



PTN ECHO

ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

Co čeká Českou poštu?

čtěte na str. 4

Generální stávka znamenala zvrát

čtěte na str. 6

Podpora v nezaměstnanosti v roce 2026

čtěte na str. 10

Vánoční kvíz

čtěte na str. 32



PORADÍME, PODPOŘÍME, POMŮŽEME



Milé kolegyně, milí kolegové,

koncem roku se snažím alespoň na chvíli zpomalit. Zastavit se a ohlédnout za tím, co máme za sebou. A musím říct, že letošní rok byl pro mnohé z nás náročný – pracovní i lidsky. Vnímám vaše příběhy, kdy poctivě děláte svou práci, držíte chod pracovišť, a ještě pomáháte ostatním. Právě vy dáváte smysl odborové práci a připomínáte, proč má solidarita a vzájemná podpora tak velký význam.

Do nového roku vstupujeme s řadou dalších výzev. Jsem ale přesvědčena, že pokud budeme držet při sobě, dokážeme je lépe zvládnout.

Odbory budou stále stát na vaší straně – naslouchat, jednat a hájit vaše zájmy.

Děkuji vám za důvěru, spolupráci a otevřenost. Děkuji za čas, který věnujete druhým.

Přeji vám veselé a pokojné vánoční svátky, pevné zdraví a do nového roku hodně sil, naděje a optimismu.

Opatrujte se 😊.

Vaše Jindřiška

OBSAH

Co čeká Českou poštu? 4

Generální stávka znamenala zvrát ... 6

Textilní ručníky, čisticí prostředky,
židle na pracovišti a další vybavení ... 8

Podpora v nezaměstnanosti
v roce 2026 10

Právní Kudykam 12

Malá ohlédnutí 21

Odbory v třídícím centru
v Praze – Malešicích 25

Naše odbory na Severní Moravě 26

Krásný podzim ve Francii 27

Kvíz 32

Zimní recepty 34

Kontakty na správní aparát
OS ZPTNS 36



Co čeká Českou poštu?

Co čeká Českou poštu a pošťáky? To je otázka, kterou si všichni klademe velmi často. O připravované transformaci jsme toho hodně četli a slyšeli. Hlavně jsme zažili všechny změny, které se v posledních letech udály. Pošta už není, co bývala, často slyším od letitých pošťáků. Ano, vývoj potřeb společnosti a digitalizace ovlivnily poštu v mnoha oblastech. Přesto jsou veřejné poštovní služby potřeba, protože nejlépe všichni ve městech, kde je snadný přístup ke všem službám, protože všichni nemají vybavení pro digitální svět, a protože všichni nemají potřebné dovednosti.

Přestože žijeme v 21. století, stále existuje velká skupina lidí mimo digitální svět. Jsou to senioři, lidé

v odlehlých oblastech, sociálně zranitelní. Ne každý má internet, bankovní identitu a chytrý telefon. A tak těmto lidem pošta umožňuje dostávat dopisy od úřadů, důchod, doporučené zásilky a balíky.

I v době digitalizace je mnoho typů dokumentů, které se musí doručovat do vlastních rukou. Datovou schránku má jen část obyvatel, pošta zajišťuje doručování s velkým významem v rámci legislativních předpisů. Pošta není jen „místo, kde se odesílají dopisy“, je významné kontaktní místo státu, pro část obyvatel poskytuje finanční služby (např. důchody, SIPO i bankovní služby) a také je to místo, kde lze ověřit podpis, pořídit konverzi datové zprávy, zařídit elektronický podpis.

Co je hodně důležité, Česká pošta je klíčová součást státní kritické infrastruktury.

Poštovní infrastruktura států byla historicky budována jako prostředek pro zajištění spojení a komunikace. V éře digitalizace se často objevují otázky, zda je rozsáhlá síť poštovních služeb stále nezbytná. Z hlediska krizového řízení, bezpečnosti státu a zajištění základních funkcí veřejné správy však zůstává poštovní síť jedním ze strategických pilířů kritické infrastruktury. Tato role navíc v posledních letech s rostoucí závislostí společnosti na digitálních technologiích posiluje, nikoli oslabuje. Má unikátní síť, je to komunikační kanál nezávislý na datových technologiích. Je to logistická síť, kterou nelze „vypnout“ jedním kyberútokem. Je schopná v případě potřeby doručit informace a materiály všem obyvatelům i s ohledem na síť doručovatelů, kteří znají terén, a umí zajistit kontakt s obyvatelstvem i v situacích, kdy jsou narušeny běžné přepravní cesty. Během pandemie COVID-19, povodních i lokálních krizí se ukázalo, že pošta dokáže zajistit logistické služby. Pošta v tomto ohledu není přežitek minulosti ani konkurent komerčních logistických služeb. V době rostoucích digitálních hrozeb roste i význam fyzických systémů, které dokážou fungovat nezávisle na technologických sítích. Pošta je jedním z nich — a její role v krizové infrastruktuře je z hlediska bezpečnosti státu nenahraditelná.

» Pošta je stále pro mnoho lidí nepostradatelná. «

Pošta je tedy stále pro mnoho lidí nepostradatelná, a hlavně její zaměstnanci, poštáči, kteří poskytují služby. Poštáči jsou nedocení, práce je stále složitější a náročnější.

Přestože pošta hospodáří od roku 2018 se ztrátou a nedostatek financí je znát jak na mzdách, tak v možnostech investic a rozvoje podniku, je zcela zřejmé, že je potřebná a je na zakladateli, tedy státu, aby zohlednil všechny její významy pro společnost.

Zvýšení limitu pro úhradu za univerzální službu je dobrým krokem pro finanční stabilizaci podniku, pro-

tože úsporné kroky nelze dělat do nekonečna.

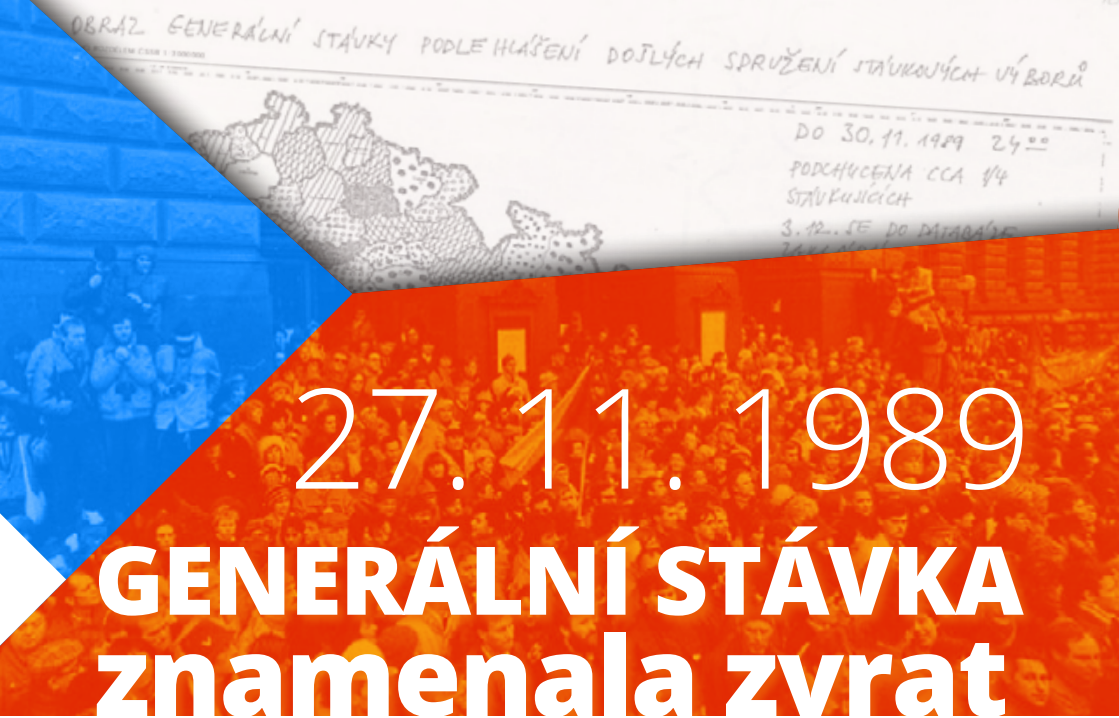
Jsem moc ráda, že se nám v letošním roce podařilo po mnoha letech uzavřít kolektivní smlouvu a vyjednat dvě mimořádné odměny generálního ředitele v celkové výši 6 000 korun pro všechny zaměstnance odměňované tarifní mzdou. V listopadu jsme zahájili jednání o mzdách pro rok 2026 s požadavkem na růst mezd o 10 %. Jednání budou složitá, ztrátové hospodaření ovlivňuje možnosti pro vyjednávání, ale věřím, že k navýšení mezd dojde.

Uplynulý rok nebyl jednoduchý. Přinesl změny, nejistoty i výzvy, které se dotýkaly naší práce i osobních životů. O to více si zaslouží uznání všichni, kteří svou práci odvádějí poctivě, často nad rámec běžných povinností, a kteří si dokázali navzájem pomáhat a držet při sobě. Právě solidarita a soudržnost jsou hodnoty, na kterých odbory stojí – a které se v náročných obdobích ukazují jako nenahraditelné.

Ráda bych všem, především odborářům, poděkovala za podporu a popřála do nového roku jen to nejlepší. Bez vás by to vážně nešlo 😊

- Jindřiška Budweiserová -





27. 11. 1989

GENERÁLNÍ STÁVKA znamenala zvrát

Před třiceti šesti lety, 27. listopadu 1989, se v Československu na dvě hodiny zastavila práce. Začala generální stávka, která znamenala přelom v revolučních událostech. Zapojilo se do ní až pětasedmdesát procent občanů, podniků, továren a institucí. Zapojení dělníků a podniků, které odstartovalo už 23. a 24. listopadu, bylo klíčové. Takto masivní podpora stávce znamenala pro komunistické představitele šok.

Patří k nejdůležitějším momentům přerodu země od totalitního režimu k demokracii. Událost, rozprostřená napříč městy i průmyslovými regiony, nebyla jen hlasitým projevem odporu proti tehdejší vládní moci, ale také demonstrací jednoty pracujících, studentů, kulturní sféry i široké veřejnosti. Přestože trvala jen dvě symbolické hodiny, potvrdila, jak hluboké změny už ve společnosti probíhají. Klíčovou roli v celé mobilizaci sehrály odbory. Právě jejich struktura napříč nejrůznějšími podniky a profesními odvětvími umožnila rychlou, spolehlivou komunikaci a koordinaci.

Významným prvkem byla také existence centrálního štábu, který vznikl ve spolupráci mezi zástupci odborů a hlavní opoziční silou Občanským fórem. Právě toto propojení garantovalo jednotnou komunikaci a koordinaci napříč celou republikou. Vedení štábu se pravidelně setkávalo, reagovalo na aktuální situaci a určovalo celostátní strategii. Zajišťovalo také přenos informací do regionů, kde se jednotlivé podnikové výbory staraly o lokální organizaci, logistiku a komunikaci s pracujícími i širokou veřejností.



Praha, Ostrava, Brno i další velká města se 27. listopadu 1989 zaplnila lidmi, kteří dali jasně najevo, že žádají konec vlády jedné strany, svobodné volby i nezávislé vyšetření všech dosavadních zásahů proti demonstrantům. Václavské náměstí v Praze praskalo ve švech, odhady mluví o stovkách tisíc lidí. V některých podnicích se provoz zcela zastavil, jinde se alespoň výrazně zpomalil. Školy se přidaly prostřednictvím studentů i pedagogů a do velkých měst mířily skupiny lidí z regionů, aby podpořily celostátní požadavky.

Generální stávka potvrdila, že celá země stojí za požadavkem demokratické transformace. Solidární postoj průmyslových regionů, které byly dlouho

považovány za baštu loajality vůči režimu, měl obrovský společenský význam. Právě zde zaměstnanci ukázali, že změny jsou nutné a nezvratné.

Odkaz celonárodní akce z roku 1989 nespočívá jen v tom, že pomohla urychlit pád komunistického režimu. Stala se symbolem schopnosti lidí překročit vlastní obavy a společně hájit hodnoty, které považují za zásadní pro svou budoucnost. Významná solidarita, organizovanost a občanská odvaha dokázala měnit dějiny.

Odbory jsou významnou součástí demokratické společnosti a zastupují zájmy velké části společnosti.

Textilní ručníky, čistící prostředky, židle na pracovišti a další vybavení

Během letošního roku se řada členů svazu obrátila na svazovou inspekci s různými dotazy o oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V tomto článku se pokusím shrnout a vysvětlit dotazy do praxe.

Dotazy na přidělování ručníků a vybavení pracoviště hygienickými prostředky jsou časté. Tuto problematiku upravuje nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a desinfekčních prostředků. Příloha č. 4 a § 5 odst. 2 nařízení vlády uvádějí následující; § 5 odst. 2 daného uvádí: „Zaměstnanec, který přichází do styku s látkami, jež mohou způsobit podráždění pokožky nebo znečištění zaměstnance, poskytne zaměstnavatel podle druhu látky mycí a čistící prostředky, případně regenerační krémy a masti. Druhy prací z hlediska znečištění a doporučená množství mycích a čistících prostředků jsou

uvedeny v příloze č. 4 k tomuto nařízení. V případě, že je mycí nebo čistící prostředek trvale dostupný v sanitárních zařízeních pracoviště, příloha č. 4 k tomuto nařízení se pro tento mycí a čistící prostředek nepoužije; to neplatí pro textilní ručníky poskytované zaměstnanci, který vykonává práci velmi nečistou nebo práci nečistou podle části I. přílohy č. 4 k tomuto nařízení.“

Na pracovištích, kde zaměstnanci nevykonávají práci velmi nečistou nebo nečistou, stačí ručníky přidělované ve formě jednorázových papírových ručníků v sanitárních zařízeních.

Mezi další časté dotazy patří problematika pracovního místa a ergonomická vhodnost židlí. Danou problematiku lze shrnout do následujících bodů;

Zaměstnavatel je podle § 102 odst. 5 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., v platném znění, povinen při zavádění technických, organizačních či jiných opatření k prevenci rizik vycházet z obecných preventivních zásad. Ty mimo jiné zahrnují přizpůsobení pracovních podmínek individuálním potřebám zaměstnanců s cílem minimalizovat negativní dopady práce na jejich zdraví.

Současně § 2 odst. 1 písm. a) zákona č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit, aby pracoviště bylo konstrukčně i prostorově uspořádáno a vybaveno tak,

aby splňovalo požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pracovní prostory musí mít odpovídající rozměry, povrchy a vybavení přizpůsobené vykonávaným činnostem, přičemž součástí těchto požadavků jsou rovněž ergonomická kritéria pracovního místa.

Konkrétní a podrobnější požadavky na pracovní prostředí stanoví prováděcí právní předpis, kterým je nařízení vlády č. 361/2007 Sb., v platném znění.

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanec má právo žádat o vhodnější pracovní židli, zejména pokud současná nevyhovuje z hlediska ergonomie nebo pokud existují individuální zdravotní důvody. Zaměstnavatel by takové žádosti měl vyhovět, avšak nemusí se nutně jednat o pořízení finančně náročnějšího vybavení. Podstatné je nalezení účinného řešení, ať už formou vhodnější židle, nebo využitím ergonomických doplňků. Naopak v případech, kdy se stížnosti týkají výhradně estetických vlastností, jako je barva či materiál, není zaměstnavatel povinen požadavkům zaměstnanců vyhovět.

Nad rámec zákonných povinností je však vstřícný přístup k ergonomickým potřebám zaměstnanců i v zájmu samotného zaměstnavatele. Vhodně nastavené pracovní podmínky přispívají k dlouhodobé spokojenosti a výkonnosti zaměstnanců.

Výše uvedené dotazy lze shrnout jako snahu zaměstnanců zlepšit pracoviště a vytvořit zdravější podmínky pro práci.



- Radek Brabec -





Podpora v nezaměstnanosti v roce 2026

Podporu v nezaměstnanosti vyplácí Úřad práce především lidem, kteří přišli o zaměstnání. Nárok na ni není automatický, žadatelé musejí splnit několik podmínek. Dostat ji může ten, kdo se ocitl bez práce, ale přitom za poslední dva roky aspoň rok pracoval. Za práci se přitom považuje činnost, ze které je odváděno důchodové pojištění. Kromě těch, kteří pracovali, mají na podporu nárok i lidé s tzv. náhradní dobou zaměstnání, což jsou třeba měsíce či roky, kdy pečovali o dítě do 4 let nebo pobírali plný invalidní důchod.

Kdo se dosud ocitl bez práce a splnil podmínky pro získání státní podpory, dostával první dva měsíce částku ve výši 65 procent svého dosavadního čistého měsíčního výdělku. Po dvou měsících se tato částka snížila na 50 procent a v dalších měsících klesla na 45 procent.

To se od ledna 2026 mění.

PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI, SROVNÁNÍ 2025 A 2026

	Nyní	Nově	Nyní	Nově	Nyní	Nově
Věk	do 50 let	do 52 let	50 - 55 let	52 - 57 let	nad 55 let	nad 57 let
Počet měsíců	2-2-1	2-2-1	2-2-4	3-3-2	2-2-7	3-3-5
Procentní sazba	65-50-45	80-50-40	65-50-45	80-50-40	65-50-45	80-50-40



Velmi pozitivní změnou je nové zastropování nejvyšší možné podpory. V roce 2025 platí, že maximální výše podpory představuje 58 procent průměrné mzdy v národním hospodářství. Od roku 2026 bude maximální výše podpory stanovena 80 procenty průměrné mzdy v národním hospodářství. Jedná se o významné zvýšení.

Příjemnou novinkou, která bude platit od ledna 2026, je zvýšení podpory pro lidi, kteří z dosavadního zaměstnání odešli z vlastní vůle, kteří budou nově pobírat podporu v plné výši.

Mění se i výše podpory pro lidi, kteří v uplynulých letech nepracovali, nárok na podporu ale mají díky tzv. náhradní době. To se týká zejména žen po rodičovské, kterým například vypršela pracovní smlouva na dobu určitou a do bývalé práce se již vracet nebudou. Budou moci pobírat podporu po pět měsí-

ců jako dosud, ale vyšší. Zatímco v roce 2025 to byl 0,15násobek průměrné mzdy, v roce 2026 to bude 0,4násobek.

Při rekvalifikaci bude poskytovaná podpora ve výši 80 % průměrné mzdy, tedy stejně, jako v prvních měsících bez zaměstnání. Dosud to bylo 60 procent. Zároveň nastává zpřísnění podmínek, které má zabránit opakovanému čerpání podpory u lidí, kteří nevyčerpali celou podpůrčí dobu. Pro nové čerpání podpory v nezaměstnanosti v přiznané výši 80 % musí splnit dobu práce s důchodovým pojištěním v délce 9 měsíců. V roce 2025 stačilo 6 měsíců. Pokud žadatel o podporu v nezaměstnanosti nesplní tuto podmínku, bude podpora vyplácena pouze po zbývajících (nevyčerpanou) dobu a v odpovídající výši.

- J. B. -
Zdroj MPSV

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

nezadržitelně se blíží čas vánočních svátků a vy máte před sebou další číslo našeho časopisu. V poslední době jsem obdržela několik dotazů ohledně změn v zákoníku práce, které jsou účinné od 1. 6. 2025, a tak se k tomuto tématu vrátím, neboť změny v právní úpravě týkající se zejména výpovědi, jsou značné oproti úpravě, kterou každý dobře znal a měl zažitou. Jako vždy odpovím na vaše dotazy a opět jsem zařadila jedno téma z občanského práva, které se týká smluvního zastoupení.

Stále buďte obezřetní a bdějí při ochraně svým práv, neboť právo přeje připraveným. Věřte, že s odbory nejste sami, máte vždy krytá záda.

Přeji vám klidné prožití vánočních svátků a úspěšný nový rok.

Váš právní servis



Právní KUDYKAM

ODPOVĚDNOST MEZI ŠKOLOU A DĚTMI, ŽÁKY, STUDENTY

Nedávno jsem se setkala s dotazem týkajícím se vztahu mezi školou a dětmi. Tato problematika není tak častá, ale považuji ji za důležitou, neboť mnozí z vás, kteří máte děti, se s touto problematikou můžete setkat a vždy je dobré být připraven a mít informace. Zákonnou úpravu naleznete v § 391.

Žáci střední školy, konzervatoře a jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky nebo studenti vyšší odborné školy odpovídají právnické osobě vykonávající činnost dané školy nebo školského zařízení nebo právnické nebo fyzické osobě, na jejichž pracovištích se uskutečňuje praktické vyučování, za škodu, kterou jí způsobili při teoretickém nebo praktickém vyučování anebo v přímé souvislosti s ním.

Pokud ke škodě došlo při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní, odpovídají žáci nebo studenti za škodu právnické osobě vykonávající činnost tohoto školského zařízení.

Studenti vysokých škol odpovídají vysoké škole za škodu, kterou jí způsobili při studiu nebo praxi ve studijním programu uskutečňovaném vysokou školou nebo v přímé souvislosti s nimi. Pokud ke škodě

došlo při studiu nebo praxi nebo v přímé souvislosti s nimi u jiné právnické osoby nebo fyzické osoby, odpovídají studenti právnické nebo fyzické osobě, u níž se studium nebo praxe uskutečňovaly.

Za škodu, která vznikla dětem v mateřských školách, žákům základních škol a základních uměleckých škol při vyučování nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá právnická osoba vykonávající činnost dané školy. Při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní odpovídá za škodu právnická osoba vykonávající činnost daného školského zařízení.

Příslušná právnická osoba vykonávající činnost školy odpovídá žákům středních škol, konzervatořím a jazykových škol s právem státní jazykové zkoušky a studentům vyšších odborných škol za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při teoretickém a praktickém vyučování ve škole nebo v přímé souvislosti s ním. Došlo-li ke škodě při praktickém vyučování u právnické nebo fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá za škodu právnická nebo fyzická osoba, u níž se praktické vyučování uskutečňovalo. Došlo-li ke škodě při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní, odpovídá za škodu právnická osoba vykonávající činnost daného školského zařízení. Vykonává-li činnost školy nebo školského zařízení organizační složka státu nebo její součást, odpovídá za škodu jménem státu tato organizační složka státu.

Příslušná vysoká škola odpovídá studentům vysokých škol za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při studiu nebo praxi ve studijním programu uskutečňovaném vysokou školou nebo v přímé souvislosti s nimi. Pokud ke škodě došlo při studiu nebo praxi nebo v přímé souvislosti s nimi u jiné právnické osoby nebo fyzické osoby, odpovídá právnická nebo fyzická osoba, u níž se studium nebo praxe uskutečňovaly.

Příslušná právnická osoba vykonávající činnost školského zařízení odpovídá fyzické osobě s nařízenou ústavní výchovou nebo uloženou ochrannou výchovou a fyzickým osobám v preventivně výchovné péči za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při uskutečňování této činnosti nebo v přímé souvislosti s ní.



UKONČENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU – VÝPOVĚĎ

S ohledem na množící se dotazy opětovně zařazuji do svých článků problematiku výpovědi a plynutí výpovědní doby, neboť od 1.6.2025 došlo v této právní úpravě v zákoníku práce k podstatným změnám.

Podmínky výpovědi, výpovědní doba a důvody výpovědi upravuje zákoník práce ve svých ustanoveních § 50–52.

Výpověď z pracovního poměru musí být vždy písemná, není-li předložena nebo doručena v písemné podobě, tak se k takovéto výpovědi nepřihlíží. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52, tyto důvody budou popsány níže v článku. Jedná se o taxativní výčet, to znamená, že výčet výpovědních důvodů je uzavřený a zaměstnavatel jej nesmí rozšiřovat

nebo si hledat jiný než v zákoníku práce uvedený důvod k výpovědi. Rozhodne-li se zaměstnavatel zaměstnanci dát výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

Oproti tomu může zaměstnanec dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Pokud jedna ze stran pracovněprávního vztahu dá výpověď, tato výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany. Odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.

Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby.

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, případně konec výpovědní doby na poslední den měsíce. Na tomto místě se úprava zákoníku práce změnila oproti dosavadní úpravě, níže uvedu příklady z praxe.

Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, pokud je výpovědním důvodem § 52 písm. f) až h), činí výpovědní doba nejméně jeden měsíc. Konkrétní odkazy na ustanovení zákoníku práce vysvětlím za chvilku. 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.

Příklady z praxe

- Zaměstnavatel zaměstnanci doručí výpověď dne 4. září, délka výpovědní činí dva měsíce, výpovědní doba začne běžet dne 4. září a skončí 4. listopadu daného roku.
- Zaměstnavatel zaměstnanci doručí výpověď dne 31. července, délka výpovědní činí dva

měsíce, výpovědní doba začne běžet dne 31. července a skončí 30. září, neboť září nemá jednatřicátý den.

Zákoník práce ještě upravuje výjimku z dvouměsíční výpovědní doby v případě, že výpověď ze strany zaměstnance je dána z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Výpověď zaměstnance podá do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován, nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.

Nebyl-li zaměstnanec o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, může dát z tohoto důvodu výpověď s tím, že (i) byla-li dána výpověď přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu, (ii) byla-li dána výpověď do 2 měsíců ode

dne nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

Na tomto místě si vysvětlíme jednotlivé taxativně vymezené výpovědní důvody na základě kterých může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále došavadní práci,



V případě, že je zmocněna právnická osoba náleží výkon zástupčího oprávnění do působnosti jejího statutárního orgánu. K výkonu zastoupení je oprávněna i osoba, kterou statutární orgán určí. Z uvedeného plyne, že za právnickou osobu vždy jedná konkrétní fyzická osoba.

Každý by měl být opatrný, aby svou vlastní vinou vyvolal u třetí osoby domněnku, že zmocnil někoho jiného k právnímu jednání. Pokud by k tomuto došlo, není možné se dovolat nedostatku zmocnění, byla-li třetí osoba v dobré víře a mohla-li rozumně předpokládat, že zmocnění bylo uděleno.

Dal-li zmocnitel jiné osobě najevo, že zmocněnce zmocnil k určitým právním jednáním, může se vůči ní dovolat, že zmocnění později zaniklo, jen pokud jí to před zmocněncovým jednáním oznámil, nebo pokud tato osoba při zmocněncově jednání o zániku věděla.

Překročil-li zmocněnec zástupčí oprávnění a nesouhlasí-li s tím zmocnitel, oznámí to osobě, se kterou zmocněnec právně jednal, bez zbytečného odkladu poté, co se o právním jednání dozvěděl. Neučiní-li to, platí, že překročení schválil. Uvedené však neplatí, pokud osoba, s níž zástupce právně jednal, měla a mohla z okolností bez pochybností poznat, že zmocněnec zástupčí oprávnění zjevně překračuje.

Jsou-li pokyny zmocnitele obsaženy v plné moci a musely-li být známy osobě, vůči níž zmocněnec jednal, považuje se jejich překročení za porušení zástupčího oprávnění.

Zmocnění zanikne vykonáním právního jednání, na které bylo zastoupení omezeno. Zmocnění taktéž zanikne v případě, že je zmocnitel odvolá nebo zmocněnec vypoví.

Zemře-li zmocněnec nebo zmocnitel, nebo je-li některým z nich právnická osoba a zanikne-li, zanikne i zmocnění.

Zemře-li zmocnitel nebo vypoví-li zmocněnec zmocnění, učiní zmocněnec ještě vše, co nesnese odkladu, aby zmocnitel nebo jeho právní nástupce neutrpěl újmu.

Zmocněnec vydá bez zbytečného odkladu po zániku zmocnění vše, co mu zmocnitel propůjčil, popřípadě co pro zmocnitele získal. Zemřel-li zmocněnec, má vůči zmocniteli tuto povinnost každý, kdo má tyto věci u sebe.

Závěrem chci podotknout, že budete-li zmocňovat třetí osobu, aby jednala za Vás, buďte obezřetní, komu plnou moc dáváte, je důležité, abyste této osobě důvěřovali a měli vše správně ošetřeno.





DOTAZ

Zaměstnavatel mi odmítl nahlédnout do mého osobního spisu. Chtěl jsem se dozvědět, jaké záznamy o mne zaměstnavatel vede. V současné době mi plyne výpovědní doba a mám pochybnost, zdali mi zaměstnavatel ke dni ukončení pracovního poměru vydá zápočtový list, neboť mi oznámil, že vydání zápočtového listu je podmíněno vrácením všech věcí, které mám evidované na kartě majetku. Musí mi zaměstnavatel proplatit nevyčerpanou dovolenou při ukončení pracovního poměru?

Váš dotaz má několik částí, které Vám zodpovím popořadě.

1. Osobní spis

Zaměstnavatel v souladu s ustanovením 312 zákoníku práce je oprávněn vést osobní spis zaměstnance. Osobní spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v základním pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 zákoníku práce. *(Podle tohoto ustanovení jsou základními pracovněprávními vztahy pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.)*

Do osobního spisu mohou nahlížet vedoucí zaměstnanci, kteří jsou zaměstnanci nadřízení. Právo nahlížet do osobního spisu má orgán inspekce práce, Úřad práce České republiky, Úřad pro ochranu osobních údajů, soud, státní zástupce, policejní orgán, Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby. Za nahlížení do osobního spisu se nepovažuje předložení jednotlivé písemnosti zaměstnavatelem z tohoto spisu vnějšímu kontrolnímu orgánu, který provádí kontrolu u zaměstnavatele a který si tuto písemnost vyžádal v souvislosti s předmětem kontroly prováděné u zaměstnavatele.

Zaměstnanec má právo nahlížet do svého osobního spisu, činit si z něho výpisky a pořizovat si stejnopisy dokladů v něm obsažených, a to na náklady zaměstnavatele.

Z výše uvedeného jednoznačně plyne, že je Vaším právem nahlížet do osobního spisu a zaměstnavatel, pokud Vám přístup odepře, porušuje ustanovení zákoníku práce.

2. Potvrzení o zaměstnání – zápočtový list

Vydání potvrzení o zaměstnání upravuje ustanovení § 313 zákoníku práce. Při skončení pracovního poměru nebo právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění anebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání. Toto potvrzení o zaměstnání musí obsahovat (i) údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání; (ii) druh konaných prací; (iii) dosaženou kvalifikaci; (iv) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvyšší přípustné expoziční doby; (v) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, který orgán srážky nařídil, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky; (vi) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Dále zaměstnavatel do potvrzení o zaměstnání uvedené údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce



nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvlášť hrubým způsobem (jedná se o porušení povinností dočasné pracovní neschopnosti, kdy je zaměstnanec povinen dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce). Do potvrzení o zaměstnání se uvádí další skutečnosti rozhodné pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, a to na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

Zaměstnavatel má dle zákoníku práce povinnost Vám při ukončení pracovního poměru vydat potvrzení o zaměstnání – zápočtový list a jeho vydání nesmí ničím podmiňovat. Pokud píšete ve svém dotazu, že jste v průběhu trvání pracovního poměru k výkonu práce dostal od zaměstnavatele pracovní pomůcky, je nezbytné při ukončení pracovního poměru tyto věci vrátit, pokud není mezi Vámi a zaměstnavatelem dohodnut jiný režim, ale zaměstnavatel nemůže, jak uvádím vše, podmiňovat vydání potvrzení o zaměstnání vrácením těchto věcí.

Z Vašeho dohozu není zcela patrné, čím zaměstnavatel podmiňuje vydání zápočtového listu, tzv. potvrzení o zaměstnání. Zaměstnavatel. V souladu se zákoníkem práce má zaměstnavatel povinnost zaměstnanci při ukončení pracovního poměru toto potvrzení vydat. Takovýmto jednáním Vám zaměstnavatel může způsobit i škodu. Tato škoda bude spočívat v tom, že vás nezaměstná jiný zaměstnavatel, a to právě s ohledem na nepředložení potvrzení o zaměstnání. Škodu by v tomto případě představoval ušlý výdělek, kterého byste dosahoval u nového zaměstnavatele.

3. Proplacení nároku na dovolenou při skončení pracovního poměru

Při skončení pracovního poměru musí zaměstnavatel zjistit, zdali zaměstnanci vznikl nárok na dovolenou a jaká část dovolené nebyla zaměstnancem vyčerpana. Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru. Jestliže vznikne zaměstnanci právo na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku.

S ohledem na zde uvedené je zřejmé, že Vám náleží náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou a zaměstnavatel Vám ji musí uhradit.

Pro úplnost ještě uvádím, že pokud by zaměstnanec vyčerpal více dovolené, než na který mu vznikl nárok při skončení pracovního poměru, vzniká zaměstnanci povinnost vrátit vyplacenou náhradu mzdy za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo.

Doporučuji se obrátit na odborovou organizaci, která Vám pomůže v jednáních se zaměstnavatelem při ukončení Vašeho pracovního poměru.





DOTAZ

Dobrý den, jaký mám nárok na volno při úmrtí rodiče a zajištění pohřbu.

Nařízení vlády 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, stanovuje podmínky, za kterých je zaměstnanci zaměstnavatelem poskytováno volno.

V případě úmrtí rodiče se poskytuje volno s náhradou mzdy na jeden den k účasti na pohřbu a na další den, jestliže budete obstarávat pohřeb.

Pro úplnost informace uvádím celý obsah bodu 7 výše uvedeného nařízení vlády, který upravuje rozsah poskytovaného volna při úmrtí.

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na 2 dny při úmrtí manžela, druhu nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob. 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.

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



Malá ohlédnutí

29. září 2025

Česká pošta – jednání P KOV-ČP

Na zářijovém jednání zástupců odborů a zástupců zaměstnavatele byla projednána aktuální témata, situace v regionech i organizační změny v České poště a Balíkovně.

ČMKOS se připravuje na nadcházející sjezd ČMKOS, tomu předchází dva sněmy zaměřené na přípravu základních dokumentů. Diskutovalo se o problémech s financováním ve veřejném sektoru, především v dopravě, školství a zdravotnictví. ČMKOS představila prostřednictvím odborových svazů Volební kompas, ve kterém devět politických stran odpovídá na 22 otázek k tématům důležitým pro zaměstnance – od mezd až po veřejné služby. Dokument je dostupný na webu odboryceskeposty.cz.

Zazněly také informace o vývoji nezaměstnanosti, inflaci a mzdách.

V České poště pokračují změny v DKS, OZ BS i centru zpracování zásilek. Zaměstnavatel zaslal informaci o pracovních úrazech za leden až srpen 2025. Za sledované období bylo evidováno 338 pracovních úrazů. Na listopad je plánováno jednání o FKSP, kde bude současně zahájeno vyjednávání o mzdách.

Z regionů přicházejí ohlasy na mimořádnou odměnu generálního ředitele, ale i obavy z budoucnosti České pošty a Balíkovny. Zaměstnanci postrádají dostatek informací o plánovaných změnách.

Zájem a uznání si získal výlet jihomoravských odborářů do Prahy, který přispěl k předání informací a k neformální diskusi.

Na jednání se diskutovalo také o tlaku na prodej produktů, nedostatku atraktivního zboží pro prodej na pobočkách. Celkově panuje obava z poklesu klientů a s tím spojených změn v pobočkové síti. V Praze bylo zrušeno 35 neobsazených míst, dlouhodobě neobsazená pracovní místa jsou z důvodu nízkých nástupních mezd.

Z pravidelného reportu čerpání FKSP se ukazuje, že zaměstnanci málo čerpají příspěvek z FKSP na rekreaci nebo na dětskou rekreaci. Mají možnost čerpat 2000 Kč.

Prioritou kontaktní sítě je aktuálně doručování hlasovacích lístků a volebních průkazů. Kontaktní síť se připravuje na nové logistické činnosti, probíhá pilotní provoz doručování balíkových zásilek, které jsou součástí poštovní licence. Česká pošta je součástí krizové infrastruktury státu.

Změní se názvy některých typových pozic, aby se sjednotil systém. Stejnokroje – v letošním roce byly dodány na provozovny za 5,9 milionů korun, druhá objednávka u dodavatele je za dalších zhruba 6 milionů. Plánuje se zjednodušení stejnokrojů, možnost finančního příspěvku na ošacení pro zaměstnance. Proběhlo sledování pracovních zátěží. Kvalita doručování listovních zásilek dosahuje 94 %, stížnosti klesají. Testují se nové Dodejny Partner ve třech lokalitách.

9. -10. října 2025

Seminář Pracovní právo – Pardubice

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

Seminář tentokrát absolvovalo 32 účastníků z řad členů našich výborů a byl zaměřen především na zákoník práce, vztah zákoníku práce a občanského zákoníku, zabýval se problematikou vztahů zaměstnance a zaměstnavatele v oblasti pracovních vztahů, zabýval se obecnými zásadami, ale i zásadami zvláštní zákonné ochrany, rovným zacházením a diskriminací. Seminář byl ze strany účastníků velice kladně hodnocen.

29. října 2025

Česká pošta – jednání P KOV

Zástupci Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty se sešli k podzimnímu jednání, na kterém projednali aktuální odborové otázky, informace z regionů, harmonogram činnosti na rok 2026 i zásadní informace ze strany zaměstnavatele. Jednání potvrdilo, že sociální dialog mezi našimi odbory a vedením České pošty zůstává konstruktivní a otevřený.

V rámci odborových aktualit byla pozornost věnována přípravám **sjezdu ČMKOS**, který se uskuteční v dubnu 2026. Diskutují se návrhy stanov, základní dokumenty a klíč pro volbu delegátů.

Z ekonomického servisu zaznely aktuální údaje: nezaměstnanost činí 4,55 %, přičemž zhruba třetinu uchazečů tvoří lidé starší padesáti let, inflace dosáhla 2,6 %.

Velkým tématem zůstává transformace České pošty a připravované oddělení Balíkovny.

Zaměstnavatel oznámil jmenování Pavly Blumenschein do funkce ředitelky Divize pobočková síť a Martiny Ivanové jako ředitelky nového Úseku řízení a rozvoje segmentu retail.

Zaznely také informace o pracovních úrazech od ledna do září 2025.

Z regionů zaznívala široká škála podnětů. Často se opakují problémy s uvolňováním zaměstnanců k doprovodu seniora k lékaři, s nefunkčností nápojových a jídelních automatů či s dostupností stejnokrojů, kdy chybí běžně používané velikosti. Odbory proto opětovně navrhly příspěvek na ošacení, aby si zaměstnanci mohli pořídit část oděvu sami.

V několika regionech panuje nespokojenost s podmínkami přímého prodeje na poštách, především tam, kde se pobočky nacházejí v blízkosti obchodů se stejným sortimentem.

Zaměstnanci se rovněž zajímají o navýšení mezd v roce 2026.

Pozitivní zprávou je otevření nové poštovní budovy v Třebíči, která přinesla zaměstnancům výrazně lepší pracovní podmínky. Na Severní Moravě byly pořádány odborové zájezdy pro zaměstnance i jejich rodiny, které měly velký úspěch.

Jednání schválilo harmonogram zasedání P KOV pro rok 2026.

Informace zaměstnavatele: představení vize modernizace a digitalizace poštovní sítě, zvyšování kvality a efektivity i důraz na zákaznický přístup. Ředitelka DPS Pavla Blumenschein zdůraznila význam otevřené komunikace napříč divizemi a regiony a potřebu rozvoje zaměstnanců.

Zaznely také informace o kapacitním modelu pošty, který pomáhá sledovat vytíženost a optimalizovat personální obsazení. U dlouhodobě neobsazených míst probíhá analýza jejich potřeby – některá budou v budoucnu přesunuta do úspory nebo rezervy.

Zaměstnavatel informoval o plánovaných finančních cílech pro rok 2026, probíhajících jednáních s bankami o úvěrování.

V reakci na podněty odborů se řeší problém s automaty na nápoje a jídlo.

Závěr jednání potvrdil, že obě strany mají zájem na udržení otevřeného dialogu a hledání společných řešení v otázkách pracovních podmínek, personální stability a transformace České pošty.

5. listopadu 2025

OS ZPTNS - 13. jednání Rady OS ZPTNS

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informaci o plnění usnesení z minulého jednání Rady a aktuální odborové informace o základních organizacích svazu. Otázky sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání přednesli Jindřiška Budweiserová, Lubomír Vinduška, Stanislav Kačer a Tomáš Vevera.

Rada OS ZPTNS schválila návrh rozpočtu OS ZPTNS pro rok 2026.

Rada projednala a schválila organizaci 7. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS dne 20. 11. 2025, včetně místa konání v hotelu Olšanka a navrhla program jednání.

Rada schválila harmonogram jednání Rady a Zastupitelstva OS ZPTNS v roce 2026, byla seznámena s činností BOZP, vzala na vědomí informace z ČMKOS a přehled o rekreacích členů na Černém Mostě.

20. listopadu 2025

OS ZPTNS – 7. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS

Zastupitelstvo OS ZPTNS, po schválení programu jednání, vzalo na vědomí informace o činnosti od svého 6. jednání, dále informace týkající se o sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání.

Zastupitelstvo OS ZPTNS vzalo na vědomí stanovisko Revizní komise OS ZPTNS, schválilo návrh rozpočtu OS ZPTNS na rok 2026. Zastupitelstvo OS ZPTNS schválilo změnu č. 2 Stanov Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikač-

ních a novinových služeb. Zastupitelstvo OS ZPTNS vzalo na vědomí informace z oblasti BOZP, projednalo a schválilo Harmonogram jednání v roce 2026.

24. listopadu 2025

Česká pošta – jednání P KOV

Listopadové jednání přineslo řadu důležitých informací z ekonomiky, připravované transformace České pošty i z regionů.

Nezaměstnanost se drží na úrovni 4,58 %, na trhu práce je téměř 94 tisíc volných míst, a to převážně pro uchazeče se základním vzděláním. Inflace zůstává stabilní na 2,6 %.

Zazněla informace o nutnosti požádat o tak zvanou superdávku do 31. 12. 2025. Týká se každého, kdo pobírá některou ze současných dávek (přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, příspěvek na živobytí nebo doplatek na bydlení). Rozhodnutí o přiznání nároku na tuto dávku pak obdrží v průběhu přechodného období, nejpozději do konce dubna 2026. První vyplacení superdávky bude po přiznání nároku následovat v květnu 2026. Bez podané žádosti nárok na původní dávky zanikne ke konci roku 2025. Podrobný článek na téma superdávka je v časopise ECHO č. 3, ročník 2025.

O dávku státní sociální pomoci je možné požádat dvěma způsoby: online – prostřednictvím Klientské zóny Jenda, nebo osobně – na kterékoliv pobočce Úřadu práce ČR. Na stránkách MPSV je nově k dispozici kalkulačka na výpočet přibližného příspěvku. Postup transformace České pošty – oddělení Balíkovny, převod Balíkovny do akciové společnosti, případně vstup strategického partnera závisí na rozhodnutí zakladatele, tedy nové vlády.

P KOV požádal generálního ředitele o vyplacení mimořádné odměny za druhé pololetí roku 2025. Návrh na způsob vyplacení bude projednán s odbory 26. 11. 2025. Mimořádná odměna by měla být vyplacena s výplatou mezd za listopad.

Usnesením vlády došlo k odejmutí obchodního závodu tvořícího tzv. Poštovní muzeum z majetku státního podniku Česká pošta, s.p., jeho zakladatelem Ministerstvem vnitra a bezúplatný převodem tohoto majetku do příslušnosti Národního technického muzea, a tím i k eliminaci nákladů České pošty na provoz muzea.

Zaměstnavatel zaslal průběžné čerpání FKSP za období 1–10. 2025.

Napříč regiony se projednávají neomluvené absence, problémy se zastupitelností na pracovišti a s uvolňováním členů odborů na odborová jednání. Chybí administrátoři, střídači.

V listopadu proběhly volby v regionu ZČ, od 1. 1. 2026 nové vedení KOV a ZO.

Jednalo se nedostatečné obnově stejnokrojů u řidičům dopravy nad 3,5t, chybí zejména kalhoty.

Při kontrolách BOZP na některých pobočkách jsou zaznamenány nevhodné pracovní podmínky, například nevyhovující židle, poškozená podlahová krytina.

Odměňování balíkových doručovatelů ve vánočním provozu. Chybějící doručovatelé. Problém je zaučování nových doručovatelů, je krátká doba na zaučení, neznají trasy, stěží mohou dodržovat časová okna. Dochází ke srážkám ze mzdy za nedodržování časových oken. V Balíkovně chybí mentoři. Na leden, případně únor je plánovaná kontrola BOZP pracoviště Mezinárodního provozu na kontrolu klimatických podmínek v zimě. Rozvod elektřiny není dořešen.

Na 26. 11. je plánované jednání na centrální úrovni, kde se bude jednat o FKSP, parametrech vyplacení mimořádné odměny a úpravách minimálních mezd.

Projednávalo se i penzijního připojištění pro pracovníky pracující ve 3 kategoriích rizik. Přípravuje se informační kampaň pro konkrétní pracovníky pra-

čující ve 3 kategoriích rizik se speciální zátěží, kterou definují krajské hygienické stanice. Jedná se převážně o operátory v logistice, pracovníky v třídících centrech.

Byly představeny principy připravovaného nového mzdového systému. Systém odměňování bude reflektovat novou evropskou legislativu.



ODBORY V TŘÍDÍCÍM CENTRU v Praze – Malešicích



Pracuji u České pošty 45 let, v třídícím centru v Praze – Malešicích již více než 30 let, prakticky od jeho spuštění, ale podmínky pro odborovou práci nikdy nebyly horší. Na jakémkoliv jednání odborářů slyším, že jejich úbytek je téměř na každém pracovišti České pošty a Balíkovny velký a tento proces se nedaří zastavit. U nás v Malešicích je extrémní. Odboráři, kteří ještě vydrželi se mě často ptají proč jsou vlastně v odborech. Víím, že naše předsedkyně dělá možné i nemožné a v rámci možností se z podniku, který je v dluzích asi získat víc nedá. Všichni vzpomínají na dobu, kdy byly nějaké zájezdy, vstupenky, plesy, lepší příspěvky na rekreaci a podobně. Navyšování platů je minimální a občasná odměna nic neřeší. Zaměstnanci pracují na 100 % a že je Česká pošta a Balíkovna v dluzích je nezajímá, je to od nich moc daleko. Televize, internet a další média k hezkému obrazu pošty a Balíkovny v jejich očích a očích veřejnosti určitě nepřispívají.

Jak získat nové odboráře? Na to jsem zatím recept nenašel. Stávající jsou v odborech spíše ze setrvačnosti, minimum nových pracovníků o odbory nejví sebemenší zájem. Ani se jim nedivím, protože větši-

na z nich není české národnosti a zajímá je pouze výplata. Další, zřejmě, nejsilnější skupinou našich zaměstnanců jsou pracovníci agentur. Pracovní výkony většiny těchto agenturních pracovníků raději nebudu komentovat a o odborech slyšeli možná kdysi v televizi. Dalšími skupinami, které jsou u nás zaměstnány jsou dvě party odsouzených, a to z věznice Pankrác a z věznice Váňovice. Tam hledat odboráře je hodně velké sci-fi.

Ale nač lámat hůl, vždyť může být ještě hůře, ale i lépe.

Na závěr chci všem popřát klidné prožití vánočních svátků a šťastný nový rok 2026.



- Milan Malina -



Naše Odbory na Severní Moravě.

Povídání Vlastimily Filipské, která je již 3 rokem doma a poštu sleduje jen z povzdálí.

Vidím, že Česká pošta jaksi klopýtá, ale já jsem byla a jsem stále optimista. Věřím, že pošta byla, je a bude i v dalších letech a že práce Odborů nikdy neskončí. Zde teď apeluji, na vás zaměstnance! Nebojte se být v Odborech. Podpořte sílu Odborů, aby za vás mohli bojovat, neboť jedinec sám nic nezmůže.

Odbory České pošty stále pomáhají a vyjednávají i v těžkých dobách pro zaměstnance zlepšení podmínek. Přeji si, a jistě i zaměstnanci, aby pokračovaly a měly dostatečnou sílu. Víím, co mluvím. Po mém odchodu na zasloužený odpočinek jsem vypomáhala novému vedení u nás na severu. Předsedkyně KOV SM Mirka Matonohová se zakousla do všech problémů zaměstnaneckých i poštovních. Připravila s mou pomocí akce pro poštáky a povídali jsme si na 5 zájezdech se zaměstnanci o veškerých problémech České pošty. Žádala, aby se zaměstnanci nebáli a do odborů se přihlásili.

Po mnoha letech byla uzavřena Kolektivní smlouva, která zaměstnancům moc chyběla. Stále naléhali a řešili proč kolektivní smlouva není a proč se propouští, když zaměstnance pošta potřebuje, aby se odváděla kvalitní práce. Odbory uzavřely kolektivku s mnoha výhodami, stále řeší problémy na pracovištích a pomáhají i v těžkých osobních situacích. Upozorňuji, že máme výbornou odborovou právničku, která radí bezplatně všem členům.

Každá odborová organizace má své výhody, které můžou odboráři každoročně využívat. Máme také dva byty pro vaši rekreaci v Praze, kam můžete jet i s dětmi nebo vnučaty. Poptejte se vaší předsedkyně a popovídejte si o výhodách pro odboráře a o možnosti čerpat benefity z Kolektivní smlouvy, kterou odbory vyjednaly.

Pojďte mezi nás!

Přeji Vám všem do nadcházejícího roku 2026 hodně zdraví, štěstí, lásky a pohody.

- Vlastimila Filipská -
členka odborů SM



Krásný podzim ve Francii



Na začátku měsíce září 2025 jsme se společně vydali na několikadenní výlet. Dle našeho plánu padla volba na Francii, konkrétně Normandii.

Cesta byla dlouhá, ale poznání nových míst stálo za to. Viděli jsme úžasné křídové útesy s jehlovými věžemi, starobylé přístavy, městečko Arromance, které bylo jedním z hlavních center vylodění spojeneckých vojsk v červnu 1944 a zejména ostrůvek Mont-Saint-Michael se svým dech beroucím opatstvím.

Počasí nám přálo a výlet se podařil. Všichni máme skvělé pocity a máme na co vzpomínat.

Všem moc děkuji a mějte se krásně.

- Petra Tůmová -



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

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	30 GB plnou rychlostí
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

Jak dobře znáte české VÁNOČNÍ TRADICE?

- Přípravy na Vánoce začínají o první adventní neděli, kdy se také rozsvěcí první svíčka na adventním věnci. Postupně se zapalují čtyři, a to po směru hodinových ručiček. Víte, jak se nazývá ta poslední?**
 1. Betlémská
 2. Pastýřská
 3. Andělská
- Mezi tradice patří krájení jablka a následné „věštění“ z jádřince. Co znamená, když se na středu objeví hvězdička?**
 1. Brzká svatba
 2. Bohatství
 3. Štěstí a zdraví
- Během Štědrého večera hází neprovdané dívky střevícem, aby zjistily, zda se v následujícím roce provdají, nebo zůstanou doma. V minulosti se dodržoval ještě jiný zvyk se stejným záměrem. Víte jaký?**
 1. Krájení jablka
 2. Mince na vánočce
 3. Klepání na kurník
- Tradici stavění jesliček založil podle historiků František z Assisi už ve 13. století, v Čechách se první betlém objevil v roce 1562. V současné době se u nás nachází největší lidový mechanický betlém na světě, který byl zapsán i do Guinnessovy knihy rekordů. Obsahuje 1398 figurek lidí, z nichž se 133 pohybuje, a jeho autor, Tomáš Krýza, na něm pracoval více než 60 let. Víte, ve kterém městě si můžete Krýzovy jesličky prohlédnout?**
 1. Praha
 2. Karlovy Vary
 3. Jindřichův Hradec
- Štědrý den byl vždy časem rozjímání a příprav na slavnostní večeři. Zvykem je nevykonávat některé domácí práce, protože by domácnost opustilo štěstí a mohla by ji postihnout i tragédie. Co se podle pověr na Štědrý den nesmí?**
 1. Slát postele a sekat dřevo
 2. Mýt nádoby a vymetat pavučiny
 3. Zametat podlahy a všet prádlo

Odpovědi posílejte do 31. 01. 2026 na e-mail: oszptns@oszptns.cz označené KVÍZ.

6. Také štědrovečerní večeři provází lidové zvyklosti, například kapří šupina pod talířem pro dostatek peněz, celodenní půst, abychom viděli zlaté prasátko jako symbol hojnosti, nebo zákaz vstávání do stolu, dokud všichni nedojí, aby se celá rodina příští rok opět sešla. Pokud je lichý počet strážníků, měl by se prostřít jeden talíř navíc. Víte proč?

- a) Lichý počet talířů přináší smůlu, protože symbolizuje osamělost a neúplnost rodiny
- b) Talíř navíc je příslibem dostatku jídla pro celou rodinu během celého následujícího roku.
- c) Před večeří chodí Smrtka kontrolovat stůl a je-li počet talířů lichý, během roku si pro jednoho člena rodiny přijde

7. Legenda o jmelí jakožto magické rostlině pochází od starých Slovanů. Jako významný symbol ho vnímaly také keltské a germánské národy, později i křesťané. Do domů se zavěšovalo jako ochrana před temnými silami a stalo se i symbolem plodnosti, rodinného štěstí a bohatství. Aby ale mělo správný účinek, musí být splněna jedna podmínka. Jaká?

- a) Jmelí musí být zlaté
- b) Jmelí musí být zelené
- c) Jmelí musí být darované

8. K vánočním tradicím patří také tzv. kov alchymistů, kterému se připisují magické účinky už od starověku. Díky snadné tavitelnosti se rozšířil i mezi běžný lid, který s jeho pomocí mohl nahlédnout do budoucnosti. O jaký kov jde?

- a) Měď
- b) Zlato
- c) Olovo

9. Pouštění lodiček z ořechových skořápek má původ v pohanských oslavách zimního slunovratu. Voda symbolizuje očistu a léčebnou moc, ořech byl vnímán jako symbol síly, úspěchu a bohatství. Víte, co znamená, když vaše lodička zůstane u břehu nebo okraje nádoby?

- a) Straníte se lidí a budete špatně navazovat vztahy
- b) Jste nerozhodní a nebudete mít odvahu uskutečnit své plány
- c) V příštím roce zůstanete doma a nečekají vás žádné velké změny

10. K našim svátkům patří také Česká mše vánoční „Hej mistře“ od Jakuba Jana Ryby, která vypráví o zvěstování Kristova narození a putování pastýřů k jeslčkám. Víte, v kterém roce byla poprvé uvedena?

- a) 1847
- b) 1915
- c) 1796

Odpovědi posílejte do 31. 01. 2026 na e-mail: oszpntns@oszpntns.cz označené KVÍZ.

MEDOVNÍČKOVÉ KULIČKY

TĚSTO:

500 g hladké mouky
2 vejce
2 čajové lžičky jedlé sody
60 g rozpuštěného másla
4 polévkové lžíce medu
200 g moučkového cukru

Vše smícháme, z těsta vyválíme beztvaré placky a upečeme na 180 stupňů asi 10 minut. Zchladlé těsto rozlámeme a v mixeru rozmixujeme na drobečky. Trochu drobečků si odložíme stranou na obalení kuliček.

KRÉM:

1 karamelizované mléko
1 máslo

Z másla a zkaramelizovaného mléka uděláme krém, do kterého vmícháme rozdrobené těsto a vypracujeme hmotu. Dáme na 2 hodiny do ledničky. Z těsta tvoříme kuličky a obalujeme v odložených drobečcích.



Vánoční tvarohová štola

INGREDIENCE:

500 g hladké mouky
200 g cukru
250 g másla
3 lžíce rumu
250 g tučného tvarohu
2 žloutky
1 prášek do pečiva
1 lžíce skořice
100 g míchaného kandovaného ovoce
100 g rozinek namočených v rumu
50 g sekaných mandlí
1 citrón – šťáva a kůra
100–200 g rozpuštěného másla na potření

POSTUP:

Žloutky s cukrem ušleháme do pěny. Přidáme změkhlé máslo, šťávu z citrónu, rum, postupně vmícháme tvaroh, citrónovou kůru, mouku, prášek do pečiva a skořici. Nakonec ručně vmícháme rozinky, kandované ovoce a mandle.

Hotové těsto dopracujeme na vále, rozválíme na placku, asi 2 cm tlustou, okraje přehneme dovnitř a vytvarujeme štolu.

Pečeme v předehřáté troubě na 150 na pečícím papíře 55-60 minut. Po upečení polijeme máslem a silně pocukrujeme moučkovým cukrem.



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

Naše adresa

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

PODEPSAT MŮŽEŠ, ČÍST MUSÍŠ!

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

Jinak to nedělej!

PORAĎ SE!

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

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

BUĎ ČLEMEM ODBORŮ!

Člen odborů má vždy zastání a možnost se poradit.

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



**HÁJÍME VÁS
A POMÁHÁME VÁM**

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

