



Máme KOLEKTIVNÍ SMLOUVU

čtěte na str. 4

Kontroly BOZP

čtěte na str. 6

Kontroly SÚIP

čtěte na str. 7

Kvíz

čtěte na str. 30



PORADÍME, PODPOŘÍME, POMŮŽEME



Milé kolegyně, milí kolegové,

Léto je tu a s ním i chvíle, na které se mnozí z nás těší celý rok. Možnost na chvíli zpomalit, vypnout pracovní myšlenky, dát prostor rodině, přátelům nebo jen sami sobě. A právě takový odpočinek si všichni po měsících plných náročné práce a ne-
jistot zasloužíme.

V odborech víme, že bez lidí, kteří mají chuť něco měnit k lepšímu, by to nešlo. A tak vám všem děkujeme – za vaši energii, trpělivost, podporu i za to, že držíme spolu.

Přejeme vám krásné léto, plné slunce, radosti a pohody. Ať se vrátíte odpočatí, s novou silou a chutí do všeho, co nás čeká. Užijte si zaslouženou dovolenou.

Mějte se krásně 😊.

Vaše Jindřiška

OBSAH

Máme kolektivní smlouvu	4
Kontroly BOZP jsou v plném proudu ..	6
SÚÍP loni provedl 18 969 kontrol	7
Právní kudykam	9
Malá ohlédnutí	18
Osobní setkání jsou důležitá	22
Seminář BOZP odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb	23
Minitoulky pošťáků z Litomyšle, Svitav a okolí	24
Tradiční jarmark	25
Kvíz	30
Letní recepty	32
Kontakty na správní aparát OS ZPTNS	34



Máme kolektivní smlouvu!

Po dlouhých letech se podařilo uzavřít kolektivní smlouvu České pošty. Poslední kolektivní smlouvu jsme měli v roce 2018. Bohužel musím konstatovat, že veškeré pokusy o uzavření kolektivní smlouvy v předešlých letech ztroskotaly, protože právní úprava procesu kolektivního vyjednávání stanovovala nutnost stoprocentní dohody na straně odborových organizací, kdy byl vlastně potlačen demokratický princip většiny. K takové dohodě nedošlo.

Přesto se nám podařilo se zaměstnavatelem vyjednat, že všechny výhody nad rámec zákona byly zakotveny od roku 2019 do vnitřních předpisů. Pro rok 2020 dokonce P KOV uzavřel se zaměstnavatelem dohodu a podepsal se zaměstnavatelem Prohlášení k zachování pracovních podmínek zaměstnanců, ve kterém byly zaručené pracovní podmínky a benefity pro zaměstnance České pošty v roce 2020 ve stejném rozsahu jako byly vyjednány v poslední kolektivní smlouvě. Bohužel v roce 2020 se zhoršila finanční situace České pošty, která pak přistoupila od roku 2021 ke změně týdenní pracovní doby na zákonem stanovených 40 hodin.

Přišli jsme tak o významný benefit.

Po novelizaci § 24 zákoníku práce platné od 1. 8. 2024, kdy podmínka absolutní dohody odborů už není nepřekročitelná, Podnikový koordináční výbor Česká pošta připravil návrh kolektivní smlouvy a uspořádal jednání s ostatními odborovými subjekty, které u České pošty působí. Po složitých jednáních se nám podařilo připravit společný návrh kolektivní smlouvy, který jsme v říjnu minulého roku předložili zaměstnavateli.

Kolektivní vyjednávání bylo dlouhé, hodně ho ovlivnila nepříznivá ekonomická situace České pošty. Nakonec jsme se shodli na textaci jednotlivých ustanovení a zaměstnavatel souhlasil s návrhy odborů na zlepšení benefitů, které znamenají zvýšené náklady v personální oblasti.

Celý proces byl hodně náročný i v závěru jednání, ale většina zúčastněných udělala pro uzavření kolektivní smlouvy maximum.

Kolektivní smlouva zaručuje zaměstnancům nad rámec zákona navýšené odstupné v případě skon-

čení pracovního poměru z důvodu organizačních změn, odchodné při rozvázání pracovního poměru dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem z důvodu, že zaměstnanec podle lékařského posudku pozbyl způsobilosti vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, dobu potřebnou k osobní očistě po skončení práce v rozsahu 10 minut v rámci pracovní doby pro dojednané druhy prací, týden dovolené navíc, další volno při překážkách na straně zaměstnance např. pokud zaměstnanec prožil v souvislosti s výkonem zaměstnání mimořádnou událost (přepadení, fyzické napadení) nebo volno v rozsahu dvou dnů v kalendářním roce z důvodu zdravotní indispozice (bez dokladu o pracovní neschopnosti), pokud má zaměstnanec vyčerpanou dovolenou, s náhradou mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

Vyjednali jsme navýšení cestovních náhrad pro tužemské pracovní cesty, trvá-li tato cesta 5-12 hodin, přísluší zaměstnanci stravné ve výši stanovené vyhláškou zvýšené o 3 Kč. Také je navýšena náhrada za používání vlastního jízdního kola na 4 Kč za 1 km doručování.

Nadále je sjednáno pojištění odpovědnosti za škodu zaměstnanců způsobenou zaměstnavateli při výkonu povolání. Náklady na toto pojištění jsou plně hrazeny zaměstnavatelem.

Příspěvek na stravování formou stravenkového paušálu byl navýšen na 100 Kč za jednu směnu.

V kolektivní smlouvě je zakotven příspěvek na životní pojištění 300 Kč nebo příspěvek 500 Kč na produkty spoření na stáří, který je poskytován po jednom roce trvání pracovního poměru.

V oblasti odměňování je sjednána tabulka mzdových tarifů se zaručenou mzdou v jednotlivých tarifních stupních, přestože legislativa pro podnikatelskou sféru zaručené mzdy už od letošního roku neupravuje. Zaručené mzdy budou automaticky navýšeny s navýšením minimální mzdy. Příplatky za práci v noci, v sobotu a v neděli mají navýšená minima a příplatek za práci ve ztíženém pracovním pro-

středí je dohodnut ve výši 20 Kč za hodinu. Taktéž jsou navýšeny příplatky za práci v dělené směně. Kolektivní smlouva obsahuje ustanovení k pracovním podmínkám a oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Samozřejmě je zakotven mechanismus pro každoroční vyjednávání o mzdách a výši příspěvku na stravování.

V průběhu kolektivního vyjednávání jsme generálního ředitele požádali o mimořádnou odměnu ve výši minimálně 5000 Kč pro zaměstnance odměňované tarifní mzdou s ohledem na velmi náročné změny v organizaci práce napříč celou Českou poštou od dubna letošního roku. Věřím, že po vyhodnocení hospodářského výsledku za prvního pololetí poštáci zaslouženou odměnu dostanou.

Kolektivní smlouva je platná od 1. 7. 2025 do 30. 6. 2026 s opcí prodloužení do 31. 12. 2027.

Jsem moc ráda, že se nám podařilo vyjednat lepší podmínky pro poštáky i s ohledem na postupující transformaci podniku. Kolektivní smlouva bude jistotou i pro zaměstnance Balíkovny po oddělení od České pošty.

Ráda bych poděkovala za podporu, bez Vás by to nebylo možné. 😊

- Jindřiška Budweiserová -





Kontroly BOZP jsou v plném proudu

Stejně jako v předchozích letech i letos se těsně před zahájením letní sezóny rozběhly v regionu Jižní Morava prověrky BOZP na jednotlivých provozovnách. Kontrolní komise, jejíž nedílnou součástí jsou také odboroví zástupci, přímo na provozovnách prověřují technický stav objektů z pohledu bezpečnosti práce a evidují nejen nové nedostatky, ale také dlouhodobě přetrvávající závady. Důvody dlouhodoběji se vyskytujících závad je třeba hledat nejčastěji v liknavosti majitele objektu (tam kde jsou provozovny ČP v nájmu) případně v náročnosti a nákladnosti potřebných oprav a úprav, které jsou spojené s nutností řešit vše veřejnou soutěží. I přes tyto obtíže se daří poměrně dost závad odstraňovat průběžně a udržívat tak pracoviště české pošty v relativně bezpečném stavu. Proč píšu o relativně bezpečném stavu? Protože ne vše se daří opravit. To co se opravit podaří, nemá zpravidla dlouhou životnost a je v krátké době opět v nevyhovujícím stavu. A pokud se již podaří některý bezpečnostní prvek opravit a uchránit před opakovaným poškozením, není zpravidla využíván v souladu se zásadami BOZP. Zdají se vám tato slova příliš tvrdá? Dovolím si jeden malý příklad z letošních kontrol. Na nejmenované dodejné bylo nutné dle požárně-bezpečnostního protokolu doplnit troje protipožární dveře. Firma tak učinila a zajistila montáž těchto dveří v souladu s předpisy. Dveře, které mají ochránit v případě požáru životy zaměstnanců

a umožnit jim dostatek času k opuštění ohroženého prostoru nejsou zrovna levnou záležitostí, vždyť jejich cena se pohybuje v řádu statisíců. Aby mohly plnit svoji ochrannou funkci je logicky třeba, aby byly nepoškozené a uzavřené. Bohužel zjištěná situace při kontrole vůbec nevypovídá o vhodném zacházení a už vůbec ne o správném používání. Dveře byly otevřené, zablokované proti zavření, zárubně deformované a evidentně „omláčené“ od manipulačních klecí a vozíků. Nikdo z nás by se doma takto nechoval ani k těm nejobyčejnějším dveřím, natož ke dveřím co nás mají chránit. Proč se v práci neumíme chovat k vybavení tak jako by bylo naše? Opravdu si neuvědomujeme, že anonymním ničením společného vybavení vzniká firmě škoda, kterou musí uhradit z prostředků, které mohly být využity mnohem lépe? Možná na zlepšení podmínek zaměstnanců, možná na nové vybavení, možná na kvalitnější techniku. Chtěl bych touto cestou požádat všechny zaměstnance, nebudte lhostejní k takovému poškozování. Jde nejen o společné zmařené peníze, ale i o vaši bezpečnost a nikdo z nás nechce, aby jednou šlo i o ohrožené nebo zbytečně zmařené životy. BOZP a její kontroly nejsou formalita, chrání všechny, co ráno odchází do práce, aby se z ní mohly také bezpečně vrátit domů.

- Josef Zedník -

SÚIP loni provedl 18 969 kontrol, udělil pokuty za 469 milionů korun

Efektivita kontrol stoupá. SÚIP za loňský rok učinil 18 969 kontrol, za nelegální zaměstnávání udělil 5 595 pokut za téměř 469 milionů korun, což je o 95 milionů korun více než v roce 2023. V rámci těchto kontrol bylo odhaleno 1 934 nelegálně zaměstnaných osob.

Statistiky odhalování nelegálního zaměstnávání a dalších prohřešků zjištěné kontrolami inspektorátu práce v loňském roce uvádějí zjištění, která se dotýkají nelegálního a zastřeného zprostředkování zaměstnávání, pracovníprávních nedostatků jako je nevyplácení mzdy, nevedení evidence odpracované pracovní doby, nedodržení odpočinku v týdnu, či nevytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, což patří mezi nejčastější závažná porušování povinností zaměstnavatelů.

Z celkového počtu kontrol provedených inspekci práce u zaměstnavatelů se 8 017 kontrol zaměřilo na dodržování bezpečnosti práce na pracovištích a bezpečný provoz vyhrazených technických zařízení, 3 843 kontrol se věnovalo dodržování pracovních vztahů a podmínek, na odhalování nelegálního zaměstnávání směřovalo 6 328 kontrol a na oblast zaměstnanosti bylo zaměřeno 781 kontrol.

V loňském roce se Státní úřad inspekce práce zaměřil na kontroly odhalující nelegální zaměstnávání, zastřené zprostředkování zaměstnání, kontroly agentur práce, ale také na kontroly bezpečnosti prá-

ce, dodržování pracovní doby, odměňování zaměstnanců a samozřejmě také na kontroly na základě podnětů zaměstnanců. Nejčastěji se zaměstnavatelé dopouštěli porušení právních předpisů v oblasti vyhledávání a řízení rizik spojených s možným ohrožením života a zdraví zaměstnanců. Při kontrolách dodržování pracovníprávních předpisů oblastní inspektoráty práce nejčastěji zjišťovaly u zaměstnavatelů porušování povinností v oblasti odměňování zaměstnanců, při sjednávání a ukončování pracovního poměru a dohod konaných mimo pracovní poměr a dodržování pracovní doby zaměstnanců.

Během kontrol zaměřených na nelegální zaměstnávání odhalily oblastní inspektoráty práce celkem 1 934 nelegálně zaměstnaných osob. Jednalo se o 1 308 cizinců ze zemí mimo Evropskou unii – nejčastěji z Ukrajiny, Moldavska a Vietnamu. Dále bylo zjištěno 541 případů nelegálního zaměstnávání občanů České republiky a 85 občanů ostatních členských států EU. V roce 2024 bylo rovněž zaznamenáno 295 případů výkonu nelegální práce prostřednictvím tzv. švarcsystému. Zastřené zprostředkování zaměstnání bylo v roce 2024 kontrolami odhaleno u 263 subjektů. Dále bylo odhaleno 173 zaměstnavatelů využívajících služeb zastřených agentur. Za zjištěná porušení právních předpisů jen v oblasti zaměstnanosti (vč. nelegální práce a zastřeného zprostředkování) bylo uloženo 2 370 pokut v souhrnné výši 340 470 000 Kč.

SÚIP v této oblasti ale nezapomíná ani na prevenci. Orgány inspekce práce jsou poskytovatelem právně právního poradenství, pravidelně se účastní odborných seminářů i kulatých stolů. V neposlední řadě orgány úzce spolupracují se sociálními partnery a neziskovými organizacemi.

SÚIP bude v roce 2025 nadále pokračovat v intenzivních kontrolách zaměřených na odhalování nelegálního zaměstnávání jak občanů České republiky, tak cizinců. Ve spolupráci s dalšími kontrolními orgány se bude zabývat odhalováním zastřehného zprostředkování zaměstnání, tzv. šedými agenturami, a kontrolou pracovních podmínek cizinců. V neposlední řadě se SÚIP hodlá zaměřit na okolnosti odměňování zaměstnanců.

O Státním úřadu inspekce práce (SÚIP)

Státní úřad inspekce práce je orgán státní správy, jehož úkolem je kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů, včetně předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. SÚIP má své sídlo v Opavě a je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky. Pod SÚIP spadá 8 oblastních inspektorátů práce. Vedle kontrol patří k základním úkolům Úřadu i inspektorátů poradenská, konzultační a osvětová činnost.



18 969 kontrol

5 595 pokut



468 994 500 Kč

1 934 nelegálních zaměstnanců



436 případů zastřehného zprostředkování vč. umožnění

7 264 podnětů



17 000 poradenství

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

v dubnu byla přijata rozsáhlá novelizace zákoníku práce, se kterou jsme Vás seznámili prostřednictvím INFO č. 3/2025 do tohoto čísla jsem připravila přehled těch nejdůležitějších změn s mým komentářem. Podrobně se touto přijatou novelizací zákoníku práce budeme věnovat na semináři k zákoníku práce, který se bude konat ve dnech 9. a 10. října 2025 v Pardubicích.

Opět jsem se setkala s několika telefonáty od lidí, kteří nejsou u nás v odborech, které se dožadovali právní pomoci. Pokud člověk není členem našeho odborového svazu, není možné mu poskytovat právní poradenství.

Být v odborech se vyplatí, neboť nejste na své starosti a problémy sami. Buďte bdělí, braňte svá práva, vždy máte možnost se poradit a nechat se odbýt.

Přeji Vám krásné léto!
Váš právní servis



Právní KUDYKAM

Abeceda pracovněprávních vztahů – nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Toto nařízení vlády vymezuje okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, při kterých přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno, nebo pracovní volno s náhradou mzdy.

Pro účely tohoto nařízení se manželem rozumí vedle partnera, který uzavřel partnerství podle občanského zákoníku, rovněž partner, který uzavřel registrované partnerství podle zákona o registrovaném partnerství, a manželstvím vedle partnerství podle § 655 odst. 2 občanského zákoníku rovněž registrované partnerství podle zákona o registrovaném partnerství.

Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

1. Vyšetření nebo ošetření

- a) Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravot-

nickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

- b) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

2. Pracovnílékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnílékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

3. Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

4. Znemožnění cesty do zaměstnání

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání osobním dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá, a to z důvodu nepřímých povětrnostních vlivů, živelných událostí nebo jiných mimořádných událostí.

5. Uzavření manželství

a) Pracovní volno se poskytne zaměstnanci na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy nebo platu přísluší však přísluší pouze za 1 den. Čerpá-li zaměstnanec pracovní volno v rozsahu 2 dnů, přísluší mu náhrady mzdy nebo platu je za den, kde se účastnil svatebního obřadu.

b) Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne zaměstnanci na 1 den k účasti na svatebním obřadu jeho dítěte a ve stejném rozsahu se zaměstnanci poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu k účasti na svatebním obřadu jeho rodiče.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům podle § 87a zákoníku práce. (zaměstnanec může mít dle § 87a zákoníku práce na základě dohody se zaměstnavatelem uzavřenou dohodu, kterou si sám určuje rozvržení pracovní doby)

6. Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nut-

nou dobu

- a) s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky (drušky) do zdravotnického zařízení a zpět,
- b) bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při pohřbu manželky (drušky).

7. Úmrtí

- a) Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na 2 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob.
- b) Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na 1 den k účasti na pohřbu a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává tento pohřeb, jde-li o úmrtí

- 1. rodiče, prarodiče, vnoučete nebo sourozence zaměstnance,
- 2. rodiče, prarodiče nebo sourozence manžela zaměstnance,
- 3. manžela dítěte zaměstnance nebo manžela sourozence zaměstnance, nebo
- 4. jiné osoby, která žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti.

- c) Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne až na dalších 5 dnů při úmrtí manžela, druha, dítěte, vnoučete, rodiče, prarodiče nebo sourozence zaměstnance.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům podle § 87a zákoníku práce.

8. Doprovod

- a) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbyt-

ně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byli doprovodu nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu

1. s náhradou mzdy nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druhá nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu,
2. bez náhrady mzdy nebo platu, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.

b) Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.

c) Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy nebo platu.

Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 7.

9. Pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

10. Přestěhování

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nej-

výše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům podle § 87a zákoníku práce.

11. Vyhledání nového zaměstnání

Před skončením pracovního poměru se zaměstnanci poskytne pracovní volno na nezbytně nutnou dobu k vyhledání nového zaměstnání, a to

- a) s náhradou mzdy nebo platu v rozsahu nejvýše 4 dnů, má-li skončit pracovní poměr na základě výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. a) až e) zákoníku práce anebo dohody uzavřené z téhož důvodu,
- b) bez náhrady mzdy nebo platu v rozsahu nejvýše 2 dnů, má-li skončit pracovní poměr na základě výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. f) až h) zákoníku práce anebo dohody uzavřené z téhož důvodu,
- c) bez náhrady mzdy nebo platu v rozsahu nejvýše 4 dnů, má-li skončit pracovní poměr jinak, než je uvedeno v písmenech a) a b).

Po vyčerpání pracovního volna podle věty první přísluší zaměstnanci další pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu pro účely využití poradenských služeb Úřadu práce České republiky, a to v rozsahu nejvýše 2 dnů v případech uvedených v písmenech a) a c) a nejvýše 1 dne v případě uvedeném v písmenu b).

Pokud zaměstnanec čerpá pracovní volno v rozsahu části směny, považuje se za vyčerpaný celý den pracovního volna.



Abeceda pracovněprávní vztahů – novelizace zákoníku práce – účinná od 1. června 2025

Dlouho očekávaná novelizace zákoníku práce byla zveřejněna ve sbírce zákonů dne 29. dubna 2025, s účinností od 1. června 2025. Tato novelizace zákoníku práce, která byla představena jako novela, která má do pracovního práva vznést prvky flexibility, přinesla mnoho změn. Tato novelizace zákoníku práce byla připravována dlouho a hodně se o ní psalo v médiích. INFO OS ZPTNS č. 3/2025 přineslo přehled všech novelizovaných změn zákoníku práce, v tomto článku se věnuji některým významným změnám. Více si o všech změnách, které zákoník práce doznal řekneme na semináři, který se uskuteční ve dnech 9. - 10. října 2025.

Zkušební doba

Jedním z témat, které bylo probíráno ve veřejném prostoru je téma zkušební doby. Zkušební doba je upravena v ustanovení § 35 zákoníku práce. Celý paragraf byl přepracován a podstatnou změnou je prodloužení zkušební doby pro zaměstnance o jeden měsíc, pro vedoucí zaměstnanci o dva měsíce.

Zkušební doba nesmí být sjednána na dobu delší než 4 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru, 8 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.

Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den vzniku pracovního poměru. Zkušební doba musí být sjednána písemně a nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou.

Zaměstnavatel se zaměstnancem se může dohodnout na prodloužení zkušební doby, avšak pouze

za podmínky, že její celková doba nepřesáhne zákonem danou dobu, tzn. čtyři případně osm měsíců.

Zkušební doba se prodlužuje o pracovní dny zaměstnance, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce.

Nově upravená délka zkušební doby může být vnímána jako pozitivní v tom smyslu, že má zaměstnanec více času zjistit, zdali mu pracovní podmínky v nově uzavřeném pracovním vztahu vyhovují. Na druhou stranu můžeme prodloužení zkušební doby vnímat, jako prodloužení doby nejistoty pro zaměstnance. Čas a praxe ukáže, zdali tato změna přinesla do pracovního světa pozitiva či je pro zaměstnance negativní.

Pracovní poměr na dobu určitou

Podmínky pro uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, které jsou uvedeny v ustanovení § 39 zákoníku práce se nemění, tzn., že pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat na dobu tří let a je možné jej dvakrát prodloužit. Celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout dobu devíti let. Co se mění, jsou podmínky pro jeho opakování, pokud jde o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené. V takovém případě může být pracovní poměr na dobu určitou sjednáván bez omezení počtu opakování.

Zařazení zaměstnance na původní pracoviště

V ustanovení § 47 zákoníku práce je upravena povinnost zaměstnavatele zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště, nastoupí-li zaměstnanec do práce po skončení (i) dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény; (ii) mateřské dovolené

nebo otcovské dovolené; (iii) rodičovské dovolené přede dnem, kdy dítě dosáhne věku 2 let; (iv) doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění; (v) doby ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění; (vi) výkonu veřejné funkce; (vii) činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby; (viii) vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení. Pokud původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zaměstnance zařadit podle pracovní smlouvy.

Významnou změnou v tomto ustanovení je zařazení zaměstnance nebo zaměstnankyně po rodičovské dovolené na původní práci a pracoviště, po nástupu do práce přede dnem, kdy dítě dosáhne věku dvou let.

Výpověď z pracovního poměru

Jednou z významných změn této novelizace zákoníku práce je změna v ustanovení § 51 a týká se výpovědní doby, její délky a jejího běhu. Standardní délka výpovědní doby činí dva měsíce, ve výjimečných případech, které uvedu níže, se délka výpovědní doby zkracuje na jeden měsíc. Výpovědní doba začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje. Není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec výpovědní doby na poslední den měsíce.

Výpovědní doba zaměstnance činí jeden měsíc v těchto případech:

- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu

dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,

- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavně méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- porušil-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a. (V ustanovení § 301a, jsou upraveny jiné povinnosti zaměstnanců, kdy zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.)

Písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze prodloužit výpovědní dobu nebo změnit její běh. Výpovědní doba a její běh musí být sjednány stejně pro zaměstnavatele i zaměstnance: Toto neplatí v případě, že výpovědní důvod je ze zákona navázán na výpovědní dobu v trvání jednoho měsíce.

Ustanovení § 58 zákoníku práce

Zaměstnavatel zaměstnanci může dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do tří měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního pomě-

ru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do tří měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do patnácti měsíců ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru. V tomto ustanovení došlo k prodloužení lhůty ze dvou měsíců na tři měsíce.

Zaměstnání zaměstnance mladšího než 15 let

Do zákoníku práce je vloženo nové ustanovení § 79a, § 244a, které upravují pracovní poměr zaměstnance mladšího 15 let. Tento institut je zcela nový a je možné uzavřít pracovní poměr se zaměstnancem mladším patnácti let. Mladistvý zaměstnanec mladší než 15 let nebo mladistvý zaměstnanec, který neukončil povinnou školní docházku, smí v období hlavních prázdnin konat pouze lehké práce, které neškodí jeho zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji. Lehkými pracemi pro účely tohoto zákona jsou práce zařazené do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví, pokud součástí práce není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jiným právním předpisem.

Další podmínky pro zaměstnávání zaměstnance mladšího 15 let jsou tyto – délka směny nesmí v jednotlivých dnech překročit 7 hodin a délka týdenní pracovní doby nesmí překročit 35 hodin týdně.

Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas a prací v noci. Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas a prací v noci; mladistvé zaměstnance mladší než 15 let nebo mladistvé zaměstnance, kteří neukončili povinnou školní docházku, se dále zakazuje zaměstnávat prací v době mezi 20. a 22. hodinou.

Zaměstnavatel je povinen a mladistvému zaměstnanci poskytnout odpočinek mezi směnami po dobu alespoň 14 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Výplata mzdy zaměstnanci

Mzdu zaměstnavatel zaměstnanci vyplácí po provedení případných srážek ze mzdy podle zákoníku práce na svůj náklad a nebezpečí na platební účet určený zaměstnancem, a to tak, aby je měl zaměstnanec k dispozici nejpozději v pravidelném termínu jejich výplaty. Zaměstnanec, kterému je vyplácena mzda v českých korunách, může určit pro výplatu jen účet vedený v českých korunách u banky nebo spořitelního a úvěrního družstva se sídlem v České republice nebo pobočky zahraniční banky se sídlem v České republice. Zaměstnavatel se se zaměstnancem může dohodnout na jiném způsobu výplaty.

Vyjádří-li zaměstnanec se způsobem výplaty na platební účet písemný nesouhlas, nebo neposkytne-li k němu potřebnou součinnost, anebo nemá platební účet zřízen, vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci mzdu v hotovosti v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu v pravidelném termínu jejich výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli na jiném termínu nebo způsobu výplaty.

Výplata mzdy zaměstnanci v dohodnuté cizí měně

V ustanovení § 143 zákoníku práce je upravena možnost zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci s jeho souhlasem mzdu nebo její část v dohodnuté cizí měně, pokud je k této měně vyhlášen Českou národní bankou kurz devizového trhu, a to jen pokud jde o (i) zaměstnance s místem výkonu práce v zahraničí, (ii) cizince nebo fyzickou osobu bez státní příslušnosti, kteří vykonávají práci na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci, (iii) cizince nebo fyzickou osobu bez státní příslušnosti, u kterých se k zaměstnání nebo výkonu

práce povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zákona o zaměstnanosti nevyžaduje, (iv) občana jiného členského státu Evropské unie, není-li zároveň občanem České republiky a nemá-li na území České republiky trvalý pobyt, (v) jiného zaměstnance, který trvale žije v zahraničí nebo tam hradí náklady na životní potřeby sebe či svých rodinných příslušníků.

Pro přepočet mzdy nebo její části na cizí měnu se použije kurz vyhlášený Českou národní bankou pro první pracovní den v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo jejich část, pokud si zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodl jiný pracovní den.

Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání – jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru

Při této novelizaci zákoníku práce byla přijata změna ohledně ukončení pracovního poměru z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, resp. jeho odškodnění, neboť nově se jedná o jednorázovou náhradu ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku a nejedná se nyní o odstupné. Tuto náhradu je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplátit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě náhrady v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Prokázání minimálního počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele

Při novelizaci zákoníku práce došlo ke zpřesnění procesu prokazování počtu zaměstnanců, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele. Požádá-li o to zaměstnavatel, je odborová organizace povinna prokázat splnění podmínky minimálního počtu členů v pracovním poměru u zaměstna-

vatele. Minimální počet členů je tři zaměstnanci. Zaměstnavatel je povinen k tomu poskytnout nezbytnou součinnost. Neprokáže-li odborová organizace splnění této podmínky jiným způsobem, je povinna poskytnout nezbytnou součinnost notáři sjednanému a hrazenému zaměstnavatelem za účelem osvědčení splnění této podmínky a sepsání notářského zápisu o tomto osvědčení.

Informacemi ohledně mzdy

Důležitou změnou v zákoníku práce v ustanovení § 346a, které nově zní takto – Zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu nebo odměny z dohody.



DOTAZ

Dostala jsem předvolání k soudu jako svědek. Jak mám postupovat?

Pokud jste dostala od příslušného soudu předvolání k jednání a jste volána k soudu, abyste podala svědectví, je nezbytné se k soudu dostavit. V případě, že byste z nějakého vážného důvodu se k soudu nemohla dostavit, je potřeba se soudem omluvit. V souladu s ustanovením § 126 odst. 1 Každá fyzická osoba, která není účastníkem řízení, je povinna dostavit se na předvolání k soudu a vypovídat jako svědek. Musí vypovědět pravdu a nic nezamlčovat. Výpověď může odepřít jen tehdy, kdyby jí způsobila nebezpečí trestního stíhání sobě nebo osobám blízkým; o důvodnosti odepření výpovědi rozhoduje soud.

Zaměstnavatel musí Vaši nepřítomnost v práci omluvit, jako překážku v práci na straně zaměstnance bez nároku na náhradu mzdy. Co se považuje za překážku v práci na straně zaměstnance je uvedeno v zákoníku práce (§191 a násl. zákoníku práce) a jiné důležité překážky v práci jsou vymezeny nařízením vlády č. 590/2006 Sb.

Pokud jste předvolána k soudu, bude se jednat o výkon občanské povinnosti a zaměstnavatel je povinen Vás uvolnit z práce v rozsahu v jakém to soud požaduje. Nedostavit se k soudu bez řádné omluvy je možné sankcionovat. Občanský soudní řád stanoví, že tomu, kdo hrubě ztěžuje postup řízení zejména tím, že se nedostaví bez vážného důvodu k soudu nebo neuposlechne příkazu soudu, nebo kdo ruší pořádek, nebo kdo učinil hrubě urážlivé podání anebo nesplnil povinnosti dané občanským soudním řádem, může předseda senátu uložit usnesením pořádkovou pokutu do výše 50 000 Kč.

Jak je uvedeno výše, zaměstnavatel poskytne volno bez náhrady mzdy. Součástí předvolání bývá zpra-

vidla tiskopis, který vyplní zaměstnavatel a uveden výši průměrného výdělku. Svědek může žádat tzv. svědecké, což znamená, že po skončení výsledku předloží soudu potvrzení o průměrném výdělku a soud proplatí ušlou mzdu. Taktéž soud může hradit cestovní náklady. Opět je nutné soud doložit úhradu jízdného. Na základě takto doložených podkladů soud hradí náklady spojené s poskytnutím svědecké výpovědi.



Malá ohlédnutí

31. března 2025

Česká pošta – jednání P KOV-ČP

Na programu jednání byly informace o novele zákoníku práce, o novele zákona o zaměstnanosti i Poslaneckou sněmovnou schválené „super dávce“ kterou čeká projednání Senátem. Novela zákoníku práce bude jedno z témat na semináři Pracovního práva, který se uskuteční v říjnu v Pardubicích.

10. 3. 2025 byl uspořádán odborný seminář v poslanecké sněmovně pořádaný ministerstvem vnitra ve spolupráci s Českou poštou.

13. 3. 2025 proběhlo 26. veřejné slyšení v senátu na téma „Česká pošta – její stav, dostupnost a kvalita služeb, transformace a budoucnost“.

Další kolo Kolektivního vyjednávání proběhlo 26. 3. 2025, na kterém se jednalo o Kolektivní smlouvu i o FKSP.

Na programu jednání P KOV byly informace organizačních změnách, o pracovních úrazech za únor 2025, informace o stavu členské základny. Při organizačních změnách P KOV doporučuje dotčeným zaměstnancům před převzetím výpovědi případně před uzavřením dohody o ukončení pracovního poměru se poradit a informovat o dopadech ukončení pracovního poměru v kontextu životní situace. Odboráři mají k dispozici právní servis.

V souvislosti se změnami v kontaktní síti se očekávají případné úpravy rozvržení pracovní doby

(především změna doručování důchodů). Plánuje se proškolení všech vedoucích o rozvrhování pracovní doby, přestávkách, dobách odpočinku mezi směnami, denní odpočinky, přesčasy. Případná úprava rozvrhů práce proběhne po zkušenostech v reálném provozu, cca po 1. 5. 2025. V současné době Kontaktní síť prochází největším náporům změn, má zvýšenou potřebu motorizace.

9. 4. 2025 – se připravuje AKTIV členů základních organizací OS ZPTNS v působnosti České pošty a vedení České pošty. Na jednání Aktivu se budeme zabývat situací a budoucností České pošty, sociálním dialogem i průběhem kolektivního vyjednávání.

Připomněli jsme si přehled benefitů pro členy odborového svazu – T-Mobile benefit, rekreace na Černé Mostě, Sdružení na ochranu nájemníků, CK Invia, Croatia24, [Odboryplus.cz](https://odbornyplus.cz) ...

Na semináři „Hospodaření a daně základních organizací“ pořádaném v březnu byla avizována povinnost související se zákonným pojištěním odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání i u dohod konaných mimo pracovní poměr. Informace je dostupná na svazovém webu i na webu odbornyceskeposty.cz.

9. dubna 2025

Česká pošta – AKTIV

Dne 9. 4. 2025 se uskutečnilo společné jednání – AKTIV členů základních organizací Odborového

svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb v působnosti České pošty s vedením České pošty za účasti více než 120 členů z celé republiky. Na jednání Aktivu se naši členové zabývali situací a budoucností České pošty, sociálním dialogem a průběhem kolektivního vyjednávání.

Od 12:00 hodin se jednání účastnili zástupci vedení České pošty, kteří přítomné informovali o aktuální situaci podniku. Hlavním tématem byla transformace, ekonomická situace, organizační a provozní změny k 1. 4. 2025, legislativní podmínky, jednání s ČTÚ a notifikace nákladů veřejné poštovní služby Evropskou komisí, aby pošta dostala co nejdříve zaplacenou.

Dále se řešila budoucnost Balíkovny a její organizační uspořádání, vznik Odštěpného závodu balíkové služby, nabízené služby a jak bude efektivní ekonomika v nově vzniklé Balíkovně.

Zaměstnavatel odpovídal na otázky týkající se Kontaktní sítě, Účelové přepravní sítě, Pobočkové sítě, Odštěpného závodu balíkové služby, na otázky týkající se změny systému doručování, automobilového parku, organizace práce i oblasti informačních systémů.

24. dubna 2025

OS ZPTNS: 6. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS

Zastupitelstvo OS ZPTNS vzalo na vědomí zprávu o činnosti od 5. jednání Zastupitelstva a informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání. Zastupitelstvo schválilo změnu Zásad jednorázových podpor Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb při úrazech a úmrtí člena dle předloženého návrhu.

Zastupitelstvo schválilo Zprávu o hospodaření a čerpání rozpočtu Odborového svazu poštovních, telekomunikačních a novinových služeb za rok 2024 a zároveň vzalo na vědomí Stanovisko Revizní komise OS ZPTNS ke „Zprávě o hospodaření a čer-

pání rozpočtu Odborového svazu poštovních, telekomunikačních a novinových služeb za rok 2024“. Zastupitelstvo OS ZPTNS vzalo na vědomí informace z oblasti BOZP, též vzalo na vědomí informace o vyhodnocení Dohody o vzájemné spolupráci se SON v roce 2024.

28. dubna

Česká pošta – jednání P KOV-ČP

V dubnu proběhlo další z pravidelných jednání koordinčního výborů, části jednání se zúčastnili zástupci zaměstnavatele. Na programu byly aktuální odborové otázky, dění v regionech, informace ze strany zaměstnavatele a další témata, která v posledních týdnech rezonují mezi zaměstnanci.

Hlavním bodem bylo probíhající kolektivní vyjednávání. Kvůli jednání o navýšení provozních úvěrů pro Českou poštu zatím nebyl stanoven konkrétní termín dalšího kola jednání. Odbory požadují jeho svolání co nejdříve. Zaměstnavatel upozornil na chystanou novelu zákoníku práce s účinností od 1. června 2025, která ovlivní například pravidla pro výpovědi při organizačních změnách. Zazněla také témata související s pracovním řádem a ochranou svěřených hodnot. Z regionů přicházejí podněty, které ukazují na vysokou pracovní zátěž a dlouhodobý nedostatek personálu. Týká se to jak listovních doručovatelů, tak operátorů v Balíkových službách. Zaměstnanci upozorňují i na nevhodný vozový park, časté neomluvené absence či komplikace s rozvrhem práce a přesčasů. Zaměstnavatel je vyzván ke kontrole nastavení okrásků a k přezkoumání technologických podmínek vzniku přesčasů. Řeší se také nedostatek zaměstnanců na pobočkách, zejména v kontaktní síti a v menších obcích.

Významná pozornost byla věnována i tématu doručování důchodů během květnových svátků a situaci na pracovištích s nevhodnými teplotními podmínkami – například v Mezinárodním provozu. V létě zde budou probíhat kontroly se svazovým inspektorem BOZP.

Od 1. dubna 2025 došlo k oddělení účetnictví České pošty a odštěpného závodu Balíkové služby. Tento krok přinesl některé technické komplikace – například v oblasti mezd nebo pracovněprávních vztahů, kde zatím nelze kombinovat pracovní poměr a dohodu napříč subjekty. Zaměstnavatel se situací aktivně zabývá.

Dále bylo projednáno čerpání prostředků z FKSP – za první čtvrtletí roku 2025 bylo využito zhruba 25 % objemu, přičemž výrazná část směřovala na podporu dárců krve a kostní dřeně.

V rámci probíhající reorganizace od 1. 4. 2025 zaměstnavatel průběžně vyhodnocuje nastavení systému kontaktní sítě a zvažuje případné úpravy personálních kapacit.

26. – 27. května 2025

Česká pošta – jednání P KOV-ČP

Na programu jednání byly odborové otázky, sociální dialog a kolektivní vyjednávání, informace z regionů, a informace zaměstnavatele.

V rámci odborových aktualit zaznělo, že ČMKOS před volbami do PS PČR osloví politické strany s více než 3 % podpory potenciálních voličů s otázkami zaměřenými na zaměstnance, jejich pracovní a mzdové podmínky, na ekonomiku státu a služby státu včetně poskytování veřejných služeb, i na poštovních služeb. O přípravách na Sjezd ČMKOS, který se koná v dubnu 2026. Dále zaznělo nesouhlasné stanovisko odborových organizací se zařazením odborů mezi lobbisty dle zákona o lobbingu. Probíhá diskuse o uznatelnosti odborových příspěvků jako daňově uznatelného výdaje – vláda nesouhlasí. V ČR má kolektivní smlouvu jen malé procento firem oproti západním zemím EU. Inflace poklesla na 1,8 %, nezaměstnanost činí 4,3 %.

Kolektivní vyjednávání pokračuje – řešilo se zvýšení stravenkového paušálu, příplatků, platnost Kolektivní smlouvy. Poslední vydání Poštovin, které byly zrušeny, komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci přechází na Muniopolis a intranet.

Z regionů zazněly problémy po centralizaci v OZ BS v Jižních Čechách – nízká doručitelnost, nedostatek zaměstnanců, zrušení střídačů. Chybějící finanční prostředky pro pracovníky na dohody a na brigádníky, Zvýšený tlak na prodej produktů aliančních partnerů. Vzhledem přechodu klientů na internetové bankovníctví dochází ke snížení počtu klientů na pobočkách. Pokračuje trend úbytku listovních a balíkových zásilek. V regionech chybí střídači. V Praze potíže s personálním pokrytím kvůli absencím a dovoleným a hodně neobsazených míst. Také se řešily špatné mikroklimatické podmínky na pracovišti Mezinárodního provozu – kde teploty dosahují až 40 °C, zvažuje se pořízení mobilní klimatizace. V DKC Olomouc se řešily pracovní podmínky – špatné osvětlení (opraveno), nedostatek prostoru a nevhodnost uspořádání pracoviště z hlediska BOZP. Diskutovala se budoucí podoba stejnokrojů a potřeba obnovy a vybavení stejnokroji.

Zaměstnavatel informoval o pokračování kolektivního vyjednávání – další kolo bude svoláno v první polovině června. Dochází k aktualizaci pracovních smluv dle novely zákoníku práce. Probíhá revize DPČ a DPP – neaktivní se ruší, pokud není důvod k zachování. Přípomínky P KOV budou zapracovány do Pracovního řádu – úpravy v oblasti přesčasů a hmotné odpovědnosti.

Proběhne seminář BOZP 12.–13. 6. v Berouně (uzávěrka přihlášek 1. 6.). Bylo vydáno INFO OS ZPTNS, které je k dispozici na svazovém webu i na webu odboryceskeposti. Aktuálně se jedná o: INFO OS ZPTNS 3/2025 a INFO OS ZPTNS 4/2025, která se týkají novely zákoníku práce a překážek v práci – s účinností od 1. 6. 2025.

12. – 13. června 2025

Seminář pro inspektory BOZP a SIBP v Berouně

Ve dnech 12. a 13. června se uskutečnil seminář pro inspektory BOZP a SIBP pořádaný Odborovým svazem zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb v Berouně za účasti 32 účastníků. Seminář byl určený pro členy výborů

základních organizací OS ZPTNS, kteří se zabývají problematikou BOZP. Na konci semináře obdrželi osvědčení o prokázaných odborných znalostech v rámci rozpravy a testu. Informace z Českomoravské konfederace odborových svazů přinesla místopředsedkyně ČMKOS Radka Sokolová. Informovala o aktivitách ČMKOS mimo jiné i v oblasti BOZP. Zajímavý program pro účastníky zajistil svazový inspektor Radek Brabec ve spolupráci s Hlavní báňskou záchrannou stanicí Praha, kde se účastníci semináře mohli seznámit s činností této specializované jednotky. Seminář byl hodnocen jako přínosný, poskytl prostor pro výměnu zkušeností a osvěžení znalostí účastníků semináře.

18. června 2025

OS ZPTNS - 11. 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 návrh na změnu Stanov OS ZPTNS „Změna č. 2 STANOV Odborového svazu poštovních, telekomunikačních a novinových služeb“ a uložila předsedkyni OS ZPTNS předložit tento návrh ke schválení Zastupitelstvu OS ZPTNS, které se koná 20. listopadu 2025.

V bodě různé Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informace o činnosti BOZP, informace o rekreacích na Černém Mostě. Schválila zásady poskytování rekreace v bytech na Černém Mostě a aktualizaci ubytovacího řádu. Závěrem jednání byla Rada OS ZPTNS seznámena s informacemi z ČMKOS.

Osobní setkání jsou důležitá

Ve dnech 14.-15. 5. 2025 proběhlo v Provodíně výjezdní jednání našeho KOV Severní Čechy.

Po roce jsme se sešli na dva dny, abychom mohli jednat spolu mezi sebou a také s naší předsedkyní p. Jindřiškou Budweiserovou. Pozvání přijali i zástupci vedení našeho Regionu: paní Rathouská, Blahoutová, Novotný, Vytiska.

Hlavním tématem byla situace u ČP, hospodaření ČP, Transformace k 1. 4. 2025, vznik Balíkovny, změna systému doručování v kontaktní síti, změna termínů výplaty důchodů, příprava Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání ...

Dny jsme si užili v klidném prostředí a příjemné atmosféře.

Pro své členy budeme dělat vše, co je v našich silách.

Krásné dny všem!

- Petra Tůmová -





Seminář BOZP odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb

Ve dnech 12 a 13. června 2025 se uskutečnil odborný seminář zaměřený na problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v Berouně. Akce byla určena pro svazové inspektory a zástupce základních organizací a poskytla cenné informace z oblasti kolektivního vyjednávání, pracovního práva, činnosti ČMKOS i novinek ze svazové inspekce. Program byl i tradičně spojen s praktickou ukázkou složky IZS.

V úvodní části programu vystoupila předsedkyně odborového svazu Jindřiška Budweiserová, která shrnula aktuální vývoj v oblasti kolektivního vyjednávání na České poště. Účastníky informovala o probíhajících jednáních, dosažených výsledcích a připravovaných změnách v pracovních podmínkách zaměstnanců. Zdůraznila také důležitost jednotného postupu odborových organizací a aktivního zapojení členů.

Na její vystoupení navázala právnička svazu Klára Zemanová, která představila aktuální novinky z oblasti pracovního práva. Ve svém příspěvku se zaměřila na legislativní změny a jejich dopad na zaměstnance, včetně úprav zákoníku práce, otázek pracovních smluv, dohod o provedení práce či pracovních podmínek při výkonu práce z domova.

Významné informace z úrovně Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) přinesla místopředsdkyně Radka Sokolová. Informovala o aktivitách ČMKOS v oblasti zlepšování pracovních

podmínek, o připomínkování zákonů a o strategii, kterou konfederace prosazuje v rámci sociálního dialogu. Důležité jsou projekty na podporu činnosti odborů.

Dále vystoupili svazoví inspektori BOZP Radek Brabec a Stanislav Kačer, kteří se podělili o poznatky z kontrol prováděných svazovou inspekcí. Po představených změnách v oblasti předpisů dotýkajících se BOZP upozornili na nejčastější nedostatky v oblasti BOZP na pracovištích, přinesli konkrétní příklady z praxe a poskytli doporučení pro zajištění bezpečnějšího pracovního prostředí.

Druhý den semináře byl věnován odborné přednášce o činnosti Hlavní báňské záchranné stanice Praha s.r.o. Účastníci měli možnost se seznámit nejen s činností této specializované složky, ale také s ukázkou moderního zásahového vozidla, které stanice využívá při zásazích. Přednáška nabídla nový pohled na krizové situace a zásahy v extrémních podmínkách, které se mohou vyskytnout na řadě pracovišť.

Seminář byl hodnocen jako přínosný a inspirativní. Poskytl prostor pro výměnu zkušeností a prohloubil znalosti účastníků v klíčovém oblastech BOZP a pracovního práva.

- Radek Brabec -

MINITOUKY poštáků z Litomyšle, Svitav a okolí

Pěkný den přátelé.

Uběhl nám rok od mé poslední informace a už dávám na vědomí, že se opět podařil zorganizovat, tentokrát již 5. ročník, pochodu poštáků a přátel pošty.

Letos jsme zavítali do Proseče. Start i cíl byl na náměstí v Proseči a pochod byl dále naplánován přes 13 zastávek na Planetární naučné stezce, rozhledny U Marešů a rozhledny Terežka.

Vše proběhlo v pořádku, a hlavně nechyběla dobrá nálada.

Ode mě srdečný dík pořadatelům a vám všem klidné léto.

Pepa Krčmář



Tradiční jarmark

Tradiční jarmark pro Nadaci České pošty se i letos před velikonočními svátky uskutečnil navzdory všem změnám, rozdělování a nárůstu práce a organizačních starostí. Prodej proběhl na dodejné v Kolíně, v Mladé Boleslavi a napříč všemi provozovny v Pardubicích. Poprvé jsme se prezentovaly s našimi výrobky i na odborovém aktivu v Praze. Děkujeme všem, kteří za námi přišli, otevřeli svá srdce i peněženky. Bez nakupujících by naše rukodělná činnost rozhodně neměla smysl. Letos byl počet prodejních akcí skutečně omezený vzhledem k pracovní situaci. I přesto se za výsledek nemusíme stydět. Naší kolegyni Lence, jejíž syn stále statečně bojuje s velmi vážnou nemocí jsme předaly 6 tisíc Kč a na naši nadaci posíláme 11320,- Kč.



Pokud by nás chtěl někdo z řad poštáků podpořit, budeme rády. Připojím mailové adresy a na požádání můžeme zaslat fotografie výrobků a můžeme se domluvit na uskutečnění prodeje.

Už teď přemýšlíme, co a jak vyrobíme na vánoční jarmark a těšíme se na shledání se všemi kolegy. S některými se opravdu vídáme jen o jarmarcích a zvláště nás těší, když mezi nás zavítají i někteří naši bývalí kolegové, kteří si koupí nějakou drobnost.



Ještě jednou díky za pomoc při organizaci, podporu případně milé slovo. Jednoduše „Poštáci poštáčkům“.



- Lenka Částková a Iva Němcová -

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

Zvýhodnění tarify pro členy OS ZPTNS
a jejich rodinné příslušníky.

Kontaktujte Vaši odborovou organizaci!

Více informací na oszptns.cmkos.cz

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

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

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

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

KVÍZ

ZNÁTE SVĚTOVÉ MĚNY?

1. Vietnam je stále populárnější exotickou destinací, víte, jaká měna je pro tuto zemi typická?

- a) Vietnamská rupie
- b) Vietnamský dong
- c) Vietnamský dolar

2. Země vycházejícího slunce, ostrovní císařství, Japonsko. Jakou měnou se zde platí?

- a) Japonský jen
- b) Japonský dolar
- c) Japonské peso

3. Spojené arabské emiráty – pouštní země, luxus, kam se podíváš, Perský záliv, milovaná Dubaj, světová nej a mrakodrapy. Jaké platidlo má tento stát?

- a) Dirham
- b) Denár
- c) Dinár

4. Jaká měna se Vám vybaví, když se řekne Spojené království Anglie a Severního Irska?

- a) Anglický dolar
- b) Libra šterlinků
- c) Anglický frank

5. Ve Švýcarsku se platí?

- a) Švýcarskou naktou
- b) Švýcarským frankem
- c) Švýcarskou korunou

6. Kapverdy berou milovníci pláží útokem. Tušíte, jaké platidlo je na Kapverdských ostrovech zavedeno?

- a) Kapverdský colón
- b) Kapverdský tenga
- c) Kapverdské escudo

Odpovědi posílejte do 30. 8. 2025 na e-mail: oszpntns@oszpntns.cz označené KVÍZ.

**7. Vyberte správnou variantu:
Běloruský**

- a) Rubl
- b) Lev
- c) Jüan



8. V Izraeli je národní měnou?

- a) Nová izraelská lira
- b) Nový izraelský šekel
- c) Nový izraelský rand



9. Abyste neřekli, tak na odlehčenou dáme něco, co budete určitě znát. V Chorvatsku potřebujete k zaplacení?

- a) Koruny
- b) Eura
- c) Kuny



10. Máte přehled, jakou měnou se platí v Thajsku?

- a) Thajská baht
- b) Thajský dolar
- c) Thajský šilink



Odpovědi posílejte do 30. 8. 2025 na e-mail: oszptns@oszptns.cz označené KVÍZ.



Bublanina s ovocem

Postup

Z uvedených ingrediencí si připravte lité těsto. Plech vymažte tukem, vysypejte hrubou moukou a těsto rozetřete. Potom na něj hustě pokladte ovoce, pokud možno bez pecek. Pokud chcete, aby bublanina vypadala hezky, můžete předem třešně obalit v hrubé mouce – neklesnou a budou zdobit. Pečte v předehřáté troubě na 180 stupňů zhruba 35 minut.

INGREDIENCE:

Těsto

400 g polohrubé mouky

200 g cukru

2 ks vejce

6 lžic oleje

1 balíček prášku do pečiva

1 hrnek mléka

Na vymazání a vysypání plechu

1 lžice tuku

2 lžice hrubé mouky

K dokončení

500 g čerstvého ovoce



Salát s melounem, rukolou a balkánským sýrem

Máme léto, je teplíčko, takže je dobré se osvěžit něčím zdravým, chutným, studeným. Melounový salát s balkánským sýrem je super a osvěží.

INGREDIENCE pro 4 porce:

¼ melounu

115 g balkánského sýra

2 hrsti rukoly

Olivy – zelené nebo černé, oboje je super.

Postup

Meloun nakrájejte na menší kostky a vložte do větší mísy. Přidejte rukolu a olivy dle chuti. Nakonec přidejte rozdrobený balkánský sýr. Vše jemně promíchejte a ihned podávejte.

Tento salát je nejen chutný, ale i rychlý na přípravu – zabere vám přibližně 5 minut.



KONTAKTY



na správní aparát OS ZPTNS

Bc. Jindřiška BUDWEISEROVÁ, MBA předsedkyně OS ZPTNS a předsedkyně pro poštu	222 540 322	budweiserova.jindriska@cmkos.cz	602 205 860
Lubomír VINDUŠKA místopředseda svazu pro telekomunikace		lubomir.vinduska@cetin.cz	602 384 226
Mgr. Klára ZEMANOVÁ Právní servis		holubova.klara@cmkos.cz	775 021 327
Ing. Radek BRABEC, DiS BOZP		brabec.radek@cmkos.cz	601 347 484
Jana KOUKOLOVÁ Administrativně - organizační servis	222 540 322	koukolova.jana@oszptns.cz	739 228 578
Karolína MAŘÍKOVÁ Ekonomicko - hospodářský servis		marikova.karolina@cmkos.cz	603 715 116

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

Stanislav KAČER	stanislav.kacer@cmail.cz	724 774 632
Michaela JAČMENKOVÁ	misa.jacmenkova@seznam.cz	606 289 834
Ing. Jiří TRUPL	jiri.trupl@cetin.cz	724 009 029

Náš adres

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

PODEPSAT MŮŽEŠ, ČÍST MUSÍŠ!

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

Jinak to nedělej!

PORAĎ SE!

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

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

BUĎ ČLEMEM ODBORŮ!

Člen odborů má vždy zastání a možnost se poradit.

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



**HÁJÍME VÁS
A POMÁHÁME VÁM**

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

