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost)
- 23 000 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost), pokud osobě poskytuje pomoc poskytovatel pobytových sociálních služeb
- 27 000 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost) v ostatních případech.

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

- 880 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost)
- 4 900 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost)
- 14 800 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost)

23 000 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost), pokud osobě poskytuje pomoc poskytovatel pobytových sociálních služeb

27 000 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost) v ostatních případech.

O dávkách rozhodují a vyplácejí je příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR.

Přesné podmínky pro poskytování dávek jsou uvedeny na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí <https://www.uradprace.cz/web/cz/davky-pro-ozp>
<https://www.uradprace.cz/web/cz/prispevek-na-peci>

Dočasná pracovní neschopnost:

Náhrada mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti

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

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

1. redukční hranice 271,60 Kč (z ní 90 %)
 2. redukční hranice 407,40 Kč (60 % z částky mezi 1. a 2. redukční hranicí)
 3. redukční hranice 814,80 Kč (30 % z částky mezi 2. a 3. redukční hranicí)
- k částce nad 3. redukční hranicí se nepřihlíží – součtem těchto částek vzniká průměrný redukováný hodinový výdělek

Zaměstnanec dostane náhradu mzdy ve výši 60 % z průměrného redukováného hodinového výdělku (maximálně z částky 448,14 Kč).

Dávky nemocenského pojištění

Nemocenské

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

Redukční hranice:

1. redukční hranice 1 552 Kč (z ní 90 %)
2. redukční hranice 2 328 Kč (60 % z částky mezi 1. a 2. redukční hranicí)
3. redukční hranice 4 656 Kč (30 % z částky mezi 2. a 3. redukční hranicí)
k částce nad 3. redukční hranicí se nepřihlíží – součtem těchto částek vzniká denní vyměřovací základ

zaměstnanci přísluší z denního vyměřovacího základu (maximálně z částky 2 561 Kč)

60 % od 15. do 30. kalendářního dne

66 % od 31. do 60. kalendářního dne

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

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

Ošetřovné

se poskytuje od prvního dne potřeby ošetřování (péče o) člena domácnosti. Ošetřovné je možné přiznat při splnění stanovených podmínek při jedné potřebě ošetřování (péče) postupně dvěma osobám, poskytuje se prvních 9 kalendářních dnů, popř. 16 dnů u osamělého zaměstnance, který má v péči dítě do skončení povinné školní docházky, zaměstnanci přísluší 60 % denního vyměřovacího základu (maximálně z částky 2 561 Kč) za kalendářní den.

Dlouhodobé ošetřovné

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

Podpůrčí doba (doba výplaty dávky) činí maximálně 90 kalendářních dnů. Doba těchto 90 dnů se neprodukuje ani z důvodu hospitalizace ošetřované osoby v průběhu podpůrčí doby.

Zaměstnavatel nemá povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče pouze v případě, brání-li tomu vážné provozní důvody, které musí sdělit zaměstnanci písemně.

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

Peněžitá pomoc v mateřství

Výpočet peněžitě pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je výhodnější než u nemocenského. Denní vyměřovací základ se u peněžitě pomoci v mateřství zjistí tak, že se započítatelný příjem zúčtovaný v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou) dělí počtem „započítatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem podléhá redukcí, která se provede tak, že částka do první redukční hranice se počítá 100 %, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží. Procentní sazba, kterou se stanovuje z redukovaného denního vyměřovacího základu denní výše peněžitě pomoci v mateřství, činí 70 % (maximálně z částky 2 716 Kč).

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má za stanovených podmínek pojištěnka (pojištěnec), pokud v den, od něhož je tato dávka přiznávána, trvá nemocensky pojištěné zaměstnání (popř. účast na nemocenském pojištění osoby samostatně výdělečně činné) nebo ochranná lhůta a jestliže v posledních dvou letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství trvala jejich účast na nemocenském pojištění alespoň kalendářních 270 dnů. U OSVČ je další podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství účast na nemocenském pojištění jako OSVČ po dobu aspoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby.

U žen, jejichž pojištěné zaměstnání skončilo v době těhotenství, činí ochranná lhůta pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství tolik kalendářních dnů, kolik činilo toto jejich poslední zaměstnání, maximálně však 180 kalendářních dnů.

Nástup na peněžitou pomoc v mateřství nastává dnem, který nemocensky pojištěná žena určí v období od počátku 8. do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Podpůrčí doba činí 196 kalendářních dnů (pokud porodila zároveň dvě nebo více dětí, činí podpůrčí doba 259 kalendářních dnů).

Dávka otcovské poporodní péče (otcovská)

Nárok na dávku má otec dítěte, který o dítě pečuje a osoba (muž nebo žena), která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Za otce dítěte je pro účely této dávky považován ten, kdo je v matrice (knize narození) zapsán jako otec.

Otcovská náleží, jen nastal-li nástup na otcovskou v období 6 týdnů ode dne narození dítěte, anebo ode dne převzetí dítěte do péče, jestliže takové dítě nedosáhlo 7 let věku. Otcovská náleží jen jednou, a to i v případech, kdy pojištěnec pečuje o více dětí narozených současně nebo o více dětí převzatých současně do péče.

Nárok na otcovskou nevznikne, jestliže k nástupu na otcovskou dojde po zániku pojištění, to znamená, že u otcovské neplyne ochranná lhůta.

Podpůrčí doba (tj. doba výplaty dávky) činí u otcovské maximálně 14 kalendářních dnů bez možnosti přerušování a začíná dnem nástupu na otcovskou. Pro volno v zaměstnání využijí otcové rodičovskou dovolenou.

Výše otcovské činí 70 % denního vyměřovacího základu stanoveného obdobně jako pro výpočet peněžitých pomoci v mateřství.

Kalkulačka pro výpočet uvedených dávek v roce 2025
<https://www.mpsv.cz/web/cz/kalkulacka-pro-vypocet-davek-v-roce-2025>



Podpora v nezaměstnanosti

Podmínkou pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, je účast na důchodovém pojištění, tedy výkon práce v zaměstnání (v pracovním poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti) nebo jiné (samostatné) výdělečné činnosti, po dobu 12 měsíců v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Jako předchází zaměstnání se však počítají i některé náhradní doby jako např. osobní péče o dítě ve věku do 4 let, pobírání plného invalidního důchodu. Naopak, studium a příprava na budoucí povolání se nepovažují za náhradní dobu, takže se na něj při žádosti o podporu nebere ohled.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u žadatele zjištěn a naposledy používán pro pracovníprávní účely v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období. V případě, že žadatel před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost, výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období.

Výše podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbyvajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Délka podpůrčí doby je stanovena u osob do 50 let na 5 měsíců, od 50 do 55 let na 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců. Procentní sazba při rekvalifikaci činí 60 % průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu a vyplácí se po celou dobu rekvalifikace. Maximální možná výše podpory příznané v roce 2024 je 26 163 Kč, při rekvalifikaci 29 320 Kč.

Podpora a odstupné

Už od ledna 2024 se pro výplatu podpory k odstupnému nepřihlíží a její výplata se již neposouvá.

Podpora při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance bez vážného důvodu

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

Vážný důvod dle zákona o zaměstnanosti § 5 písm. c) spočívá v nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let, nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud si uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně

uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou, docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte, místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera, zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, nebo jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.

Vážným důvodem je také okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodů uvedených v § 56 zákoníku práce (zaměstnanec nemůže na základě lékařského posudku vykonávat práci a nebyl do 15 dnů zaměstnavatelem přeložen na jiné vhodné místo, nebo zaměstnanci nebyla vyplacena mzda do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti).

Když podporu není z čeho vypočítat

Když o podporu v nezaměstnanosti požádáte po období, kdy vám běžela některá z náhradních dob zaměstnání, například jste byli na rodičovské dovolené, nepočítá se podpora z vašeho předchozího výdělku, ale z průměrné mzdy v národním hospodářství v prvním až třetím čtvrtletí předešlého roku, letos tedy z částky 45 107 Kč.

První dva měsíce je to její 0,15násobek (6 766 Kč), další dva měsíce její 0,12násobek (5 413 Kč) a pak až do konce podpůrčí doby její 0,11násobek (4 962 Kč).

Podpora v nezaměstnanosti a možnost přivýdělku, tzv. nekolidující zaměstnání

V případě, že uchazeč o zaměstnání pobírá podporu v nezaměstnanosti, nemůže si přivydělávat.

Uchazeči o zaměstnání si mohou touto formou přivydělávat, ale v tomto případě už nemají nárok na výplatu podpory, tento přivýdělek je reálný po uplynutí podpůrčí doby nebo je vhodný pro absolventy

a další uchazeče o zaměstnání, kteří nemají nárok na podporu.

Nekolidující zaměstnání je pracovní nebo služební poměr, kdy měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy (v tomto roce se jedná o 10 400 Kč hrubé mzdy) a dohoda o pracovní činnosti, kdy měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Odměny z přivýdělků se sčítají a součet nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy.

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

Daňový systém

Sleva na dani na poplatníka

Sleva na poplatníka bude i v roce 2025 ve výši 2 570 Kč měsíčně (30 840 Kč ročně). Jedná se o základní daňovou slevu, kterou může využít zaměstnanec nebo OSVČ.

Sleva na dani, resp. daňový bonus na děti.

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

Daňové zvýhodnění činí:

- ▶ na jedno dítě 1 267 Kč měsíčně (15 204 Kč ročně),
- ▶ na druhé dítě 1 860 Kč měsíčně (22 320 Kč ročně),
- ▶ na třetí a každé další dítě 2 320 Kč měsíčně (27 840 Kč ročně).

Daňové zvýhodnění na děti zdravotně těžce postižené je poskytováno ve dvojnásobné výši.

V souvislosti se zvýšením minimální mzdy pro rok 2025 – dochází ke zvýšení hranice minimálního příjmu pro výplatu měsíčního daňového bonusu na částku 10 400 Kč (polovina minimální mzdy).

Sleva na manželku/manžela

Sleva na manželku/manžela činí 24 840 Kč a lze ji uplatnit na manželku/manžela (případně na registrovaného partnera) žijící s poplatníkem ve společné domácnosti pečující o dítě do 3 let věku. K uplatnění slevy nesmí mít protějšek poplatníka příjmy vyšší než 68 000 Kč za rok. Za příjem se například považují hrubá mzda, hrubé příjmy z podnikání (ne příjmy minus výdaje, ale pouze příjmy neboli tržby), příjmy z pronájmu, důchody ze sociálního zabezpečení (starobní, invalidní), nemocenské dávky, peněžitá podpora v mateřství a dávky v nezaměstnanosti.

Další změny od 1. 1. 2025

- ▶ Omezení osvobození nepeněžních benefitů zaměstnancům – od daně z příjmů fyzických osob za dané zdaňovací období na straně zaměstnance pouze do výše poloviny průměrné mzdy (aktuálně 23 278,50 Kč ročně).
- ▶ Zvýšení ceny roční dálniční známky z 2 300 Kč v rámci pravidelné valorizace na 2 440 Kč. Měsíční známka stojí 460 Kč, desetidenní 290 Kč a jednodenní 210 Kč.
- ▶ Od roku 2025 se zavádí sleva na pojistném na sociální zabezpečení pro pracující důchodce pobírající starobní důchod ve výši 6,5 % z vyměřovacího základu zaměstnance. Namísto dosavadní sazby 7,1 % budou zaměstnavatelé na žádost zaměstnance srážet pouze 0,6 %. Sleva na pojistném má pracujícími důchodci kompenzovat to, že byla zrušena možnost navýšování starobního důchodu za roky odpracované v důchodu. Zaměstnavatelé však budou příspěvky na sociální zabezpečení, část za zaměstnavatele, odvádět nadále v plné výši 24,8 % z vyměřovacího základu pracujícího důchodce.

- ▶ Částka rozhodná pro účast zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce na nemocenském pojištění je od 1. 1. 2025 ve výši 11 500 Kč. Účast vzniká při jejím dosažení a již z příjmu 11 500 Kč se tak odvede pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.
- ▶ Hrubý výdělek 4499 Kč a méně nezakládá účast na sociálním ani zdravotním pojištění, pro dohodu o pracovní činnosti.

Pojistné na sociální zabezpečení

zaměstnavatelé platí:

- 24,8 % z vyměřovacího základu zaměstnance, z toho
- 21,5 % pojistné na důchodové pojištění
- 2,1 % pojistné na nemocenské pojištění
- 1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti zaměstnanci platí:
- 6,5 % pojistné na důchodové pojištění – pracující důchodce pobírající starobní důchod může požádat o slevu na pojistném
- 0,6 % pojistné na nemocenské pojištění

OSVČ platí:

- 29,2 % z vyměřovacího základu, z toho
- 28 % pojistné na důchodové pojištění
- 1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
- 2,1 % na nemocenské pojištění (dobrovolné)

osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění platí:

- 28 % pojistné na důchodové pojištění sazby pojistného z vyměřovacího základu (min. 3 260 Kč měsíčně)

Pojistné na zdravotní pojištění

zaměstnavatel:

- 9 % z vyměřovacího základu (min. z částky 20 800 Kč)

zaměstnanci:

- 4,5 % z vyměřovacího základu (min. z částky 20 800 Kč)

OSVČ:

- 13,5 % z vyměřovacího základu (min. z částky 23 278,50 Kč)

Osoby bez zdanitelných příjmů budou hradit pojistné ve výši 2 808 Kč.

Pojistné za státní pojištěnce (děti, důchodci apod.) je 2 127 Kč.

Minimální mzda

20 800 Kč pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou.

Týdenní pracovní doba v hodinách	Minimální mzda v Kč/hod.
40	124,40
38,75	128,40
37,5	132,70

Cestovní náhrady

výše stravného minimálně ve výši

- 148 Kč za 5–12 hod.
- 225 Kč za 12–18 hod.
- 353 Kč nad 18 hod.

náhrada za použití vlastního vozidla za 1 km jízdy

- 1,60 Kč – jednostopá vozidla a tříkolky
- 5,80 Kč – osobní motorová vozidla

průměrné ceny pohonných hmot

- 35,80 Kč benzin 95 oktanů
- 40,50 Kč benzin 98 oktanů
- 34,70 Kč motorová nafta
- 7,70 Kč za 1 kilowatthodinu elektřiny

- Jindřiška Budweiserová -

▶ JSME TU PRO VÁS

Náš KOV Regionu Severní Čechy se po několika drobných změnách sdružuje v celek již od roku 1993.

V současnosti se skládá z 10 jednotlivých základních organizací (Teplice, Most, Chomutov, Děčín, Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Liberec, Semily, Mladá Boleslav a Mělník). Tyto základní organizace mají svého předsedu i celý závodní výbor a jsou to samostatné organizace se všemi právy i povinnostmi.

Osobně se scházíme každý druhý měsíc a na naše jednání vždy zveme i zástupce vedení České pošty s.p. - našeho Regionu. Řešíme společně všechny aktuální informace. Pokud situace vyžaduje, tak hledáme spolu s vedením řešení, v co možná nejkratším termínu.

Všechny informace, jak od vedení České pošty s.p., tak od našeho Svazu – OSZPTNS - Jindřišky Budweiserové, příp. ČMKOS předáváme našim členům dál. Našími členy jsou zejména současní zaměstnanci, ale i bývalí zaměstnanci, kteří jsou buď na poštách PARTNER, ale i v jiných organizacích (jak státních, tak i soukromých) a také důchodci, kteří většinou dlouhá léta pracovali na poště.

Každého našeho člena zastupujeme při Kolektivním vyjednávání, a i při všech dalších jednáních.

Pro všechny naše členy zajišťujeme informace, a i pomoc při pracovních a osobních životních potížích. Vždy hledáme řešení, které bude mít na

konci kladný výsledek. Pokud se náš člen dostane do jakýchkoliv potíží, jsme vždy připraveni mu být oporou.

Na konci roku poskytujeme členům dar a během roku pořádáme společné výlety, které jsou pokaždé zcela naplněny. Každá základní odborová organizace má pro své členy další individuální výhody. Bohužel je stále obtížnější získat nové členy do odborů. Věřím, že s podepsáním Kolektivní smlouvy, které je na dosah, se situace zlepší.

Všem mým kolegům v KOV Regionu SeČ děkuji za jejich práci.

Naše heslo je:

„Věříme v lepší zítřky“.



- Petra Tůmová, předsedkyně KOV Regionu Reg SeČ -

Koordináční odborový výbor Praha

Koordináční odborový výbor Praha vznikl v roce 1999, u České pošty, s.p. působí dlouhých dvacet šest let.

Koordináční odborový výbor Praha tvoří pět samostatných základních odborových organizací, a to ZO Beroun, Kladno, Praha, Slaný a Přeprava.

Za tyto odborové organizace jedná předseda nebo členové výboru.

Koordináční odborový výbor Praha, který má celkem 14 členů, v daném roce jedná průběžně podle stanoveného harmonogramu. Většinou se scházíme každý druhý měsíc, v případě potřeby i častěji. Při těchto jednáních jsou členům výboru předávány informace o dění a situaci v České poště a nyní již i v Balíkovně a také o dění v Českomoravské konfederaci odborových svazů. Předsedové „základek“ informují o problémech, se kterými se setkávají na pracovištích svých členů. Na jednání často zveme zástupce regionálního vedení České pošty, abychom dostali aktuální informace a mohli řešit podněty našich členů.

Společně řešíme, radíme a pomáháme našim členům, např. v oblasti pracovních podmínek zaměstnankyň – konkrétně úprava pracovní doby po návratu z rodičovské dovolené matek, které pečují o děti ve věku do 8 let, do 15 let.

Poradíme při zařazení našich členů zpět do pracovního poměru podle pracovní smlouvy (místa výkonu práce). V oblasti BOZP dohlédneme na zlepšování pracovních podmínek na pracovištích

Svým členům poskytujeme podle zásad hospodaření různé benefity, např. dary k životnímu jubileu, sociální podpory v případě nepředvídané životní události, vánoční dar.

Organizujeme pravidelná setkání našich členů, ale i bývalých zaměstnanců. Zajišťujeme i wellness pobyty. Všechny akce jsou účastníky velmi kladně hodnoceny.

K významným benefitům patří kvalitní servis právního oddělení odborového svazu, kteří naši členové velice oceňují.

Odborům prostě není jedno co se děje a jak se zachází se zaměstnanci. Radíme a pomáháme při dodržování práv a povinností jak zaměstnanců, tak zaměstnavatele. Naše budoucnost, a zvláště ta odborová je i ve vašich rukou. Zapojte se a pomozte nám, pomáháte tím také sobě.



- Jaroslava Fišerová, Předsedkyně KOV Praha -

ODBORÁŘI POMOHLI

V září minulého roku postihly Českou republiku ničivé povodně. Naši členové posílali dary na pomoc na odstranění škod. Před Vánocemi komise posoudila žádosti o pomoc a darované peníze rozdělila mezi naše členy, jimž voda způsobila velké škody. Moc děkujeme všem, co přispěli za obrovskou solidaritu a přidáváme ještě osobní poděkování.

Moc děkuji všem, kteří přispěli na tuto pomoc. Moc si toho vážím a cením této pomoci.

Je neskutečné, že i v této hektické době mám kolem sebe lidi a přátele, co opravdu neváhali a poskytli co mohli, včetně ubytování.

Poštáci jsou prostě lidé s dobrým srdcem.

Děkuji moc a přeji krásné svátky a vše nejlepší do Nového roku.

- L. M. -

Děkuji za finanční dar, který jsem od odborového svazu obdržela. Je to pomoc, za kterou jsem vděčná a vyrovnávání se s následky povodní je díky Vám snazší.

Moc děkuji.

- Š. K. -

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

v průběhu přípravy prvního čísla našeho časopisu v roce 2025 byla schválena další novelizace zákoníku práce, ale zatím prošla pouze poslaneckou sněmovnou. Ještě ji čeká cesta senátem a na konci ji podepíše pan prezident. Poté bude zveřejněna ve sbírce zákonů a následně vejde v platnost a účinnost. Jakmile tato novelizace projde zde popsáním procesem a bude znám její obsah, budete o jejím obsahu a dopadech do pracovněprávních vztah, informováni.

Jako vždy odpovím na Vaše dotazy a přidám článek z občanského práva týkající se zastupování osob při jejich jednáních.

Budte bdělí, braňte svá práva a vězte, že odbory jsou vždy na vaší straně a máte se kde poradit a s naší pomocí řešit vaše problémy.

Přeji vám hezké jarní dny

Váš právní servis



Právní KUDYKAM

Abeceda pracovněprávních povinností – pracovní cesta, cestovné, souhlas s vysláním na pracovní cestu

Definici pracovní cesty upravuje ustanovení § 42 odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a zní:

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.

Zde je nutné upozornit na skutečnost, že zaměstnanec výkon práce koná mimo sjednané místo výkonu práce. O pracovní cestu by nešlo v případě, že zaměstnanec má v pracovní smlouvě široce vymezené místo výkonu práce (např. Královéhradecký kraj) a konal by práce v rámci takto vymezeného místa výkonu práce. Zaměstnavatel má v takovém případě možnost po zaměstnanci v rámci široce sjednaného místa výkonu práce požadovat, aby zaměstnanec pracoval na všech pracovištích zaměstnavatele, které se budou nacházet v tomto kraji. Zaměstnanec při uzavírání pracovního poměru si má být vědom obsahu pracovní smlouvy.

Má-li zaměstnanec v pracovní smlouvě ujednání o pravidelném pracovišti, pokud toto ujednání chybí, použije se zákonný režim ust. § 34a zákoníku práce a došlo by k tomu, že zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci práci sice v okruhu vymezeného místa výkonu práce, ale mimo pravidelné pracoviště, nahradí zaměstnanci cestovní náhrady v souladu s ust. § 152 písm. b) zákoníku práce (*citace: Cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou zaměstnanci při cestě mimo pravidelné pracoviště*).

Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním.

Z textu jednoznačně vyplývá skutečnost, že v případě pracovní cesty se musí zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout. Dohoda může být smluvně zakotvena v pracovní smlouvě, případně v jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo také může být souhlas s pracovní cestou ze strany zaměstnance vyjádřen tzv. konkludentně, což znamená, že zaměstnanec odjede na služební cestu a vykoná ji.

Na tomto místě je nutné poukázat na ust. § 240 odst. 1 a 2 zákoníku práce, ve kterém je upraveno, že těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a za-

městnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem.

Tato podmínka platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

Vyslovení nesouhlasu s vysláním na pracovní cestu, i když v pracovní smlouvě zaměstnanec vyslovil obecný souhlas s konáním pracovních cest, není porušením pracovních povinností.

Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační složky (k jinému zaměstnavateli), může pověřit jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval; v pověření je třeba vymezit jeho rozsah. S pověřením podle věty první musí být zaměstnanec seznámen. Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele však nemohou vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele právně jednat.





OBČANSKÝ ZÁKONÍK – ZMOCNĚNÍ K ZASTUPOVÁNÍ

Dostala jsem několik dotazů týkajících se zastupování v různých životních situacích. V minulosti jsem o tomto tématu psala, ale někdy není na škodu si některé informace zopakovat.

V právních vztazích většinou jednáme samostatně. Pokud však jednat samostatně nemůžeme, nebo nechceme, může za nás jednat třetí osoba, kterou může být fyzická nebo právnická osoba. Je možné zastupovat osobu plně svéprávnou nebo osobu nesvéprávnou.

Zastoupení může vyplývat ze zákona, např. nesvéprávné dítě zastupuje rodič. Opakem zákonného zastoupení je zastoupení smluvní. Smluvní zastoupení spočívá v tom, že způsobilá osoba pověří třetí osobu, aby za ní jednala. Pro úplnost uvádím, že zastoupení může vzniknout rozhodnutím soudu nebo jiného správního orgánu.

Ten, kdo je oprávněn právně jednat jménem jiného, je jeho zástupcem. Ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému.

Zástupcem i zastoupeným může být fyzická nebo právnická osoba. Zástupce musí mít způsobilost k právnímu jednání, k jehož výkonu je zmocněn. Zastoupit jiného nemůže ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného.

Zástupce jedná osobně, má-li se zastoupeným sjednáno, může pověřit dalšího zástupce nebo vyžaduje-li to nutná potřeba. Zástupce však odpovídá za řádný výběr osoby, která ho zastoupí. Pro jednu záležitost může mít zastoupený více zástupců. V takovém případě každý zástupce může jednat samostatně.

Zmocnění může být trvat po určitou dobu nebo nemusí být časově omezeno. Zastupuje-li zástupce zastoupeného ve všech jednáních, jedná se o generální plnou moc.

Smluvní zastoupení

Na základě dohody dvou stran zastupuje zmocněnec zmocnitele v dohodnutém rozsahu. Jedná se o dohodu o plné moci. Zmocnitel uvede rozsah oprávnění k zastupování v plné moci. Plná moc může být ústní nebo písemná. V případě smluvního zastoupení musí mít zastoupení vždy způsobilost k jednání, a to nejen způsobilost k udělení plné moci, ale i k jednání, jenž má zmocněnec na základě plné moci vykonávat.

Zmocnitel se nemůže vzdát práva odvolat zmocnění. Je-li však pro odvolání zmocnění sjednán zvláštní důvod, není možné zmocnění odvolat z jiného důvodu. Má-li zmocnitel pro odvolání zmocnění zvlášť závažný důvod, může zmocnění odvolat vždy.

Při zmocnění právnické osoby náleží výkon oprávnění zastupovat zmocnitele do působnosti jejího statutárního orgánu. K výkonu zastoupení je oprávněna i osoba, kterou statutární orgán určí. Zmocněnec je povinen jednat zásadně osobně a v zájmu zmocnitele. Zmocněnec si může ustanovit dalšího zástupce (substituta) jen na základě právního předpisu nebo dohody se zastupovaným. Tento zástupce se však již dále nechat zastupovat nemůže. Příklad: Advokát se může nechat zastoupit jiným advokátem, toto pravidlo vychází ze zákona o advokacii.

Zmocnění zanikne vykonáním právního jednání, pro které bylo zastoupení určeno. Zmocnění zanikne i v případě, že je zmocnitel odvolá nebo zmocněnec vypoví. Zmocnění dále zanikne smrtí zmocněnce nebo zmocnitele. Jedná-li se o právnickou osobu, zmocnění zanikne zánikem právnické osoby. Zmocnění může také zaniknout uplynutím

času, je-li sjednáno na dobu určitou.

Dokud není odvolání zmocnění zmocněnci známo, má jeho právní jednání tytéž účinky, jako by zmocnění ještě trvalo. Této skutečnosti se nemůže dovolat ten, který o odvolání zmocnění věděl nebo měl a mohl vědět.

Zemře-li zmocnitel nebo vypoví-li zmocněnec zmocnění, učiní zmocněnec ještě vše, co nesnese odkladu. Tím se má předejít vzniku újmy na straně zmocnitele. Po zániku zmocnění má zmocněnec povinnost vydat bez zbytečného odkladu vše, co mu zmocnitel předal nebo to co pro zmocnitele získal.

Zákonné zastoupení a opatrovnictví

Zákonné zastoupení vzniká ze zákona a zřizuje se především osobám, které nejsou způsobilé k právním úkonům (nezletilci a osoby zbavené svéprávnosti). Dále se také zřizuje osobám neznámým (nebo těm, jejichž pobyt není znám) a z jiných závažných důvodů (zde záleží na posouzení soudu).

Zákonné zastoupení nebo opatrovnictví sleduje ochranu zájmů zastoupeného a naplňování jeho práv. Při zákonném zastoupení nebo opatrovnictví nemusí mít zastoupený právní způsobilost k jednání. Typicky se jedná o vztah dítě – rodič.

Zákonný zástupce nebo opatrovník není oprávněn za zastoupeného právně jednat v těchto záležitostech. (i) vznik a zánik manželství, (ii) výkon rodičovských povinností a práv, (iii) pořízení pro případ smrti, (iv) prohlášení o vydědění a jejich odvolání.

Dojde-li ke střetu zájmu zákonného zástupce nebo opatrovníka se zájmem zastoupeného, jmenuje soud kolizního opatrovníka. Může také dojít ke střetu zájmů těch, kteří jsou zastoupeni týměž zákonným zástupcem nebo opatrovníkem, anebo hrozí-li takový střet, opět jmenuje soud zastoupenému kolizního opatrovníka. Příklad: Při rozvodu manželů je nezletilým dětem ustanoven kolizní opatrovník, kterým je příslušný orgán péče o dítě.

Spravuje-li zákonný zástupce nebo opatrovník jmění

zastoupeného, může vykovávat pouze běžnou správou jmění. Nejedná-li se o běžnou záležitost, vyžaduje se k naložení se jměním zastoupeného schválení soudu. Příklad: Prodej nemovitého majetku zastoupeného. Smlouvu kupní schvaluje soud.

Zákonný zástupce ani opatrovník nemůže požadovat od zastoupeného odměnu za zastoupení. Spravuje-li zákonný zástupce nebo opatrovník jmění zastoupeného, lze za správu přiznat odměnu. O její výši rozhodne soud. Soud musí při svém rozhodování přihlídnout k nákladům správy, k hodnotě spravovaného majetku a k časové i pracovní náročnosti správy.

Opatrovníka jmenuje soud. Soud určí rozsah opatrovníkových práv a povinností. Osoba, které byl opatrovník jmenován, se na dobu trvání opatrovnictví stává opatrovancem. Na žádost opatrovníka ho soud může odvolat. Soud opatrovníka odvolá i v případech, že neplní své povinnosti. Zároveň opatrovanci soud jmenuje nového opatrovníka.

Opatrovnictví člověka

Soud jmenuje opatrovníka člověku, je-li to potřeba k ochraně jeho zájmů, nebo vyžaduje-li to veřejný zájem. Soud jmenuje opatrovníka zejména tomu (i) koho soud ve svéprávnosti omezil, (ii) tomu, o kom není známo, kde pobývá, (iii) tomu, jehož zdravotní stav mu působí obtíže při správě jmění nebo hájení práv. Soud může opatrovníku uložit, aby se v přiměřeném rozsahu pojistil pro případ, že při výkonu své funkce způsobí opatrovanci nebo jiné osobě škodu.

Smrtí opatrovníka nebo jeho odvoláním opatrovnictví nezaniká a dokud soud nejmenuje opatrovanci nového opatrovníka, přechází na veřejného opatrovníka podle jiného zákona. Tím opatrovníkem je pro danou chvíli obec

Opatrovník a správa jmění

Člověku, jemuž působí zdravotní stav při správě jeho jmění nebo při hájení jeho práv obtíže, jmenuje soud na jeho návrh opatrovníka. Ve shodě

s takovým návrhem určí opatrovníkovi rozsah působnosti. Na návrh opatrovnance soud opatrovníka také odvolá. Opatrovník jedná zpravidla společně s opatrovancem. Jedná-li opatrovník samostatně, jedná v souladu s vůlí opatrovnance. Nelze-li vůli opatrovnance zjistit, rozhodne na návrh opatrovníka soud.

V případě, že si člověk sám o své vůli opatří správu svého jmění, nelze mu jmenovat opatrovníka pro správu jmění. Toto však neplatí (i) není-li správe jmění znám, (ii) odmítne-li jednat v zájmu zastoupeného, (iii) zanedbává-li tuto povinnost, (iv) nemůže-li jmění spravovat.

Rozhoduje-li soud o jmenování opatrovníka člověku, může tak učinit až po jeho zhlédnutí, nebrání-li zhlédnutí nepřekonatelná překážka. Současně má povinnost vyslechnout jeho vyjádření nebo jinak zjistit jeho stanovisko a z tohoto stanoviska vycházet.

Soud jmenuje opatrovníkem osobu, kterou navrhl opatrovanec. Není-li to možné, jmenuje soud opatrovníkem zpravidla příbuzného nebo jinou osobu opatrovanci blízkou. Tato osoba musí osvědčit o opatrovance dlouhodobý a vážný zájem a schopnost projevat tento zájem i do budoucna. Není-li takové osoby, jmenuje soud opatrovníkem jinou osobu. Tato osoba musí splňovat podmínky pro to, aby se stala opatrovníkem. Soud může jmenovat veřejného opatrovníka. Způsobilost být veřejným opatrovníkem má obec, kde má opatrovanec bydliště. Veřejným opatrovníkem může být také právnická osoba zřízená touto obcí, která plní úkoly tohoto druhu.

Soupis jmění a vyúčtování správy

Opatrovník, který spravuje jmění opatrovnance má povinnost do dvou měsíců od svého jmenování vyhotovit soupis spravovaného jmění. Soupis jmění doručí soudu, opatrovanci a opatrovnícké radě, je-li ustavena.

Za trvání opatrovnictví vyhotoví opatrovník vyúčto-

vání správy jmění každoročně vždy do 30. června. Má-li opatrovanec důležitý důvod, může navrhnout soudu, aby opatrovníkovi uložil povinnost vyhotovit mimořádné vyúčtování. Opatrovník doručí každé vyúčtování opatrovanci, opatrovnícké radě a soudu.

Opatrovník, jehož funkce končí, doručí konečné vyúčtování správy jmění opatrovanci, opatrovnícké radě a soudu. Případně toto vyúčtování správy předloží dalšímu opatrovníkovi nebo soudnímu komisaři jmenovanému v řízení o dědictví. Zemře-li opatrovník, vydá soudu, který jej jmenoval, listiny a další doklady týkající se opatrovnance a jeho záležitostí každdy, kdo má tyto listiny a doklady u sebe.

Opatrovnictví právnické osoby

Zákon umožňuje jmenovat opatrovníka i právnické osobě, která to potřebuje z důvodu správy jejích záležitostí nebo hájení jejích práv. Opatrovníka jmenuje soud. Opatrovníkem může být pouze osoba, která splňuje podmínky být členem statutárního orgánu. To znamená, že se jedná o osobu plně svéprávnou. Opatrovník má povinnost oznámit soudu, pokud přestane splňovat tyto podmínky.

Soud opatrovníku uloží, aby s odbornou péčí usiloval o řádné obnovení činnosti statutárního orgánu právnické osoby. Je-li toho třeba, soud působnost opatrovníka dále vymezí s přihlédnutím k působnosti dalších orgánů právnické osoby, popřípadě i k právům společníků.

Listina, kterou byla právnická osoba založena, může určit, že má být právnické osobě jako opatrovník jmenována určitá osoba. Soud takový návrh musí respektovat. Takovou osobu soud opatrovníkem jmenuje, pokud je k tomu způsobilá a souhlasí se jmenováním.



DOTAZ

Je zaměstnavatel povinen při plánování směn zohlednit skutečnost, že dlouhodobě sama pečují o svoji maminku, která je ve starobním důchodu a je závislá na mé pomoci. Vedoucí při plánování směn k této skutečnosti, kterou jsem jí písemně sdělila a požádala jsem o zohlednění této skutečnosti, nepřihlíží.

K Vašemu dotazu uvádím, že zákoník práce na tyto případy pamatuje a upravuje pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň – matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby. Ve Vašem případě máte možnost požádat zaměstnavatele například o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby. Žádost je potřeba podat písemně a zaměstnavatel je povinen takovéto žádosti vyhovět, pokud mu nebrání vážné provozní důvody. V případě, že by zaměstnavatel žádosti nevyhověl, je zaměstnavatel povinen písemně odůvodnit o jaké důvody zamítnutí žádosti opírá.

Zaměstnavatel dle zákoníku práce má jednoznač-

ně povinnost přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn k jejich potřebám. Jedná se o (i) těhotné zaměstnankyně, (ii) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, (iii) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec, jejichž žádosti o kratší pracovní dobu podle bylo vyhověno, zaměstnavatele písemně o obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.

Taktéž byste mohla zaměstnavatele požádat o výkon práce na dálku. Pokud by zaměstnavatel takovéto písemné žádosti nevyhověl, opět má zaměstnavatel povinnost písemně odůvodnit zamítnutí žádosti.





DOTAZ

Uzavřel jsem pracovní smlouvu na dobu neurčitou a jejím obsahem je sjednaná zkušební doba v délce tří měsíců. Pracuji u zaměstnavatele třetí měsíc a pracovní podmínky mi nevyhovují. Mohu pracovní poměr ukončit?

V případě, že uzavřená pracovní smlouva obsahuje ujednání o zkušební době, je možné v této době pracovní poměr zrušit. Právní úprava je obsažena v ustanovení § 66 zákoníku práce. Pracovní poměr ve zkušební době může zrušit zaměstnavatel i zaměstnanec, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Pokud tedy budete chtít svůj pracovní poměr ukončit, je to možné. Zaměstnavatel Vás nemůže nutit, abyste při ukončení pracovního poměru uváděl důvod.

Pro zaměstnavatele existuje výjimka, kdy pracovní poměr ve zkušební době nemůže zrušit, a to v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se ke zrušení pracovního

poměru ve zkušební době nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení zaměstnavateli nebo zaměstnanci, není-li v něm uveden den pozdější.

Institut zkušební doby je upraven v ustanovení § 35 zákoníku práce. Zkušební doba je-li sjednána, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru a 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance. Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. Zkušební doba se však prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené.

Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru a vždy musí být sjednána písemně.



Malá ohlédnutí

16. prosince 2024

Česká pošta – jednání P KOV-ČP

Na programu jednání byly informace z jednání valné hromady MSDU, které se konalo dne 13. 12. 2024.

Důležitým bodem jsou vždy informace k transformaci České pošty.

Pro posouzení žádostí o podporu členů postižených povodněmi byla ustanovena komise. Případná podpora a výše darů bude sdělena jednotlivým žadatelům písemnou formou a peníze budou zasílány na jejich účet.

Kolektivní vyjednávání – proběhlo další kolo KV dne 11. 12. 2024, byl zde projednán i návrh rozpočtu FKSP pro rok 2025.

Prověrky BOZP v České poště v roce 2024 – probíhá závěrečné vyhodnocení prověrek.

Změna – doplnění pracovních činností pro přepážkové pracovníky na jednokoňkách, kteří by měli provádět úklid vnitřních i vnějších prostor poboček. V této souvislosti jsou ukončovány DPČ na úklid. P KOV požádal zaměstnavatele o vydání pokynu pro zaměstnance, kteří budou provádět úklid prostor poboček v otvíracích hodinách pro veřejnost.

Nadace České pošty – informace o Nadaci ČP byla zveřejněna v Poštovních novinách.

Účelová síť – V rámci Kontaktní sítě probíhá pilotní projekt na Zlínsku a testování podmínek, za jakých lze vykonávat návozy, svozy a další služby vlastními silami.

Omezení sobotního provozu na pobočkách s malým počtem transakcí.

Projednávání organizačních změn s odbory.

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

Další předpisy zaměstnavatele – aktualizace odměňování, řeší se připomínka odborů k výši odměny za zástup. Minimální mzda a zaručená mzda v jednotlivých tarifních stupních u České pošty.

27. ledna 2025

Česká pošta – jednání P KOV-ČP

Na programu jednání byly odborové otázky, aktuality a informace z jednání průběhu schůze výboru pro sociální politiku Poslanecké sněmovny, na které byli přítomni zástupci našeho odborového svazu a desítky odborářů a odborářek svazů sdružených v ČMKOS. Projednávala se na ni tzv. flexinovela zákoníku práce. Zatímco vláda a zaměstnavatelé prezentují tuto novelu jako krok vpřed v modernizaci pracovního práva, odbory upozorňují, že mnohé navrhované změny představují zásadní oslabení práv pracujících a zvýšení nejistoty na trhu práce.

Na tomto jednání ČMKOS znovu odmítla případný návrh na změnu ZP – výpověď bez udání důvodu – petice, ochrana zaměstnanců.

Dále zde zazněly informace k výši inflace v prosinci, kumulované inflaci za rok 2024 a nezaměstnanosti. Vzhledem k připravovaným změnám v zákoníku práce zkrácení výpovědní lhůty a prodloužení zkušební doby se připravuje změna zákona o zaměstnanosti kde by měla být změna ve vyplácení podpory v nezaměstnanosti v prvních dvou měsících.

Transformace ČP: 1. 1. 2025 vznikla akciová společnost Balíkovna, bylo ustanoveno představenstvo i dozorčí rada. P KOV je připraven se prohlásit jako odborový partner, který zastupuje své členy ve vzniklé společnosti po převedení zaměstnanců do akciové společnosti.

K 1. 5. 2025 ohlášená další organizační změna z důvodu centralizací. Návrh P KOV na celorepublikové on-line jednání k organizační změně k 1. 5. 2025 – k vysvětlení změny zaměstnavatelem.

P KOV požádal o organizační strukturu České pošty k 1. 4. 2025.

Kolektivní vyjednávání – proběhlo další kolo jednání, kde se projednávalo také FKSP pro rok 2025. Oznámení zaměstnavatele o uvolnění čerpání FKSP pro zaměstnance v roce 2025. Všem zaměstnancům byla informace odeslána emailem, vedoucí byli požádáni, aby informovali zaměstnance o benefitech. Informace jsou k dispozici na intranetu a v aplikaci Munipolis.

Zrušením DPČ na úklid došlo snížení příjmů dotčených zaměstnanců. Na podnět P KOV byl zpracován postup úklidů v hodinách pro veřejnost. Toto je důležité pro eliminaci všech bezpečnostních rizik při probíhajícím úklidu.

Zachování sobotního provozu. P KOV vznesl písemný dotaz na zaměstnavatele: Žádost o vyčíslení nutné personální kapacity k zajištění sobotního

provozu na pobočkách. Velký problém ve všech regionech je rušení střídačů.

Českomoravský odborový svaz pracovníků školství zahájil kampaň „Vládo, neházej nepedagogy přes palubu!“ Cílem kampaně je zachovat centrální financování nepedagogických pracovníků v regionálním školství prostřednictvím státního rozpočtu. Návrh převést financování nepedagogických pracovníků na kraje a obce považuje za velmi rizikový. V rámci solidarity podporujeme kampaň školských odborů podpisy na jejich petici.

24. února 2025 **Česká pošta – jednání P KOV**

Na programu jednání bylo předneseno stanovisko ČMKOS k Výpovědi bez udání důvodů. Českomoravská konfederace odborových svazů kategoricky nesouhlasí s navrženým pozměňovacím návrhem, který zavádí možnost zaměstnavatele dát určité skupině zaměstnanců výpověď bez udání důvodu. Informace ze všech poslaneckých klubů vyjma ODS a TOP 09, kteří jsou navrhovatelé výpovědi bez udání důvodů, je taková, že pro tuto změnu Zákoníku práce hlasovat nebudou.

Slyšeli jsme informace o inflaci v lednu 2025, kumulované inflaci za rok 2024 a nezaměstnanosti v lednu 2025. Po změně metodiky evidence volných pracovních míst došlo ke značnému poklesu oproti roku 2024 (počet volných pracovních míst v lednu 2025 bylo 83 323).

Transformace ČP: 1. 4. 2025 by měl vzniknout Odštěpný závod Balíkové služby České pošty, s. p., zaměstnanci mají stále pracovníprávní vztah s ČP. Vznik odštěpného závodu je mezikrokem převodu části závodu do akciové společnosti.

Evropská komise notifikovala úhradu čistých nákladů univerzální služby za rok 2023 a 2024.

Organizační změny k 1. 4. 2025 a k 1. 5. 2025. Zaměstnancům, kteří končí pracovní poměr z důvodu organizačních změn doporučujeme, aby se před

podpisem pracovněprávních dokumentů poradili. Členové našich odborů mají výhodu bezplatné právní porady. Skončení pracovního poměru dohodou dává smysl, pokud se zkracuje výpovědní lhůta a dochází k tak k navýšení odstupného. Zaměstnavatelem předkládané dokumenty doporučujeme vyfotografovat a konzultovat s předsedou ZO nebo s právním servisem odborového svazu.

Kolektivní vyjednávání a FKSP – poslední kolo vyjednávání proběhlo 22. 1. 2025, čekáme na reakci zaměstnavatele. Toho jsme požádali o vyjádření finančních nákladů na zvýšení stravenkového paušálu a dalších benefitů.

Zaměstnavatel zaslal informace o úrazovosti za rok 2024 a leden 2025.

Na tomto jednání bylo schváleno hospodaření P KOV ČP za rok 2024 i návrh rozpočtu P KOV ČP na rok 2025.

Dále byly předneseny informace z regionů. Projednávání organizačních změn, spolupráce s manažery, požádali jsme lepší informovanost o změnách a jejich dopadech. Zaznamenáváme propad v počtu listovních zásilek, a tím snížení výnosů. Narůstá agresivita ze strany klientů na pobočkách. Projednává se převod poboček České pošty na Pošty Partner, leckdy se jedná i o pobočky s více přepážkami. Vážným problémem v provozu jsou nedostatečné personální kapacity.

Škodní komise – pokud zaměstnanec škodu způsobí a uzná zavinění škodní události, tak proběhne pojistné plnění. V případě, že zaměstnanec způsobí škodu na služební vozidle vždy musí volat polici ČR na sepsání protokolu, bez protokolu pojišťovna neplní!

V lednu proběhla kontrola BOZP na pracovišti mezinárodního provozu, kde dojde k opravě podlahy. Snaha o zajištění zlepšení vzduchotechniky, nákupem výkonných větráků.

Informace od zaměstnavatele: první vlna od 1. 3. 2025 nového doručovacího systému KonDor a D1+4, druhá vlna od 1. 4. 2025. Nyní se upravují vnitřní předpisy, poštovní podmínky, zároveň se připravují pomůcky pro dodejny. 1. 4. 2025 dojde k převzetí účelové přepravní sítě. S divizí pobočkové sítě probíhá intenzivní jednání ohledně obsluhy pošt. Byli jsme seznámeni se změnou termínů výplaty důchodů. DKS momentálně řeší aktuální potřebu stejnokrojů.

Specialisté kontaktní sítě – v této době je v celé republice 600 specialistů, kteří se postupně proškolují a získávají certifikáty. V rámci optimalizace se místa specialistů neruší, jsou součástí strategie kontaktní sítě.

Další kolo Kolektivního vyjednávání proběhne ve druhé polovině března. Aktuálně se vyhodnocuje hospodaření roku 2024 včetně finančních zdrojů pro benefity vyplývající z KS.

Dne 9. 4. 2025 se uskuteční společné jednání – AKTIV členů základních organizací Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb v působnosti České pošty s vedením České pošty.

6. -7. března 2025 Seminář Hospodaření a daně základních organizací v Berouně

Seminář na téma „Hospodaření a daně základních organizací“ pořádaný Odborovým svazem zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb, jehož lektorkou byla Jindřiška Plesníková.

Seminář absolvovalo 44 účastníků z řad předsedů, hospodářů, i členů revizních komisí VZO v působnosti našeho odborového svazu. Účastníci semináře obdrželi materiály k problematice daní a hospodaření poskytnuté lektorkou, které jim pomohou v jejich činnosti.

12. března 2025

OS ZPTNS - 10. jednání Rady OS ZPTNS

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí aktuální odborové informace. Byla seznámena s novinkami z oblasti sociálního dialogu a z oblasti kolektivního vyjednávání, vzala na vědomí informace o členské základně a základních organizacích svazu.

Rada schválila Zprávu o hospodaření a čerpání rozpočtu OS ZPTNS za rok 2024 a uložila předsedkyni OS ZPTNS předložit zprávu ke schválení Zastupitelstvu OS ZPTNS na jeho 6. jednání a doporučila Zastupitelstvu zprávu o hospodaření a čerpání rozpočtu za rok 2024 schválit.

Rada projednala a schválila organizaci 6. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS, které se bude konat dne 24. 4. 2025 v hotelu Olšanka. Navrhla hlavní body programu.

V bodě různé Rada vzala na vědomí informace o vyhodnocení Dohody o vzájemné spolupráci se Sdružením pro ochranu nájemníků v roce 2024, o činnosti BOZP, o využití bytů na Černém Mostě pro naše členy.

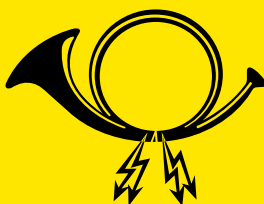
Závěrem jednání byla Rada OS ZPTNS seznámena s informacemi z ČMKOS.

ČMKOS

Díky odborům
NEPROŠLO!

**VÝPOVĚĎ
BEZ UDÁNÍ DŮVODU**

DĚKUJEME ZA PODPORU



SETKÁNÍ S BÝVALÝMI KOLEGY

Koncem loňského roku - 12. prosince 2024 se uskutečnilo v budově pošty Kladno 1 setkání bývalých kolegů a kolegyně tohoto obvodu.

Přítomné přivítala předsedkyně ZO Kladno, která je zároveň seznámila s aktuální situací na České poště a novinkami uplynulého roku. Po krátkém úvodu se rozproutila živá zábava. Naše řady rozšířilo i několik nových kolegů z řad bývalých zaměstnanců. Při pohoštění, které připravily členky výboru základní organizace, se v družném rozhovoru probírala současnost a zároveň ožily vzpomínky na doby minulé, poštovní i soukromé 😊

V příjemné předvánoční atmosféře odpoledne rychle uplynulo.





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 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, 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
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

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

Kontaktujte Vaši odborovou organizaci!

Více informací na 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 min	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Volné roamingo	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
SG výhoda	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
T-Mobile TV r	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně

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

Internet	Internet 4 GB	Internet 10 GB	Internet neomezeně	Internet neomezeně 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	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	150	150	150	150

Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit	Start 150	Start
Volné minuty do všech sítí v ČR	230,50 Kč	251,75 Kč
Volné SMS do všech sítí v ČR	150	neomezeně
Volání do všech sítí v ČR	150	neomezeně
Datový limit	zdarma	zdarma
Cena za minutu volání do všech sítí v ČR	1 GB plnou rychlostí	1 GB plnou rychlostí
Cena SMS do všech sítí v ČR	2,28 Kč	2,28 Kč
Cena MMS	0,98 Kč	0,98 Kč
	4,90 Kč	4,90 Kč

KVÍZ

JAK DOBŘE ZNÁTE VLAJKY EVROPSKÝCH STÁTŮ?

1. Poznáte, kterému severského státu patří tato vlajka?

- a) Norsko
- b) Švédsko
- c) Finsko



2. Určíte, kterému státu patří tato vlajka?

- a) Polsku
- b) Monaku
- c) Rakousku



3. Vyberte, kterému státu patří tato vlajka?

- a) Lucembursku
- b) Slovinsku
- c) Estonsku



4. Tato vlajka patří rybářské velmoci, uhodnete které?

- a) Moldavsku
- b) Andoře
- c) Španělsku



5. Tato vlajka patří státu ležícímu na Balkánském poloostrově, víte kterému?

- a) Srbsku
- b) Makedonii
- c) Bosně a Hercegovině



6. Tímto státem protéká řeka Dunaj, která vlajka patří tomuto státu?

- a) Maďarsku
- b) Slovensku
- c) Bulharsku



Odpovědi posílejte do 31. 5. 2025 na e-mail: oszptns@oszptns.cz označené KVÍZ.

7. Tato vlajka patří našemu sousednímu státu. Kterému?

- a) Slovensku
- b) Německu
- c) Polsku



9. Tato vlajka patří jednomu státu bývalého Sovětského svazu, uhodnete kterému?

- a) Litva
- b) Lotyšsko
- c) Estonsko



8. Tato vlajka patří jedné z nejstarších republik na světě obklopené Itálií, uhodnete její jméno?

- a) Vatikán
- b) Andorra
- c) San Marino



Odpovědi posílejte do 31. 5. 2025 na e-mail: osztptns@osztptns.cz označené KVÍZ.



Špagety po uhlířsku

=

špagety carbonara

Špagety se stále těší velké oblibě. Je to je rychlé a jednoduché 😊

Jaké jiné těstoviny jsou totiž pro Itálii tak typické!

INGREDIENCE:

400 g špaget
200 g slaniny (pancetty)
4 ks žloutky
100 g parmezán
sůl, pepř, kdo má rád může přidat česnek

Postup

Do osolené vody dejte vařit těstoviny. Pancettu nebo slaninu nakrájejte na malé kousky a vypražte je na pánvi, mezitím v misce rozšlehejte žloutky s parmezánem.

Když jsou těstoviny al dente, tedy na skus, slijte z nich vodu a hned do nich nalijte žloutky s parmezánem a důkladně promíchejte. Vajíčko zatuhne na těstovinách jejich horkem. Pokud se tak nestane nebo nemáte rádi polosyrová vejce, zapněte pod hrncem ještě na chvíli sporák a za neustálého míchání nechte vejce víc ztuhnout.

Těstoviny naservírujte na talíř a navrch nasypete vypraženou slaninu. Můžete přidat i nasekanou bazalku. Dobrou chuť.



Perník s marmeládou, ořechy a kokosem

INGREDIENCE:

2 dl oleje
2 ks vejce
1 PL* skořice
3 PL* marmelády (povidla)
2 PL* kakaa
1/2 l mléka
300 g cukru
1 ČJ* jedlé sody
400 g hladké mouky
1 bal. kypřicího prášku do perníku

Tuk na vymazání

Hrubá mouka nebo kokos na vysypání

Postup

Na perník smícháme všechny sypké ingredience, pak přidáme tekuté ingredience a marmeládu nebo povidla, přidáme nasekané vlašské ořechy. Těsto na perník s marmeládou nalejeme na vymazaný a vysypaný plech a pečeme při 180 °C 30–40 minut (podle zkušeností s pečící troubou). Na závěr můžeme perník polít čokoládou a posypat kokosem, případně ozdobit šlehačkou.

*(PL – polévková lžíce, ČJ – čajová lžička)



KONTAKTY



na správní aparát OS ZPTNS

Bc. Jindřiška BUDWEISEROVÁ, MBA 222 540 322 budweiserova.jindriska@cmkos.cz 602 205 860
předsedkyně OS ZPTNS a předsedkyně pro poštu

Lubomír VINDUŠKA lubomir.vinduska@cetin.cz 602 384 226
místopředseda svazu pro telekomunikace

Mgr. Klára ZEMANOVÁ holubova.klara@cmkos.cz 775 021 327
Právní servis

Ing. Radek BRABEC, DIS brabec.radek@cmkos.cz 601 347 484
BOZP

Jana KOUKOLOVÁ 222 540 322 koukolova.jana@oszptns.cz 739 228 578
Administrativně - organizační servis

Karolína MAŘÍKOVÁ marikova.karolina@cmkos.cz 603 715 116
Ekonomicko - hospodářský servis

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 jiří.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 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
Tel.: 222 540 322

