

Co bude s Českou poštou a pošťáky?

čtěte na str. 4

Novinky na trhu práce

čtěte na str. 6

Seminář BOZP v Pardubicích

čtěte na str. 10





PORADÍME, PODPOŘÍME, POMŮŽEME



Milé kolegyně, milí kolegové,

všichni se těšíme na léto, protože je to doba prázdnin a dovolených, kdy si můžeme dovolit na chvíli zpomalit. Nechat pracovní starosti alespoň na pár dní za sebou, vypnout budík, odpočívat a užít si chvíle s lidmi, na kterých nám záleží.

Každý odpočívá jinak. Někdo vyráží za mořem, jiný na hory, na chalupu nebo třeba na zahradu. A stačí milé posezení s rodinou, výlet s vnoučaty nebo dlouhý letní večer, kdy nikam nemusíme spěchat. Právě tyto chvíle nám často připomenou, co je v životě opravdu důležité.

Přeji vám, aby letošní léto bylo plné pohody, dobré nálady a zaslouženého odpočinku. Ať načerpáte sílu, která vám vydrží i do dalších měsíců.

Děkuji vám za vaši práci, za vzájemnou podporu i za to, že se společně jako odbory staráme o druhé. Také díky vám mají odbory svůj význam.

Užijte si krásné léto, opatrujte sebe i své blízké a vraťte se z dovolené spokojení, odpočatí a plní nové energie. 😊

Vaše Jindřiška

OBSAH

Co bude s Českou poštou a pošťáky?	4
Novinky na trhu práce	6
Seminář BOZP v Pardubicích	10
Právní Kudykam	11
Malá ohlédnutí	21
Minitoulky pošťáků z Litomyšle, Svitav a okolí	25
Fotbalový turnaj	26
Kvíz	31
Letní recept	33
Kontakty na správní aparát OS ZPTNS	34



Co bude s Českou poštou a pošťáky?

To je otázka, která přetrvává a zatím není zodpovězená. Změny budou pokračovat a stále čekáme, jakým směrem se Česká pošta vydá.

Na začátku června nový generální ředitel Richard Hodul napsal pošťákům, jak poštu vidí, v čem jsou její slabiny, v čem je její síla a potenciál.

Proběhla dvě setkání se zaměstnanci a s managementem. Tématem byly změny ve vedení Balíkovny, celková finanční situace podniku a směr, kterým se chce vydat. Dvě základní teze, které rámovaly oba dny, jsou tyto: Pošta bez pošty není Pošta a doručování bez vlastní sítě nedává smysl.

Ve své zprávě uvedl: „*Provozujeme unikátní síť 2900 poboček po celé republice. Tu musíme využít jak pro nás, tak pro partnery, kteří podobným luxusem nedisponují. Myšlenka je jednoduchá. Cokoli bude chtít občan vyřídit se státem, bude pro něho připravený servis na poště. Cesta rušení pošt, které jsou naší konkurenční výhodou, není ta, po které se společně vydáváme. Co naopak možnou redukcí projde, je poskytování některých služeb. Musíme si položit na pomyslné misky vah, co se Poště vyplácí a co naopak nikoli. Podíváme se i na produkty, jejichž nabídka neúměrně zatěžuje naše zaměstnance*

a které kazí naši pověst v očích veřejnosti.

Balíkovna, velké téma aktuálních pošťáckých debat. Balíkovna zůstává součástí České pošty. Soustředí se na svoji primární roli, na doručování. Logistické služby v logistické firmě budou pokračovat i nadále. Všechny ostatní podpůrné činnosti, které si Pošta a Balíkovna dvoukolejně zajišťovaly samy, se centralizují přímo pod Českou poštu. Balíkovna bude plnit roli garanta a poskytovatele přepravních služeb.“

Pro doručování balíkových zásilek se pracuje na systému krizového řízení, zhodnocení obchodních smluv a jejich finančního přínosu i rizik. Je nezbytná finanční konsolidace. Zásadně generální ředitel vnímá dopravu, a také vytíženost jednotlivých dep a třídících center. Cílem je nastavit logistiku na takový rozměr, který pokryje zásilky, které Česká pošta přepravuje. S kolegy pracuje na finančním plánu a na strategii, respektive na nové definici identity České pošty, která bude odpovídat současné době a podmínkám. Důležité téma pro budoucnost jsou digitální služby.

Plány a strategii nového vedení bychom se měli dozvědět do konce srpna. Ekonomická a finanční situace se nezlepšuje. Komplikací je opět notifikace čistých nákladů univerzální služby (ČNUS) ze strany Evropské komise, kdy Český telekomunikační úřad po změně zákona o poštovních službách zastavil výplatu peněz pro Českou poštu do doby nové notifikace. Vláda rozhodla a v poslanecké sněmovně je návrh změny zákona o poštovních službách ve znění před novelizací, při které EK notifikovala úhradu ČNUS. To fakticky znamená, že maximální úhrada bude stanovena na původní 1,5 miliardy korun.

Když dlouhodobě sledujeme, co se v podmínkách veřejných poštovních služeb a provozování poštovní licence děje, je zřejmé, že stát, který je vlastníkem České pošty, musí už o jejím směřování definitivně rozhodnout a rozhodnutí realizovat.

Je třeba, aby změny byly srozumitelně komunikovány se sociálními partnery a zaměstnanci. Včasné informace jsou velmi důležité, v podniku panuje velká nejistota a napjatá atmosféra. Změn už bylo hodně a poštáři čekají konečně na jasný směr a stabilitu. Požadují navýšení mezd za náročnou práci. Oprávněně čekají respekt a úctu. Poskytují stále potřebné poštovní služby ve velmi náročných podmínkách a za dlouhodobé potíže podniku opravdu nemohou. Pro

nové agendy a rozvoj digitálních služeb, modernizaci provozu a zavádění nových informačních systémů budou stále vyšší nároky na schopnost osvojovat si nové pracovní postupy. Vedle zkušeností a praxe je proto důležitou součástí profesního života průběžné vzdělávání, které by měl zaměstnavatel při inovacích zaměstnancům umožnit.


Naše odbory jsou aktivní při projednávání všech změn, vedeme sociální dialog v rámci celé republiky a se zástupci zaměstnavatele se setkáváme každý měsíc. Probíráme problematiku napříč provozy po celé republice a jsme důležitou zpětnou vazbou pro zaměstnavatele. Nesouhlasíme s rušením pracovních míst jen z důvodu úspor, kdy to v provozu způsobuje nemalé potíže, protože personální kapacity nejsou dostatečné na mnoha pracovištích už v současné době.

Doufám, že se najde pro poštu a její zaměstnance správné směřování, které ukončí dobu nejistoty a soustavná úsporná opatření.

Děkuji všem za podporu. Bez vás by to vážně nešlo.



- Jindřiška Budweiserová -



**Jedna dobrá zpráva,
kolektivní smlouva České pošty
je platná do 31. 12. 2027.**



NOVINKY NA TRHU PRÁCE

Co se chystá v sociální oblasti

Vyšší rodičovský příspěvek od roku 2027

Vláda schválila návrh na zvýšení rodičovského příspěvku. Pokud novela úspěšně projde legislativním procesem, zvýší se od 1. ledna 2027 celková částka rodičovského příspěvku ze současných 350 000 Kč na 400 000 Kč. U rodin, kterým se současně narodí dvě a více dětí, by se částka zvýšila na 800 000 Kč. Změna se bude vztahovat na děti narozené od 1. ledna 2027 nebo převzaté do náhradní péče po tomto datu. Ostatní pravidla pro poskytování rodičovského příspěvku se nemění. Cílem návrhu je pomoci rodinám lépe zvládat rostoucí životní náklady a podpořit sladování rodinného a pracovního života.

V současnosti se podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, rodičovský příspěvek poskytuje v celkové částce 350 000 korun rodiči, který pečuje o nejmladší dítě v rodině narozené od 1. ledna 2024, nejdéle do 3 let jeho věku, nebo v celkové částce 300 000 korun rodiči, který pečuje o nejmladší dítě v rodině narozené před 1. lednem 2024, nejdéle do 4 let jeho věku.

Čerpání rodičovského příspěvku ještě před porodem

Další připravovaná změna počítá s možností čerpat část rodičovského příspěvku již před narozením dítěte. Těhotné ženy bez nároku na peněžitou pomoc

v mateřství nebo ženy, jejichž mateřská nedosahuje 15 000 Kč měsíčně, by mohly pobírat až 15 000 Kč měsíčně po dobu dvou měsíců před očekávaným porodem. Nejde o novou dávku ani o zvýšení celkové částky rodičovského příspěvku. Vyplacené prostředky se pouze započítají do celkové částky příspěvku. Opatření má pomoci zejména ženám, které se před porodem dostávají do obtížnější finanční situace.

Boj proti nelegální práci

Nová pravidla pro evidenci zaměstnanců

Od 1. července 2026 platí nová povinnost zaměstnavatelů přihlásit nového zaměstnance do evidence ještě před zahájením výkonu práce. Přihlášení lze provést nejdříve osm kalendářních dnů před plánovaným nástupem. Pokud zaměstnavatel nemá všechny potřebné údaje, může využít tzv. předregistraci a chybějící údaje doplnit po skutečném nástupu zaměstnance. Nová úprava má především omezit nelegální zaměstnávání, zvýšit transparentnost pracovního trhu a vytvořit spravedlivější podmínky pro poctivé zaměstnavatele. Kontrolní orgány budou mít aktuální informace, což usnadní odhalování práce na černo.

Proč se změna zavádí

Jedním z hlavních důvodů nové právní úpravy je boj proti nelegálnímu zaměstnávání. Kontrolní orgány se v minulosti často setkávaly se situací, kdy zaměst-

navatel při kontrole tvrdil, že pracovník nastoupil právě v den kontroly a jeho registrace bude provedena dodatečně. Následně prověřování však mnohdy ukázalo, že zaměstnanec pracoval již delší dobu. Předběžná evidence zaměstnanců má podobným situacím zabránit a umožnit kontrolním orgánům rychleji ověřit plnění zákonných povinností.

Kontroly nelegálního zaměstnávání 2025

Státní úřad inspekce práce provedl v roce 2025 více než 21 tisíc kontrol, z nichž více než šest tisíc bylo zaměřeno přímo na odhalování nelegálního zaměstnávání. Kontroly odhalily téměř 2 500 nelegálně zaměstnaných osob a za porušení právních předpisů byly uloženy pokuty přesahující 133 milionů korun. Nejčastější porušení byla zjištěna ve stavebnictví, pohostinství, zpracovatelském průmyslu a obchodě. Zavedení evidence zaměstnanců před nástupem do práce má kontrolní činnost zefektivnit a zároveň chránit zaměstnance, kteří by jinak pracovali bez řádného pracovněprávního vztahu.

Z pohledu zaměstnanců i odborových organizací je důsledné potírání nelegálního zaměstnávání důležitým předpokladem pro fungování spravedlivého trhu práce. Zaměstnanec, který pracuje legálně, má nárok na ochranu podle zákoníku práce, sociální zabezpečení i zdravotní pojištění. Poctiví zaměstnavatelé pak nejsou znevýhodňováni vůči těm, kteří porušují zákon a získávají tím neoprávněnou konkurenční výhodu.

Nelegální práce není jen práce „bez smlouvy“

Mnoho lidí si pod pojmem nelegální zaměstnávání představí především práci „načerno“, tedy výkon práce bez pracovní smlouvy. Ve skutečnosti je problematika mnohem širší. Nelegální zaměstnávání zahrnuje například výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah, zaměstnávání cizinců bez potřebného oprávnění nebo porušování podmínek stanovených právními předpisy.

Společným znakem všech těchto případů je skutečnost, že zaměstnanec není dostatečně chráněn.

Nemusí být přihlášen k sociálnímu a zdravotnímu pojištění, nemá jistotu vyplácení mzdy ani ochranu vyplývající ze zákoníku práce. V případě pracovního úrazu nebo dlouhodobé pracovní neschopnosti se může dostat do velmi složité životní situace.

Připravované změny zákoníku práce

Odbory zásadně vystupují a upozorňují na rizika připravované změny zákoníku práce, která se týká definice „závislé práce“. Návrh vzniká v souvislosti s připravovanou právní úpravou platformové práce, jeho dopady však mohou být mnohem širší a mohou se dotknout celého trhu práce.

Podle odborů hrozí, že nové vymezení závislé práce usnadní využívání švarcsystému, tedy situací, kdy člověk formálně vystupuje jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ), ve skutečnosti však vykonává práci za podmínek, které odpovídají běžnému zaměstnání. Pracuje podle pokynů objednatele, v jeho organizační struktuře a často i s jeho pracovními prostředky, avšak bez ochrany, kterou zaměstnancům poskytuje zákoník práce.

Takový způsob výkonu práce může znamenat ztrátu řady zaměstnaneckých práv a jistot. Dotčené osoby nemají nárok na placenou dovolenou, ochranu při skončení pracovního poměru ani stejné podmínky v oblasti pracovní doby, překážek v práci nebo odměňování. Nepříznivé dopady se mohou projevit také v oblasti nemocenského a důchodového pojištění nebo při pracovních úrazech a odpovědnosti za bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Odbory proto prosazují, aby definice závislé práce i nadále jednoznačně chránila zaměstnance a mezozovala obcházení pracovněprávních předpisů prostřednictvím zastřených obchodních vztahů.

Švarcsystém může zaměstnance připravit o důležitou ochranu

Švarcsystém patří mezi nejčastější formy zastřeného zaměstnávání. Přestože je spolupráce s osobami samostatně výdělečně činnými v řadě případů zcela

běžná a legální, nesmí nahrazovat pracovní poměr tam, kde jsou naplněny znaky závislé práce. Rozhodující není označení smlouvy, ale skutečný způsob výkonu práce.

O švarcsystém se jedná tehdy, když osoba vystupuje jako podnikatel, ale ve skutečnosti pracuje stejně jako zaměstnanec. Plní pokyny zaměstnavatele, vykonává práci na jeho pracovišti, ve stanovené pracovní době, používá jeho pracovní prostředky a je součástí běžného pracovního procesu. V takovém případě by měl být vztah uzavřen jako pracovní poměr nebo některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Největší rizika přitom nese samotný pracovník. Přichází o řadu práv, která zaměstnancům garantuje zákoník práce. Nemá nárok na placenou dovolenou, odstupné ani ochranu při skončení pracovního poměru. Nižší odvody se mohou negativně projevit také při výpočtu nemocenských dávek nebo budoucího důchodu.

Významnou oblastí je také bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP). Zaměstnavatel má vůči svým zaměstnancům jasně stanovené povinnosti – musí vytvářet bezpečné pracovní podmínky, zajišťovat školení, poskytovat osobní ochranné pracovní prostředky a přijímat opatření k předcházení pracovním úrazům. U osob pracujících v režimu švarcsystému bývá plnění těchto povinností často nejasné nebo nedostatečné. To může mít závažné následky zejména v případě pracovního úrazu nebo vzniku nemoci z povolání, kdy se komplikovaně posuzuje odpovědnost jednotlivých stran.

Legální spolupráce s osobami samostatně výdělečně činnými má na trhu práce své místo. Musí však jít o skutečné podnikání, při němž podnikatel vykonává činnost samostatně, na vlastní odpovědnost a podnikatelské riziko. Pokud jsou naplněny znaky závislé práce, je správným řešením uzavření pracovního poměru.

Dodržování těchto pravidel chrání zaměstnance, podporuje bezpečné pracovní prostředí a přispívá

k férové hospodářské soutěži mezi zaměstnavateli.

Trh práce se mění.

Rozhodovat budou dovednosti

Český trh práce prochází v posledních letech výraznými změnami. Zatímco ještě před několika lety zaměstnavatelé řešili především nedostatek pracovníků, dnes stále častěji upozorňují na jiný problém – nedostatek lidí s odpovídající kvalifikací a dovednostmi. Potvrzují to i výsledky letošního rozsáhlého průzkumu Úřadu práce ČR, do kterého se zapojilo téměř 17 tisíc zaměstnavatelů zaměstnávajících přibližně dva miliony pracovníků.

Přestože si český trh práce dlouhodobě udržuje jednu z nejnižších měr nezaměstnanosti v Evropské unii, zaměstnavatelé stále obtížněji obsazují odborné a technicky zaměřené pozice. Nedostatek pracovníků se přitom netýká pouze vysoce specializovaných profesí. Firmy stále častěji hledají zaměstnance, kteří jsou ochotni učit se novým věcem, přizpůsobovat se změnám a průběžně si doplňovat kvalifikaci.

Odbornost už nestačí

Výsledky průzkumu ukazují, že vedle odborných znalostí nabývají stále většího významu také takzvané přenositelné dovednosti. Zaměstnavatelé oceňují zejména schopnost samostatně řešit problémy, komunikovat, spolupracovat v týmu nebo rychle reagovat na změny pracovních postupů.

Významnou roli získávají také digitální kompetence. Práce s počítačem, informačními systémy nebo mobilními aplikacemi se dnes stává běžnou součástí celé řady profesí, které byly ještě před několika lety považovány za převážně manuální. Digitalizace proniká do výroby, dopravy, logistiky, veřejných služeb i administrativy a mění způsob organizace práce.

Umělá inteligence práci nahradí jen částečně

Velkou pozornost věnoval průzkum také využívání umělé inteligence. Přestože se o jejím rozvoji často

hovoří v souvislosti se zánikem pracovních míst, většina zaměstnavatelů očekává spíše změnu charakteru práce než masové propouštění.

Umělá inteligence bude podle nich přebírat především rutinní činnosti, které lze snadno automatizovat. Naopak poroste význam profesí vyžadujících samostatné rozhodování, komunikaci se zákazníky, odborné znalosti nebo schopnost řešit nestandardní situace.

Nové technologie tak zaměstnance nenahrazují, ale mění požadavky na jejich práci. Právě proto bude stále důležitější průběžné vzdělávání a ochota osvojovat si nové dovednosti. Zaměstnavatelé budou od pracovníků očekávat větší flexibilitu a schopnost reagoval na technologický vývoj.

Demografické změny ovlivní pracovní trh

Na situaci na trhu práce má stále větší vliv také demografický vývoj. Česká populace stárne a do důchodu každoročně odcházejí silné populační ročníky. Počet mladých lidí vstupujících na trh práce přitom není dostatečný, aby tento úbytek nahradil. Firmy proto hledají nové cesty, jak si zaměstnance udržet. Stále větší důraz kladou na zvyšování kvalifikace vlastních pracovníků, podporu rekvalifikací, flexibilnější organizaci práce nebo vytváření podmínek pro zaměstnávání lidí vyššího věku.

Současně roste význam zkrácených pracovních úvazků, pružné pracovní doby nebo možností sla-

dění pracovního a rodinného života. Právě tyto nástroje mohou pomoci udržet na trhu práce rodiče malých dětí, osoby pečující o své blízké nebo zaměstnance v předdůchodovém věku.

Minimální mzda bude pokračovat v růstu

Součástí změn na trhu práce je také další vývoj odměňování. Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo návrh koeficientů pro stanovení minimální mzdy na další období. Cílem je postupně naplnit zákonný mechanismus, podle něhož by minimální mzda měla dosáhnout přibližně 47 % průměrné mzdy.

Investice do lidí se vyplatí

Výsledky průzkumu potvrzují, že budoucnost trhu práce nebude stát pouze na moderních technologiích. Rozhodujícím faktorem zůstávají lidé a jejich schopnost reagovat na změny.

Investice do vzdělávání zaměstnanců, rozvoje odborných znalostí a získávání nových dovedností se stává jednou z nejdůležitějších podmínek dlouhodobé konkurenceschopnosti zaměstnavatelů i udržení zaměstnatelnosti pracovníků. Změny, které dnes na trhu práce sledujeme, proto nepředstavují pouze technologickou proměnu. Především potvrzují, že největší hodnotou každé organizace zůstávají kvalifikovaní a motivovaní zaměstnanci.

*- Jindřiška Budweiserová
MPSV, ČSSZ, ÚP, SUIP -*



Seminář BOZP v Pardubicích

Ve dnech 20. a 21. května 2026 se v Pardubicích v hotelu Zlatá Štíka uskutečnil každoroční seminář bezpečnosti a ochrany zdraví při práci za účasti svazových inspektorů a dalších odborářů. Dvoudenní seminář byl zaměřen na aktuální novinky v oblasti BOZP, změny v právních předpisech a praktické zkušenosti z kontrolní činnosti.

Účastníci se během odborného programu seznámili zejména s novou právní úpravou týkající se psychické zátěže zaměstnanců. V dané oblasti se předpokládá od 01.01.2027 rozsáhlá úprava, která bude zahrnovat i novou formu hodnocení. Účastníci měli možnost se s hodnocením seznámit a zkusit si prakticky uvedený postup.

Program byl dále zaměřen na problematiku kontrolní činnosti a s nejčastěji zjišťovanými závadami na pracovištích. Pozornost byla věnována také aktuálnímu právnímu prostředí a jeho dopadům na výkon činnosti svazových inspektorů.

Součástí semináře byla rovněž návštěva Hasičského záchranného sboru Správy železnic v Nymburce. Příslušníci sboru představili svou činnost, technické vybavení a postupy při zásazích na železniční infrastrukturu. Účastníci měli možnost seznámit se s náročnou prací drážních hasičů a získat cenné poznatky z oblasti prevence a řešení mimořádných událostí.

Školení přispělo k rozšíření odborných znalostí účastníků a vytvořilo prostor pro výměnu zkušeností mezi inspektory BOZP a dalšími účastníky ze základních organizací svazu.

- Radek Brabec -



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

blíží se letní dny a vám se dostává do rukou další číslo našeho časopisu, který vám může vyplnit volnou chvíli. Připravila jsem pro vás opět informace týkající se pracovněprávní problematiky, tentokrát se věnuji tématu náhrady majetkové a nemajetkové újmy. Dále odpovím na vaše dotazy. Opět připomínám, že být členem odborů je velká výhoda, neboť se máte kde poradit a na své pracovněprávní a jiné problémy nejste sami. Buďte bdělí, braňte svá práva.

Váš právní servis 😊



Právní KUDYKAM

ABECEDA PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ – NÁHRADA MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY

Téma náhrady majetkové a nemajetkové újmy je velmi důležitá oblast pracovního práva a je upravena v ustanoveních § 248 a následujících zákoníku práce.

PREVENCE ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. Jsou-li zjištěny závady, je povinen zaměstnavatel učinit opatření k jejich odstranění.

Zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců. Při takové kontrole a prohlídce musí být dodržena ochrana osobnosti. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.

PREVENCE ZE STRANY ZAMĚSTNANCE

Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě (dále jen „škoda“), ne-

majetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda nebo nemajetková újma, je zaměstnanec povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.

Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit. Zaměstnanec nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo jinou fyzickou osobu. Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE K NÁHRADĚ ŠKODY

Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, povinnost zaměstnance nahradit škodu se poměrně omezí. Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou případů je-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

NESPLNĚNÍ POVINNOSTI K ODVRÁCENÍ ŠKODY

Na zaměstnanci, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící

zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud jí není možné nahradit jinak. Zaměstnanec není povinen nahradit škodu, kterou způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.

SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH, KTERÉ JE ZAMĚSTNANEC POVINEN VYÚČTOVAT

Byla-li se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen „dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty“), za které se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny, je povinen nahradit zaměstnavateli schodek vzniklý na těchto hodnotách.

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku. Byla-li svéprávnost zaměstnance omezena, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty musí být uzavřena písemně.

Zaměstnanec se zproští povinnosti nahradit schodek zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty, může od ní odstoupit, vykonává-li jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště, je-li překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů

od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Jsou-li hodnoty svěřeny k vyúčtování společně více zaměstnancům, může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce. Odstoupení od dohody o odpovědnosti podle věty první musí mít písemnou formu.

Závazek z dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.

Inventuru je zaměstnavatel povinen provést při uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, při zániku závazku z této dohody, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení pracovního poměru.

Na pracovištích, kde pracují zaměstnanci společně zavázáni k vyúčtování svěřených hodnot, je zaměstnavatel povinen inventuru provést při uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty se všemi společně zavázanými zaměstnanci, při zániku závazku ze všech těchto dohod, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložení všech společně zavázaných zaměstnanců, při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv ze společně zavázaných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Jestliže zaměstnanec, jehož pracovní poměr skončil, nebo který vykonává jinou práci, nebo který byl převeden na jinou práci, nebo který byl převeden na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá zároveň o provedení inventury, je povinen nahradit schodek zjištěný nejbližší inventurou na jeho dřívějším pracovišti. Jestliže zaměstnanec, který je zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci společně zavázáni k vyúčtování svěřených

hodnot, nepožádá zároveň o provedení inventury, je povinen, pokud od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty neodstoupil, schodek zjištěný nejblíží inventurou nahradit.

ZTRÁTA SVĚŘENÝCH VĚCÍ

Zaměstnanec je povinen nahradit škodu způsobenou ztrátou nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí (dále jen „Věc“), které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení. Věc, jejíž cena přesahuje 50 000 Kč, smí být zaměstnanci svěřena jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.



Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku. Byla-li svéprávnost zaměstnance omezena, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí musí být uzavřena písemně.

Zaměstnanec se zproští povinnosti nahradit ztrátu zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla

zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, může od ní odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel nevytořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě. Odstoupení od dohody o odpovědnosti musí mít písemnou formu.

Závazek z dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.

ROZSAH A ZPŮSOB NÁHRADY ŠKODY

Zaměstnanec, který má povinnost nahradit škodu, kterou zaměstnavateli způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ní, je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav.

Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek.

Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnavatel požadovat, kromě částky rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, i náhradu ušlého zisku.

Způsobil-li škodu také zaměstnavatel, je zaměstnanec povinen nahradit jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění. Je-li k náhradě škody společně zavázáno více zaměstnanců, je povinen každý z nich nahradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

Při určení výše náhrady škody v případě, že zaměst-

nanec vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, se přihlídně zejména k okolnostem, které bránily splnění povinnosti, a k významu škody pro zaměstnavatele. Výše náhrady škody však nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

Zaměstnanec, který má povinnost nahradit škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách nebo způsobenou ztrátou svěřených věcí, je povinen nahradit tuto škodu v plné výši.

Je-li k náhradě schodku společně zavázáno více zaměstnanců, určí se jednotlivým zaměstnancům podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši. Podíl náhrady nesmí u jednotlivých zaměstnanců, s výjimkou vedoucího a jeho zástupce, přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Neuhradí-li se takto určenými podíly celý schodek, jsou povinni uhradit zbytek vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků. Zjistí-li se, že schodek nebo jeho část byla zaviněna některým ze společně zavázaných zaměstnanců, je povinen nahradit schodek tento zaměstnanec podle míry svého zavinění. Zbývající část schodku jsou povinni nahradit všichni společně zavázaní zaměstnanci.

Při určování podílu jednotlivých společně zavázaných zaměstnanců se vychází z jejich hrubých výdělků zúčtovaných za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodku. Přitom se započítává výdělek za celý kalendářní měsíc, v němž byla tato inventura provedena, a nepřihlíží se k výdělku za kalendářní měsíc, v němž byl zjištěn schodek. Jestliže byl však zaměstnanec zařazen na pracoviště během tohoto období, započítává se mu hrubý výdělek dosažený ode dne, kdy byl na pracoviště zařazen, do dne zjištění schodku. Do hrubého výdělku se nezapočítává náhrada mzdy nebo platu.

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE NAHRADIT ŠKODU

Zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, je povinen nahradit škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Zaměstnanec, který se uvede vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, je povinen nahradit škodu v tomto stavu způsobenou. Škodu je povinen nahradit i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům.



Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel. Způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil.

Výši požadované náhrady škody je zaměstnavatel se zaměstnancem povinen projednat a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že je zaměstnanec povinen ji nahradit.

Uzavřel-li zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodu o způsobu náhrady škody, je její součástí výše

náhrady škody požadované zaměstnavatelem, jestliže svoji povinnost nahradit škodu zaměstnanec uznal. Dohoda podle věty první musí být uzavřena písemně.

Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její náhrady, s výjimkou náhrady nepřesahující 1 000 Kč, je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací.

Z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud výši náhrady škody přiměřeně snížit.

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE K NÁHRADĚ ŠKODY

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.

Zaměstnavatel není povinen nahradit zaměstnanci škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu, ani škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu.

ODVRACENÍ ŠKODY

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem. Ustanovení předchozí věty se vztahuje i na účelně vynaložené náklady. Právo na náhradu škody má i zaměstnanec, který takto odvracel ne-

bezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by byl povinen škodu nahradit zaměstnavatel.

ODLOŽENÉ VĚCI

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém. Právo na náhradu škody se promlčí, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.

ROZSAH A ZPŮSOB NÁHRADY ŠKODY

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat rovněž náhradu ušlého zisku. Škodu na věcech, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, je zaměstnavatel zaměstnanci povinen nahradit do částky 10 000 Kč. Jestliže se zjistí, že škodu na těchto věcech způsobil jiný zaměstnanec nebo došlo-li ke škodě na věci, kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu v plné výši. Právo na náhradu škody se promlčí, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.





DOTAZ

V současné době jsem v pracovní neschopnosti jeden týden a obdržela jsem od zaměstnavatele výzvu, že mne nezastihl doma, resp. na adrese, na které se mám v době pracovní neschopnosti zdržovat. V době, kdy proběhla kontrola jsem byla u lékaře. Jak mám vůči zaměstnavateli postupovat, aby mi nekrátil mzdu.

Doba dočasné pracovní neschopnosti je upravena v zákoníku práce v ust. § 191 a následujících. Předně je nutné uvést, že zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti náhrada mzdy, kterou poskytuje zaměstnavatel. S ohledem na tuto skutečnost, že zaměstnavatel poskytuje v 14 dnech náhradu mzdy, má zaměstnavatel právo zaměstnance kontrolovat, zdali dodržuje režim dočasné práce neschopného pojištěnce.

Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti, kterými jsou(i) zdržovat se v místě pobytu, (ii) dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, kdy tyto povinnosti jsou součástí režimu dočasné práce



neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout. Náhrada mzdy nebo platu nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h) zákoníku práce.

Zaměstnavatel je povinen v případě zjištění porušení povinnosti zaměstnancem vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu. Stejnopis tohoto záznamu je zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, který tento režim porušil, územní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a ošetřujícímu lékaři dočasně práce neschopného zaměstnance. Zaměstnavatel je oprávněn požádat ošetřujícího lékaře, který stanovil zaměstnanci režim dočasné práce neschopného pojištěnce, o sdělení tohoto režimu v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a o zhodnocení zaměstnavatelem zjištěných případů porušení tohoto režimu. Zaměstnanec je povinen umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování svých povinností, které jsou uvedeny výše.

Toto je shrnutí všech povinností, které má zaměstnanec v době dočasné pracovní neschopnosti.

Pokud jste byla v době, kdy v místě pobytu proběhla kontrola ze strany zaměstnavatele, u svého ošetřujícího lékaře, je nezbytné, aby Vám lékař vystavil potvrzení, že jste byla na kontrole. Potvrzení musí obsahovat den, hodinu a adresu lékaře, které ošetření provedl. Tuto listinu neprodleně doručte svému zaměstnavateli, aby Vaše nepřítomnost v místě pobytu byla řádně vysvětlena. V případě že byste tak neučinila, vystavila byste se postihu, který je v této odpovědi uveden výše – krácení náhrady mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo v krajním případě, dání výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.



DOVOLENÁ – MALÉ OPAKOVÁNÍ

Vzhledem k tomu, že se blíží čas dovolené, níže máte shrnutí toho nejdůležitějšího k době a čerpání dovolené.

U dovolené platí zásadní pravidlo, že ji vždy určuje zaměstnavatel. Podá-li zaměstnanec žádost o dovolenou, je pouze na rozhodnutí zaměstnavatele, zdali ji schválí. Je samozřejmě výhodné, pokud strany – zaměstnavatel a zaměstnanec jednají ve shodě, ale finální rozhodnutí o čerpání dovolené je na zaměstnavateli. Zájezd nebo ubytování ve vyhládnuté destinaci doporučuji zaplatit až poté kdy bude mít zaměstnanec v ruce potvrzení, že má dovolenou schválenou.

Jak je uvedeno výše, pokud zaměstnanci určí termín čerpání dovolené zaměstnavatel, může se

jednat například o celozávodní dovolenou, zaměstnavatel toto musí dát vědět zaměstnanci písemně alespoň 14 dnů předem, pokud se smluvní strany nedohodnou na kratší době.

Zaměstnanec má dle zákoníku práce nárok na čtyři týdny dovolené. V kolektivní smlouvě může být nárok na dovolenou dohodnut jinak, obvykle je sjednáno pět týdnů dovolené. Zaměstnanci státního sektoru a samosprávy mají ze zákona nárok na pět týdnů dovolené a pedagogičtí pracovníci a akademici vysokých škol mají nárok na osm týdnů dovolené. V případě, že zaměstnanec nastoupí do pracovního poměru v průběhu roku, dovolená se mu poměrně krátí, a to podle počtu odpracovaných dní.

Jediný případ, kdy musí zaměstnavatel žádosti o dovolenou vyhovět je situace, kdy zaměstnankyně žádá o dovolenou tak, aby bezprostředně nava-



zovala na skončení mateřské dovolené. Obdobně to platí, má-li dovolená bezprostředně navazovat na otcovskou dovolenou.

Nemá-li zaměstnanec o prázdninách hlídání pro své dítě, nezakládá tato situace automatické právo na konkrétní termín dovolené. Lze toto považovat za oprávněný zájem zaměstnance, ke kterému má zaměstnavatel při určování dovolené přihlížet, a pokud tomu nebrání provozní důvody, alespoň v určitém rozsahu by měl čerpání dovolené umožnit. Upozorňuji však, že jak je uvedeno výše, o době čerpání dovolené vždy rozhoduje zaměstnavatel.

Má-li zaměstnanec dovolenou schválenou, ale zaměstnavatel ji těsně před čerpáním zruší, tak zákoník práce s touto situací výslovně počítá. Když zaměstnavatel změní zaměstnanci určenou dobu čerpání dovolené nebo ho z dovolené odvolá, je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu tím bez jeho zavinění vznikly. Můžou to být například náklady spočívající ve storno poplatcích, propadlé ubytování, zájezd, letenky nebo jiné náklady, které zaměstnanci vznikly bez jeho zavinění. Musí je však zaměstnavateli doložit.

V případě, že zaměstnavatel v průběhu čerpání dovolené zaměstnance povolá zpět do práce, měl by zaměstnavatel toto zrušení dovolené vysvětlit naléhavými provozními důvody, které nešly předpokládat dřív. Opět má zaměstnanec nárok na náhradu nákladů, které mu se zrušením dovolené vznikly. Může se jednat o náklady na předčasný návrat, změnu letenek, nevyužité ubytování, propadlé služby nebo další účelné výdaje, případně další náklady, které vzniknou třeba i rodině, která na dovolené zůstává.

Pokud během dovolené zaměstnanec onemocní a je uznán dočasně práce neschopným, dovolená se tímto přerušuje. Nejde tedy o to, že by zaměstnanec dovolenou sám zrušil, ale o zákonný následek vzniku dočasné pracovní neschopnosti.

O tom, že je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, musí zaměstnavateli bezodkladně sdělit, a to i když je už v běhu eNeschopenka. Do-

poručují formu SMS či e-mail. Dny, na které připadá dočasná pracovní neschopnost, se jako dovolená nevyčerpají. Když se ještě během dovolené zaměstnavatel uzdraví a eNeschopenka se ukončí, dovolená pokračuje. Pokud by den ukončení neschopenky nastal až v době po skončení dovolené, určí zaměstnavatel zbytek nevyčerpané dovolené v jiném termínu.

Příklad: Zaměstnavatel čerpá dovolenou v rozsahu pěti dnů a od třetího dne je zaměstnanec nemocní, lékař ten den vystavil neschopenku, vyčerpal zaměstnanec pouze dva dny dovolené a zbylé tři dny zůstávají k pozdějšímu čerpání. Když zaměstnanec onemocní těsně před čerpáním dovolené, vůbec na ni nenastoupí a celá dovolená mu zůstane k dalšímu čerpání. To samé platí i v případě, že na dovolené onemocní dítě zaměstnance a zaměstnanec bude čerpat ošetřovné.

Když zaměstnanec onemocní v zahraničí, je potřeba nechat si od místního lékaře vystavit potvrzení o pracovní neschopnosti, uschovat si veškeré související doklady a zaměstnavatele informovat co nejdříve, ne až po návratu do České republiky.



DOPLŇUJÍCÍ FAKTA K DOVOLENÉ

Dovolená se počítá v hodinách, i když se běžně mluví o dnech, což je důležité u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou nebo kratšími úvazky.

Dovolenou nelze běžně proplatit namísto jejího čerpání. Podle zákoníku práce přísluší náhrada za nevyčerpanou dovolenou zásadně jen při skončení pracovního poměru.

Zaměstnavatel může zaměstnanci dovolenou krátit, ale jen v případě neomluvené absence.



Zaměstnavatel má určit dovolenou tak, aby byla vyčerpana v kalendářním roce, ve kterém na ni vzniklo právo. Dovolená za rok 2025 tak měla být vyčerpana do konce roku 2025. Pokud vyčerpana nebyla, je převedena do roku 2026 a zaměstnavatel ji má určit tak, aby byla vyčerpana nejpozději do

konce tohoto roku. Jestliže zaměstnavatel neurčí zaměstnanci čerpání loňské dovolené nejpozději do 30. června, má právo určit čerpání této dovolené sám zaměstnanec. V takovém případě zaměstnanec nežádá o schválení dovolené, ale oznamuje termín čerpání na základě jeho zákonného práva. Musí to ale udělat písemně a alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodnou se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

Právo na poměrnou část dovolené může vzniknout i ve zkušební době. Zkušební doba sama o sobě není překážkou čerpání dovolené, ale zaměstnavatel musí zvážit, v jakém rozsahu ji zaměstnanci umožní, protože může dojít k takzvanému přečerpání dovolené. Tedy že si zaměstnanec vybere více dovolené, než kolik mu náleželo v přepočtu k odpracovanému počtu dní. Pokud zaměstnanec ve zkušební době skončí a dovolenou přečerpá, musí zaměstnavateli vrátit vyplacenou náhradu za přečerpanou dovolenou. Případně ji může zaměstnavatel srazit ze mzdy. Čerpá-li zaměstnanec ve zkušební době dovolenou, tak se mu o tyto dny prodlužuje trvání zkušební doby.

Je také dobré vědět, že zkušební doba se prodlužuje mimo jiné o pracovní dny, v nichž zaměstnanec během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu čerpání dovolené. Čerpá-li tedy ve zkušební době třeba pět dní dovolené, o těchto pět dní se mu zkušební doba prodlouží.

Právo na dovolenou mohou mít i zaměstnanci pracující na dohodu o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti.

Na dovolenou vzniká nároku zaměstnanci – „dohodáři“, který odpracuje u zaměstnavatele minimálně 80 hodin ročně a jeho dohoda trvala alespoň čtyři týdny, tedy 28 kalendářních dní. Pokud zaměstnavatel nabízí zákonné čtyři týdny dovolené ročně, má pracovník na dohodu nárok na zhruba 1,5 hodiny za každých odpracovaných dvacet hodin. Čili v případě, že odpracoval zmíněných 80 hodin během čtyř týdnů, má nárok na šest hodin volna.

Malá ohlédnutí

30. března 2026

Česká pošta – jednání P KOV-ČP

Zástupci Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty se sešli dne 30. března 2026 k pravidelnému jednání, jehož hlavními tématy byly aktuální organizační změny v České poště, budoucnost kontaktní sítě a Balíkovny, informace z regionů i další vývoj sociálního dialogu mezi odbory a zaměstnavatelem.

Významnou událostí uplynulého období byl Aktiv členů základních organizací OS ZPTNS, který se uskutečnil 25. března za účasti více než 120 odborových členů z celé republiky. Dopolední část byla věnována diskusi o budoucnosti České pošty, průběhu sociálního dialogu a aktuální situaci zaměstnanců. Odpoledne se k jednání připojili zástupci vedení České pošty, kteří informovali o připravovaných změnách a odpovídali na dotazy týkající se mezd, organizace práce, dopravy či IT systémů.

Hlavním tématem jednání byla pokračující transformace podniku, kdy od 1. dubna 2026 dochází ke sloučení kontaktní sítě a odštěpného závodu Balíkové služby. Představena byla také nová organizační struktura České pošty. Divizi pobočkové sítě povede Marek Malček, Divizi korporátních služeb Ondřej Škorpil a Divizi finance a ICT Milan Vít. OZ Balíkové služby řídí Martin Kment.

Z regionů zaznívaly smíšené reakce na připravova-

né změny. Na jedné straně byla oceněna stabilizace kontaktní sítě a téměř nulová fluktuace zaměstnanců díky kvalitnímu řízení. Na straně druhé mezi zaměstnanci přetrvávají obavy z organizačního sloučení s Balíkovnou, zejména s ohledem na budoucí pracovní podmínky, organizaci práce a personální zajištění.

Diskutovalo se také o plánovaném nárůstu objemu balíkových zásilek. Zaměstnanci mají obavy, zda bude možné zajistit dostatek kvalifikovaných pracovníků pro očekávané vytížení provozu.

Velmi důležitou informací pro zaměstnance bylo doporučení odborů, aby se členové před podpisem jakýchkoli dodatků či změn pracovních smluv poradili se svými odborovými zástupci. Členům odborů je nadále k dispozici bezplatný právní servis.

Specifická situace byla popsána v Praze, kde je vzhledem k vysoké nabídce pracovních příležitostí větší riziko odchodu zaměstnanců. Vedení i odbory proto hledají cesty, jak stabilitu zaměstnanců v hlavním městě udržet.

Zaměstnavatel informoval, že i během dubna bude pokračovat čerpání příspěvků z FKSP v režimu rozpočtového provizoria.

Vedení České pošty zároveň oznámilo, že během dubna dojde k optimalizaci organizačních struktur napříč jednotlivými divizemi. Podle zaměstnavate-

le mají změny přinést efektivnější řízení, rychlejší rozhodování, jasnější kompetence a úsporu nákladů. Odbory budou i nadále sledovat dopady těchto změn na zaměstnance a pracovní podmínky a všechny připravované změny projednávat.

23. dubna 2026

OS ZPTNS: 8. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS

Zastupitelstvo OS ZPTNS vzalo na vědomí zprávu o činnosti od 7. jednání Zastupitelstva a informace o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání.

Zastupitelstvo schválilo Zprávu o hospodaření a čerpání rozpočtu Odborového svazu poštovních, telekomunikačních a novinových služeb za rok 2025 a zároveň vzalo na vědomí Stanovisko Revizní komise OS ZPTNS ke „Zprávě o hospodaření a čerpání rozpočtu Odborového svazu poštovních, telekomunikačních a novinových služeb za rok 2025“.

Zastupitelstvo OS ZPTNS vzalo na vědomí informace o kolektivním vyjednávání a sociálním dialogu ve všech oborech a firmách, kde odbory sdružené v OS ZPTNS působí.

Zastupitelstvo OS ZPTNS vzalo na vědomí informace o připravovaném IX. Sjezdu ČMKOS a zvolilo navržené delegáty sjezdu ČMKOS ve složení: Jindřiška Budweiserová, Jaroslava Fišerová, Petra Tůmová a Josef Zedník.

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 2025.

27. dubna 2026

Česká pošta – jednání P KOV-ČP

K dalšímu jednání se zástupci P KOV sešli dne 27. dubna 2026, jehož hlavními tématy byly závěry IX. sjezdu ČMKOS, pokračující organizační změny v České poště, situace v regionech i další vývoj sociálního dialogu mezi odbory a zaměstnavatelem. Byla podána informace o IX. sjezdu Českomorav-

ské konfederace odborových svazů, který proběhl ve dnech 24.–25. dubna v Praze za účasti významných představitelů politického života, zaměstnavatelů i evropských odborových organizací. Delegáti zvolili nové vedení ČMKOS v čele s Josefem Středulou, místopředsedy se stali Radka Sokolová a Lukáš Němec. Sjezd zároveň stanovil hlavní priority odborů pro následující období – především růst mezd, posílení kolektivního vyjednávání, kvalitní veřejné služby, bezpečné pracovní podmínky, boj proti nelegální práci a důraz na odpovědné zavádění umělé inteligence na pracovištích.

Součástí jednání bylo také přijetí nesouhlasného stanoviska odborů k připravovaným změnám pracovní právní legislativy. Odbory odmítají oslabování ochrany zaměstnanců a legalizaci švarcsystému v souvislosti s připravovanou legislativou pro platformovou práci.

Významným tématem zůstává pokračující transformace České pošty. Od 1. dubna 2026 funguje nová organizační struktura podniku, kterou tvoří Divize finance a ICT, Divize korporátní služby, Divize pobočková síť a Odštěpný závod Balíkové služby. Změna již vedla ke snížení počtu manažerských pozic a v dalších měsících budou v jednotlivých divizích hledány další úspory a organizační synergie. Od 1. května 2026 zároveň dochází k novému územnímu uspořádání pobočkové sítě, která bude rozdělena do čtyř regionů. Odbory o připravovaných změnách jednaly s pověřeným ředitelem pobočkové sítě Markem Malčkem, a to zejména v souvislosti s fungováním poboček.

Diskutovalo se také o finanční situaci České pošty. Nadále není dokončena notifikace nové maximální výše úhrady čistých nákladů univerzální služby (ČNUS), což znamená pokračující pozastavení části plateb státu za poskytované poštovní služby.

Z regionů zaznívaly obavy z organizačních změn, především ze slučování pracovních pozic a rušení pozice specialisty kontaktní sítě.

Zaměstnavatel na jednání informoval o jmenování

nového generálního ředitele České pošty, kterým se stal Richard Hodul. Zaznělo také potvrzení, že Česká pošta a Odštěpný závod Balíkové služby nadále fungují jako jeden podnik, i když mají oddělené účetnictví.

V oblasti FKSP pokračuje čerpání prostředků v režimu rozpočtového provizoria. O konečné podobě rozpočtu FKSP se bude jednat na celopodnikovém jednání dne 14. května 2026, kde by měl zaměstnavatel zároveň představit hospodářské výsledky a další plány jednotlivých divizí.

Závěr jednání potvrdil, že Česká pošta pokračuje v rozsáhlých organizačních změnách, které mají přinést vyšší efektivitu a úsporu nákladů. Odbory však zároveň zdůrazňují nutnost otevřené komunikace, dodržování pravidel sociálního dialogu a ochrany pracovních podmínek zaměstnanců.

20. – 21. května 2026 **Seminář pro inspektory BOZP a SIBP v Be- rouně**

Ve dnech 20.–21. května 2026 uspořádal Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb v Pardubicích seminář pro inspektory BOZP, SIBP a členy výborů základních organizací zabývající se problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Semináře se zúčastnilo 29 účastníků.

Program byl zaměřen na aktuální novinky v oblasti BOZP, připravované změny právních předpisů včetně hodnocení psychické zátěže zaměstnanců, zkušenosti z kontrolní činnosti a nejčastěji zjišťované nedostatky na pracovištích.

Součástí semináře byla také návštěva Hasičského záchranného sboru Správy železnic v Nymburce, kde se účastníci seznámili s činností, technickým vybavením a postupy při zásazích na železniční infrastruktuře.

Seminář byl hodnocen jako velmi přínosný. Poskytl účastníkům možnost rozšířit odborné znalosti,

osvěžit si potřebné informace a vyměnit si zkušenosti z praxe.

25. – 26. května 2026 **Česká pošta – jednání P KOV-ČP**

Zástupci Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty se ve dnech 25.–26. května 2026 sešli k pravidelnému jednání, na kterém se věnovali aktuálním odborovým otázkám, situaci v regionech, hospodaření podniku i informacím ze strany zaměstnavatele. Hlavními tématy byly pokračující změny, financování univerzální služby, personální situace a jednání o mzdách a fondu FKSP.

V úvodu zazněly informace z činnosti ČMKOS. Nové vedení konfederace diskutuje o možnostech, jak odbory přiblížit zaměstnancům a posílit jejich atraktivitu. Velká pozornost je věnována také problematice platformové práce a připravovaným změnám zákoníku práce. Odbory upozorňují na rizika nejistých pracovních podmínek pracujících prostřednictvím digitálních platform, kteří často postrádají základní zaměstnanecké jistoty.

Z ekonomického servisu vyplynulo, že inflace zůstává stabilní a ekonomika vykazuje růst. Důležitou informací pro Českou poštu je připravovaná změna zákona o poštovních službách, která by měla od července vrátit úhradu čistých nákladů univerzální služby na úroveň 1,5 miliardy korun ročně.

Positivní zprávou je pozastavení všech připravovaných organizačních změn včetně dříve avizovaného hromadného propouštění. Odbory zároveň pokračují v jednáních o mzdách a upozorňují na potřebu dalšího zvyšování odměňování zaměstnanců vzhledem k rostoucím životním nákladům.

Představeny byly také personální a provozní ukazatele za první čtvrtletí roku 2026. Fluktuační poklesla, přesto odbory nadále upozorňují na nedostatek pracovníků zejména v logistice. Právě zde vzniká více než tři čtvrtiny veškeré přesčasové práce, což podle odborů potvrzuje dlouhodobě

nedostatečné personální kapacity. Od vedení Odštěpného závodu Balíkové služby zaznělo poděkování všem zaměstnancům za jejich práci.

Významným bodem jednání bylo také financování zaměstnaneckých benefitů. Protože dosud nebyl schválen finanční plán České pošty na rok 2026, pokračuje hospodaření FKSP v provizorním režimu. Většina odborových organizací podpořila návrh zaměstnavatele na zachování všech stávajících kapitálů fondu do doby schválení definitivního rozpočtu. Z regionů přicházely podněty týkající se nedostatku administrátorů a střídačů, obsazování vedoucích pozic i pokračujících organizačních změn. Zaměstnanci se často zajímají o budoucí vývoj mezd a možnost mimořádných odměn. Diskutovány byly také problémy spojené se škodními událostmi, pracovními podmínkami na Mezinárodním provozu či zajištěním dostatečných personálních kapacit na některých specializovaných pracovištích.

Zástupci zaměstnavatele potvrdili, že definitivní jednání o rozpočtu FKSP bude možné až po schválení finančního plánu podniku. Současně zazněla informace, že reorganizační opatření byla pozastavena. Vedení podniku představilo další kroky v oblasti řízení pobočkové sítě, obchodu a rozvoje služeb. Prioritou zůstává zachování dostupnosti poštovních služeb, hledání nových obchodních příležitostí a zvyšování efektivity provozu.

Diskutovalo se rovněž o budoucnosti stejnokrojů, možnostech zavedení příspěvku na ošacení, sjednocení pravidel pro používání služebních vozidel či o rozvoji nových služeb na pobočkách. Odbory opakovaně zdůraznily potřebu citlivého přístupu k zaměstnancům při jakýchkoliv organizačních změnách a důležitost včasné a otevřené komunikace.

17. června 2026 OS ZPTNS - 15. 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 OS ZPTNS se podrobně zabývala připravovanými změnami zákoníku práce v souvislosti s přípravou legislativy k platformové práci, kdy změna definice „závislé práce“ otvírá prostor pro švarcsystém a prekérní formy práce.

V bodě různé Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informace o činnosti BOZP, informace o rekreačních na Černém Mostě. Závěrem jednání byla Rada OS ZPTNS seznámena s informacemi z ČMKOS.

Digitální členský průkaz OS ZPTNS

Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb vydává digitální členský průkaz pro své členy.

Průkaz dokládá členství ve svazu, a také je možné ho využít pro výhody, které svaz poskytuje – poradenství, slevy u CA Invia apod.

Jak získat digitální členský průkaz se dozvíte na naší webové stránce oszptns.cz 😊





MINITOUKY poštáků z Litomyše, Svitav a okolí.

Zdravím všechny, kteří čtou můj příspěvek.

Uběhl nám rok od mé poslední informace a už dávám na vědomí, že se opět podařilo zorganizovat, dne 23. 5. 2026, již 6. ročník pochodu poštáků a přátel pošty. Byla zvolena trasa: autobusová zastávka Andrlův chlum Ústí nad Orlicí – Andrlův chlum rozhledna – rozcestí U Zabitého – Řetová Na Mandlu (penzion). Byl čas popovídat si o normálních věcech a netrápit se každodenními starostmi. Vše proběhlo v pořádku, a hlavně nechyběla dobrá nálada.

Ode mě srdečný dík pořadatelům a vám všem klidné léto.

- Pepa Krčmář -

Fotbalový turnaj

Ve čtvrtek 11. června 2026 se ve Strašnicích uskutečnil fotbalový turnaj O pohár IZS, kterého se zúčastnily týmy Ministerstva vnitra, NAKIT, Hasičů, Policie ČR a České pošty. Turnaj se hrál systémem každý s každým.

První zápas jsme prohráli s Ministerstvem vnitra 4:1. Následně jsme ale vysoko porazili Policii ČR, Hasiče i NAKIT.

Tým České pošty předvedl velmi dobré výkony a po základní části obsadil 1. místo, před druhými Hasiči.

Další pořadí bylo:
3. Ministerstvo vnitra
4. Policie ČR
5. NAKIT

Ve finálovém utkání proti Hasičům jsme po vydařeném prvním poločase vedli, bohužel se nám náskok nepodařilo udržet. Hasiči rozhodli o vítězství gólem pouhých 10 sekund před koncem a zápas skončil naší prohrou 2:1.

Turnaj se i přes smolný závěr nesl ve výborné atmosféře a odvážíme si celkové 2. místo.

Byl to super den a krásný zážitek.





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

Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb

Základní organizace

ČLENSKÁ PŘIHLÁŠKA

Jméno a příjmení

Datum narození

Pracoviště (útvár)

Bydliště (adresa)

Telefon

E-mail

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

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

V

dne

Přijat za člena ZO OS ZPTNS dne

Razítko Výboru ZO OS ZPTNS

VÍTE, ŽE...

... BEZ ODBORŮ BYSTE NEMĚLI

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

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

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

... SE ODBORY STARAJÍ O

- ▶ pracovní a mzdové podmínky
- ▶ bezpečnost práce

... ODBORY POSKYTUJÍ SVÝM ČLENŮM

- ▶ pomoc v obtížných pracovních a životních situacích
- ▶ právní poradenství
- ▶ právní zastoupení v pracovněprávních sporech
- ▶ poradenství v sociální oblasti
- ▶ poradenství v bytové problematice



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

VSTUPTÉ DO ODBORŮ
PŘIDEJTE SE K NÁM

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

VÝHODY PRO ČLENY NAŠICH ODBORŮ

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

Poradit se můžete v těchto oblastech:

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

- ▶ Informace k získání příspěvku či doplatku na bydlení.

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

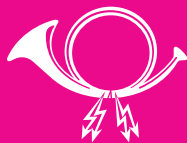
V letošním roce můžete také využít slevy na dovolenou s cestovní agenturou INVIA a na pobyty v soukromých apartmánech v Chorvatsku na stránkách <https://www.croatia24.travel/cs/>.

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

Nezapomeňte na výhody z portálu [Odboryplus.cz](#).

Podrobnější informace byly publikovány v INFO OS ZPTNS.





NOVÝ CENÍK INFO 4/2026



ODBOROVÝ SVAZ ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

T-MOBILE BENEFIT zvýhodněné tarify pro členy OS ZPTNS a jejich rodinné příslušníky.

Základní tarify	Next Start 1 GB	Next Data 5 GB	Next 1 GB	Next 5 GB	Next 8 GB	Next 12 GB
Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit	239,01 Kč	299,00 Kč	318,99 Kč	399,01 Kč	439,03 Kč	479,04 Kč
Volné minuty do všech sítí	150	150	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Neomezené tarify	150	150	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit	539,03 Kč	613,02 Kč	720,01 Kč	797,03 Kč	938,06 Kč	1147,04 Kč
Volné minuty do všech sítí	0	0	0	0	0	0
Volné SMS do všech sítí	0	0	0	0	0	0
Volání v podnikové síti	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Datový limit	5 GB	12 GB	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Cena za minutu volání do všech sítí v ČR	1,05 Kč	1,05 Kč	1,05 Kč	1,05 Kč	1,05 Kč	1,05 Kč
Cena SMS do všech sítí v ČR	1,05 Kč	1,05 Kč	1,05 Kč	1,05 Kč	1,05 Kč	1,05 Kč
Cena MMS	4,90 Kč	4,90 Kč	4,90 Kč	4,90 Kč	4,90 Kč	4,90 Kč
Security	ano	ano	ano	ano	ano	ano

T-Mobile Benefit speciální tarify	Next Benefit 80	Next Benefit 100
Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit	149,00 Kč	208,99 Kč
Volné minuty do všech sítí	80	100
Volné SMS do všech sítí	80	100
Volání v podnikové síti	neomezeně	neomezeně
Datový limit	1 GB	3 GB
Cena za minutu volání do všech sítí v ČR	1,05 Kč	1,05 Kč
Cena SMS do všech sítí v ČR	1,05 Kč	1,05 Kč
Cena MMS	4,90 Kč	4,90 Kč
Security	ano	ano
Pořad online	ano	ano

Premiové tarify	Next neomezeně Premium
Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit	1 298,94 Kč
Volné minuty do všech sítí	neomezeně
Volné SMS do všech sítí	neomezeně
Datový limit	4,90 Kč
Cena MMS	10 GB
Data Svět A+B na rok	neomezeně
Mezinárodní minuty do EU	dle aktuální nabídky
Streamovací služby	ano
ALZA Plus	ano

Kontaktujte Vaši odborovou organizaci!

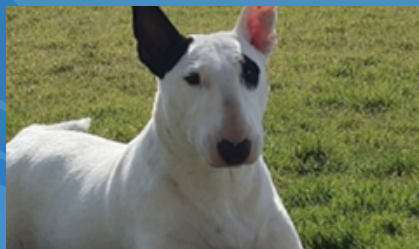
Více informací na oszptns.cmkos.cz

KVÍZ

Poznáte PLEMENO PSA?

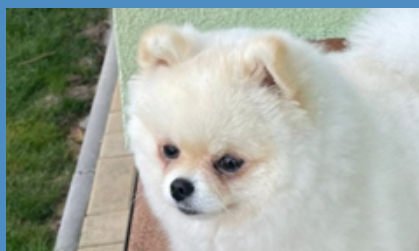
Jsou mezi nimi psi trpasličí i obří. Někteří jsou roztomilí plyšáci, jiní majestátní jako králové zvířat. Jedni jsou pořádně ostří, druzí klidní pohodaři. Mají srst hebkou jako nejjemnější samet, ale také drsnou skoro jako drátěnka. Pocházejí z několika světadílů. Jednu věc však mají všichni společnou: každý z nich je oddaným členem rodiny. Třeba si díky našemu kvízu i vy najdete nového parťáka

1. Pes silné konstrukce, vyvážený, aktivní. Má bystrý, ostražitý, rozhodný a inteligentní výraz. Je udatný, odvážného ducha, milující zábavu, mimořádně přátelský k lidem.



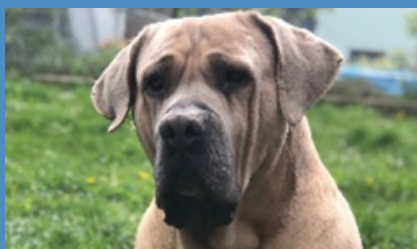
- a) Anglický bulteriér
- b) Stafordširský bulteriér
- c) Bostonský teriér

2. Tento malý huňatý objevitel, vhodný pro cestovatele je společenské trpasličí plemeno psa. Pro svůj vzhled plyšového medvídka je oblíben po celém světě.



- a) Eurasier
- b) Keeshond
- c) Pomeranian

3. Impozantní italské plemeno. Obvykle je chován jako společník nebo hlídáček pes. V minulosti se používal jak k lovu velké zvěře, tak k pasení dobytka.



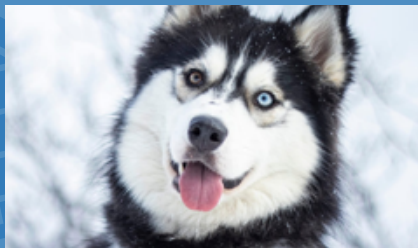
- a) Tosa inu
- b) Boerboel
- c) Cane corso

4. Který bílý „živý plyšák“ z Francie byl miláčkem šlechty, námořníkem i cirkusovou atrakcí?



- a) Pudl toy
- b) Bišonek
- c) Havanský psík

5. **Tažný pes, který dříve pomáhal při lovu medvědů, štěká jen výjimečně a bývá tvrdohlavý, je?**



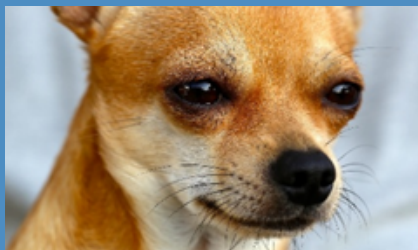
- a) Aljašský malamut
- b) Sibiřský husky
- c) Kanadský eskymácký pes

7. **Kdo je a odkud pochází „pes s vlastním názorem na život“ nebo „kočka v psím těle“?**



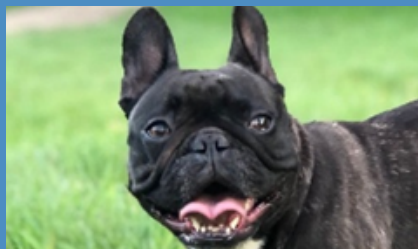
- a) Akita inu, z Thajska
- b) Shiba inu, z Japonska
- c) Tosa inu, z Tchaj-wanu

6. **Které psí plemeno je považováno za nejmenší ze všech?**



- a) Ruský toy
- b) Papillon
- c) Čivava

8. **Kdo je tento střapatý „závislák“ na majiteli s hrubou kratší srstí? Má veselou, stabilní, nekomplikovanou povahu, k hraní ho není třeba dlouho pobízet a velmi rád se mazlí. Je velmi družný a společenský. Je vhodný i do rodiny s dětmi, se kterými si rozumí.**



- a) Anglický buldok
- b) Francouzský buldoček
- c) Mops

Odpovědi posílejte do 31. 08. 2026 na e-mail: oszptns@oszptns.cz označené KVÍZ.

Špenátovo -sýrové šátečky

Upečte si křupavé špenátovo-sýrové šátečky, skvěle se hodí jako rychlé pohoštění nebo lehká večeře. Jemná kombinace krémového sýra, špenátu a voňavého koření je zabalena v listovém těstě.

INGREDIENCE:

400 g mraženého špenátu
2 rozválená listová těsta (600-800 g listového těsta)
200 g krémového sýru
1 hrst strouhaného sýru
2 lžičky sušené cibule
1 lžička sušeného česneku
mletý černý pepř
1 vejce
2 lžičce sójové omáčky
Dále:
1 vejce na potřeni
strouhaný sýr

POSTUP PŘÍPRAVY:

Mražený špenát necháme rozmrazit. Potom z něj vymačkáme co nejvíce tekutiny.

Troubu předehřejeme na 200 °C. Plech vyložíme pečicím papírem.

Ke krémovému sýru přidáme strouhaný sýr, sušenou cibuli a česnek, mletý pepř a vyšleháme. Potom ke směsi zašleháme vejce a sójovou omáčku. Nakonec přimícháme špenát.

Listové těsto rozvineme a každé nakrájíme na asi 12 čtverců.

Do středu každého čtverce dáme lžici náplně a protilehlé rohy k sobě přehneme a přimáčkneme. Rožky můžeme předtím potřít rozkvedlaným vejcem, aby lépe držely u sebe.

Šátečky vyskládáme na plech vyložený pečicím papírem a potřeme vajíčkem. Nakonec posypeme strouhaným sýrem. Pečeme na 200 °C asi 15-20 minut.



KONTAKTY



na správní aparát OS ZPTNS

Bc. Jindřiška BUDWEISEROVÁ, MBA předsedkyně OS ZPTNS a předsedkyně pro poštu	222 540 322	budweiserova.jindriska@oszptns.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@oszptns.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
Josef DOBEŠ	josef.dobes@seznam.cz	724 026 274

Naše adresa

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

PODEPSAT MŮŽEŠ, ČÍST MUSÍŠ!

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

Jinak to nedělej!

PORAĎ SE!

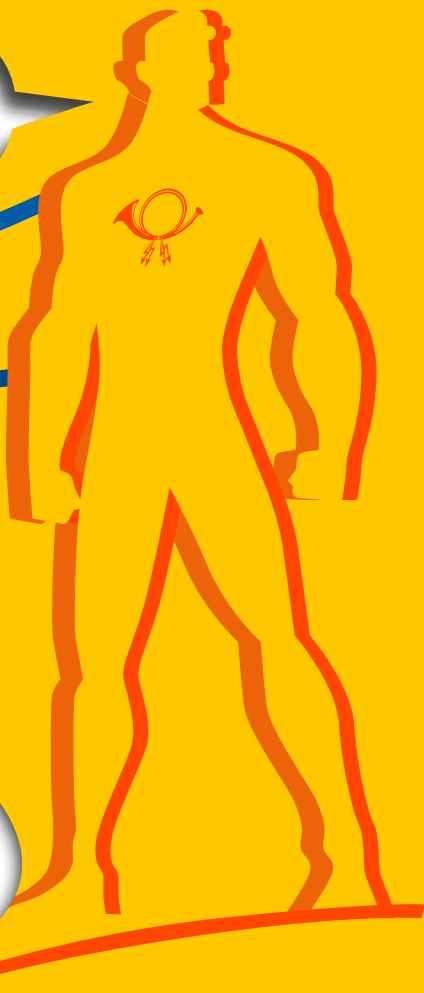
Před podpisem se vždy nejdřív o všem, co není
zcela jasné a srozumitelné, poraď

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

BUĎ ČLEMEM ODBORŮ!

Člen odborů má vždy zastání a možnost se poradit.

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



**HÁJÍME VÁS
A POMÁHÁME VÁM**

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

