



Česká pošta na rozcestí

čtěte na str. 4

Navrženou změnu zákoníku práce by odnesli zaměstnanci

čtěte na str. 6

Odbory požadují zachování 80% podpory v nezaměstnanosti

čtěte na str. 11





PORADÍME, PODPOŘÍME, POMŮŽEME



Milé kolegyně, milí kolegové,

léto se pomalu stalo vzpomínkou a s příchodem podzimu se vracíme do obvyklého pracovního rytmu. Dny se krátí, rána jsou chladnější a po prázdninových měsících nás znovu čeká období plné práce, jednání a každodenních povinností.

Podzim bývá časem, kdy se toho kolem nás začíná dít opravdu hodně. A nejenak je tomu i letos. Mění se podmínky na trhu práce, přicházejí nové zákony a pravidla a řada změn se přímo dotýká zaměstnanců i jejich rodin. O to důležitější je mít dostatek informací.

Právě v tom vidím jeden z hlavních smyslů odborů. Nejen řešit problémy ve chvíli, kdy nastanou, ale také být místem, kde lidé najdou zastání, informace a podporu. A především vědomí, že na své starosti nejsou sami.

Připravili jsme témata, která se týkají pracovního i běžného života. Věřím, že mezi nimi najdete informace, které pro vás budou užitečné.

Přeji vám příjemné podzimní dny, co nejvíce klidu a energie do dalších měsíců. A protože podzim umí být nejen sychravý, ale také krásně barevný, přeji nám všem, abychom si i při všech starostech dokázali všimnout toho hezkého kolem nás.

Příjemné čtení a krásný podzim.

Vaše Jindřiška

OBSAH

Česká pošta na rozcestí 4

Navrženou změnu zákoníku práce
by odnesli zaměstnanci 6

Úloha vedoucích zaměstnanců
z hlediska bezpečnosti
a ochrany zdraví při práci 8

Odbory požadují zachování 80%
podpory v nezaměstnanosti 11

ZO TELCO Morava je 100% digitální .. 12

Na začátku bylo slovo 14

Životní minimum se od října mění.
Jednotlivcům vzroste, u domácností
záleží na jejich složení 15

Od 1. 7. 2026 se rozšiřují
možnosti přiznání peněžitě
pomoci v mateřství 17

Novinka pro studující rodiče:
Hlídačkovně pomůže skloubit péči
o dítě se studiem 18

Právní Kudykam 20

Malá ohlédnutí 28

České a slovenské poštovní odbory:
společné problémy, společná témata .. 32

Léto se ZO TELCO MORAVA 33

Kvíz 38

Podzimní recepty 40

Kontakty na správní aparát
OS ZPTNS 42

oszptns.cmkos.cz



Česká pošta na rozcestí

Česká pošta prochází již několik let obdobím zásadních změn. Transformace, reorganizace, úsporná opatření, změny v doručování i snižování počtu zaměstnanců se staly téměř každodenní součástí života poštáků. Přesto stále zůstává zásadní otázka: jak má Česká pošta dlouhodobě fungovat a jakou roli jí chce stát do budoucna přisoudit?

Digitalizace zásadně změnila způsob komunikace lidí, firem i státu a objem tradičních listovních zásilek dlouhodobě klesá. Česká pošta však nadále musí zajišťovat dostupnost základních poštovních služeb na celém území republiky, včetně míst, kde jejich poskytování není komerčně zajímavé.

Vedle klasických poštovních služeb zajišťuje také Czech POINT, výplaty důchodů a řadu dalších činností. Síť poštovních poboček stále pro mnoho občanů zůstává důležitým kontaktním místem veřejných služeb.

Jedním z dlouhodobých problémů zůstává financování základních poštovních služeb. Od roku 2026 byl zákonný maximální limit úhrady čistých nákladů zvýšen z 1,5 na 2 miliardy korun ročně. Vzhledem k problémům s notifikací zvýšeného limitu Evropskou komisí byla navržena změna zákona o poštovních službách, která vrací limit na původních 1,5 miliardy korun, aby Česká pošta měla zajištěnou úhradu nákladů na veřejnou službu alespoň v této výši. Poslanecká sněmovna návrh 11. září 2026 schválila a nyní jej bude projednávat Senát.

Z pohledu odborů platí jasný princip: jestliže stát požaduje dostupnou poštovní službu na celém území České republiky, musí vytvořit také stabilní a předvídatelné podmínky pro její financování.

Není možné dlouhodobě požadovat plnění veřejné služby a současně očekávat, že její náklady bude podnik řešit především dalšími úsporami a tlakem na zaměstnance.

Poštáři prošli během posledních let řadou reorganizací. Rušila se pracovní místa, slučovaly se činnosti a rostly požadavky na flexibilitu i výkon zaměstnanců. Problémem zůstávají zejména personální kapacity v provozu. Právě zde se koncentruje velká část přesčasové práce a současně jde o profese s vysokou fyzickou i psychickou náročností a zvýšeným rizikem pracovních úrazů.

Ekonomickou stabilizaci České pošty proto nelze dlouhodobě stavět pouze na snižování personálních nákladů. Pokud mají být služby kvalitní, musí je mít kdo poskytovat.

Po letech škrťů potřebuje Česká pošta především stabilitu a dlouhodobou koncepci. Stát jako vlastník musí jasně říci, co od podniku očekává a jakou roli má Česká pošta plnit v systému veřejných služeb.

Pokud má být moderním poskytovatelem poštovních, logistických a dalších služeb a současně kontaktním místem mezi občanem a státem, musí tomu odpovídat financování, investice i přístup k zaměstnancům. Naše odbory budou nadále hájit poštáky, aby další změny nebyly pouze ve znamení úspor a snižování počtu pracovních míst. Budoucnost České pošty nelze budovat bez lidí, kteří každý den zajišťují její provoz. Česká pošta totiž není jen podnik, který doručuje dopisy a balíky. Je součástí veřejné infrastruktury této země – a podle toho by k její budoucnosti stát měl přistupovat.

- Jindřiška Budweiserová -



Navrženou změnu zákoníku práce by odnesli

ZAMĚSTNANCI!

„Potřebně zvětší flexibilitu trhu práce, trh bude pružnější“ – i tak se v médiích hovoří o připravované novele zákoníku práce, která má změnit definici závislé práce. Odbory s touto změnou nesouhlasí a upozorňují, že její důsledky by mohli pocítit zaměstnanci v řadě odvětví – včetně poštovních služeb, logistiky a telekomunikací.

Jak zdůrazňuje Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), vláda chystá změnu zákoníku práce, která může usnadnit nahrazování zaměstnanců lidmi pracujícími na IČO. Pro náš odborový svaz je toto téma mimořádně důležité. Právě v poštovních, logistických a telekomunikačních službách se setkáváme s činnostmi, které lze relativně snadno vyčleňovat mimo standardní pracovní poměr – například doručování a přepravu zásilek, kurýrní činnost, technický servis, montáže, údržbu sítí či další podpůrné a provozní práce.

Co to v praxi znamená?

- Na papíře budete podnikatelem.

- Ve skutečnosti však můžete dál vykonávat obdobnou práci, podle pokynů zadavatele, v jeho provozním systému a být ekonomicky závislí na tom, zda vám přidělí další práci.
- Zadavatel může snížit své náklady a přenést část odpovědnosti a rizik na pracovníka.
- Vy můžete přijít o jistoty, které jsou spojeny se zaměstnaneckým poměrem.

O co konkrétně můžete přijít?

- placenou dovolenou.
- náhradu mzdy při nemoci.
- zákonné příplatky za práci v noci, o víkendech, ve svátek či za práci přesčas – tedy

o plnění, která jsou významná právě v nepřetržitých a provozně náročných službách.

- výpovědní dobu.
- odstupné.
- zajištění BOZP zaměstnavatelem a pracovní právní ochranu při pracovním úrazu. To je zvláště důležité u doručovatelů, řidičů, pracovníků v logistice, techniků, montérů a dalších profesí vykonávaných v provozu, terénu nebo na komunikacích.
- jistotu, že za svou práci dostanete alespoň zákonem garantovanou minimální odměnu vztahující se na zaměstnance.
- zaměstnanecké benefity, například příspěvky zaměstnavatele na produkty spoření na stáří, stravování a další plnění sjednaná v kolektivní smlouvě nebo poskytovaná zaměstnavatelem.

Podle našeho Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb může mít změna definice závislé práce velmi závažné dopady na zaměstnance i na podobu pracovních vztahů v našich odvětvích. Digitalizace, automatizace, tlak na snižování nákladů a rozšiřování externě zajišťovaných služeb již dnes pracovní trh výrazně mění. Změna zákonné definice by mohla tento vývoj dále urychlit.

Odborový svaz připomíná, že argument, podle něhož může práce na IČO znamenat vyšší příjem, je

osidlný. Částka na faktuře může být vyšší než čistá mzda zaměstnance, nejde však o přímo srovnatelné částky. OSVČ si ze svých příjmů hradí zdravotní a sociální pojištění, případně nemocenské pojištění, vytváří si vlastní rezervy na dobu pracovní neschopnosti či péče o nemocného člena rodiny a dovolenou, nese náklady spojené s podnikáním a musí počítat také s obdobími, kdy nebude mít dostatek zakázek.

V poštovních a telekomunikačních službách navíc nejde jen o individuální jistoty jednotlivce. Stabilitu zaměstnanecké vztahy jsou důležité také pro kvalitu a kontinuitu služeb, odbornou kvalifikaci pracovníků, bezpečnost práce a předávání zkušeností. U poštovních služeb je významná také jejich dostupnost pro obyvatele a spolehlivost provozu; u telekomunikací pak bezpečný a odborný provoz sítí a infrastruktury.

Odbory se proto obávají především plošného rozšíření tohoto modelu v České republice, které by mohlo vést k postupnému nahrazování zaměstnaneckých poměrů prací na IČO i tam, kde dnes existují standardní pracovní právní vztahy. Nejde o odmítání skutečného podnikání ani práce OSVČ. Podstatné je, aby obchodní vztah nebyl používán jako náhrada pracovního poměru tam, kde má práce ve skutečnosti znaky závislé práce.

**VLÁDA CHCE
ZLEGALIZOVAT
AŽ 90 %
ŠVARCSYSTÉMU**
Alarmující čísla studie Paq Research



Úloha vedoucích zaměstnanců z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci představuje nedílnou součást systému řízení zaměstnavatele a současně jednu ze základních povinností zaměstnavatele při organizaci a výkonu práce, povinnosti vedoucích zaměstnanců blíže upravuje § 101, § 102 a § 103 zákona č. 262/2006 Sb.

Definici vedoucího zaměstnance nalezneme § 11, zákona č. 262/2006 Sb., která zní:

„Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.“

Z uvedeného postavení vyplývá nejen pravomoc vedoucího zaměstnance práci organizovat a kontrolovat, ale rovněž povinnost vytvářet a udržovat podmínky umožňující její bezpečný výkon.

Vedoucí zaměstnanec je povinen řádně organizovat práci podřízených zaměstnanců, stanovit jim pracovní úkoly a poskytovat závazné pokyny nezbytné k jejich bezpečnému plnění. Dále je povi-

nen průběžně kontrolovat způsob a úroveň plnění uložených pracovních úkolů, zejména zda jsou dodržovány stanovené pracovní, technologické a bezpečnostní postupy.

Kontrolní činnost se musí vztahovat rovněž na používání strojů, technických zařízení, pracovních prostředků a ochranných systémů. Vedoucí zaměstnanec je povinen reagovat na zjištěné nedostatky a bez zbytečného odkladu přijímat účinná opatření k jejich odstranění nebo k omezení vzniklého rizika.

Jedním ze základních úkolů vedoucího zaměstnance je vytváření příznivých pracovních podmínek a zajišťování bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí.

Vedoucí zaměstnanec je v rámci svěřeného úseku povinen zejména:

- ▶ zajišťovat dodržování právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a vnitřních předpisů a opatření zaměstnavatele,
- ▶ vytvářet podmínky pro bezpečný výkon práce a usilovat o jejich průběžné zlepšování,
- ▶ vyhledávat a řešit zjištěné nedostatky a závady,
- ▶ přijímat včasné a účinné opatření k odstranění nedostatků v oblasti BOZP,

- kontrolovat plnění přijatých opatření,
- zajišťovat, aby zaměstnanci byli řádně seznámeni s riziky souvisejícími s výkonem jejich práce a s opatřeními přijatými k jejich omezení.

Zvláštní pozornost musí být věnována závadám, které mohou bezprostředně a závažným způsobem ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců.

Zjistí-li vedoucí zaměstnanec na svěřeném pracovišti závadu nebo jiný stav, který představuje riziko pro bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců, je povinen bezodkladně provést zápis a zjištěné skutečnosti a zajistit přijetí odpovídajících opatření.

Jedná-li se o stav, při němž by pokračování v práci mohlo ohrozit život nebo zdraví zaměstnanců, je vedoucí zaměstnanec povinen práci na svěřeném úseku zastavit. Současně musí přijmout opatření nezbytná k zajištění bezpečnosti zaměstnanců a stanovit podmínky, za kterých může být práce bezpečně obnovena.

Za závažné nedostatky lze považovat zejména hroící vznik mimořádné události, poruchy nebo závady technických zařízení, nedostatky ochranných systémů nebo závažné nedostatky organizačních opatření. Povinnost přijmout opatření pro případ zdolávání těchto opatření upravuje § 102, zákona č. 262/2006 Sb.

Nelze-li závadu odstranit bezprostředně, musí být pracoviště do doby jejího odstranění odpovídajícím způsobem zabezpečeno. O způsobu odstranění závady a termínu jejího odstranění musí být zajištěna odpovídající součinnost mezi příslušnými vedoucími zaměstnanci.

Vedoucí zaměstnanec je dle § 104, zákona č. 262/2006 Sb. povinen v rámci své působnosti zajistit a kontrolovat používání předepsaných osobních ochranných pracovních prostředků. Kontrola se nesmí omezovat pouze na skutečnost, zda byly OOPP zaměstnancům přiděleny. Vedoucí zaměstnanec je povinen současně kontrolovat jejich řádné a účelné

používání při výkonu práce a v případě zjištění nedostatků přijmout odpovídající nápravná opatření.

Zaměstnanec, který předepsané OOPP nepoužívá nebo je používá v rozporu s návodem k použití, musí být na tuto skutečnost upozorněn a vedoucí zaměstnanec je povinen zajistit nápravu.

Vedoucí zaměstnanec je povinen kontrolovat, zda jemu podřízení zaměstnanci splňují stanovené požadavky pro bezpečný výkon práce.

V této souvislosti zejména ověřuje, zda se zaměstnanci účastní:

- vstupních, periodických a mimořádných školení BOZP,
- předepsaných profesních školení a doškolení na pracovišti,
- stanovených přezkoušení,
- pracovnělékařských prohlídek v rozsahu stanoveném příslušnými předpisy a požadavky zaměstnavatele.

Vedoucí zaměstnanec nesmí připustit výkon práce zaměstnancem, který nesplňuje stanovené předpoklady nebo požadavky vztahující se k bezpečnému výkonu dané práce.

Vedoucí zaměstnanec je povinen v rámci své řídicí a kontrolní činnosti věnovat pozornost tomu, zda zaměstnanci nevykonávají práci pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. V této oblasti vedoucí zaměstnanec postupuje podle zákona č. 262/2006 Sb. a zákona č. 65/2017 Sb.

Vznikne-li důvodné podezření, že zaměstnanec je při výkonu práce pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky, musí vedoucí zaměstnanec postupovat podle příslušných právních předpisů a vnitřních předpisů zaměstnavatele a přijmout opatření k zajištění bezpečnosti dotčeného zaměstnance i ostatních osob na pracovišti.

Vedoucí zaměstnanec je povinen v případě pracovního úrazu zaměstnance nebo úrazu jiné fyzické

osoby, která se s vědomím zaměstnavatele nachází na pracovišti, postupovat podle zákona č. 262/2006 Sb., nařízení vlády č. 322/2025 Sb. a interních postupů.

Jeho úkolem je zejména zajistit bezprostřední bezpečnost osob, poskytnutí potřebné pomoci, zabránění vzniku dalšího ohrožení a oznámení pověřeným institucím a osobám.

Současně je vedoucí zaměstnanec povinen poskytnout potřebnou součinnost při objasňování příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a při přijímání opatření k zamezení jeho opakování.

Významnou součástí prevence v oblasti BOZP je osobní přístup vedoucích zaměstnanců. Vedoucí zaměstnanec musí svým jednáním prokazovat, že bezpečnostní pravidla považuje za závaznou součást výkonu práce. Jeho povinností není pouze kontrolovat zaměstnance, ale také je vhodným způsobem motivovat k bezpečnému jednání, vysvětlovat význam stanovených opatření a podporovat vytváření pozitivní bezpečnostní kultury na pracovišti.

Dodržování bezpečnostních pravidel vedoucím zaměstnancem je současně významným preventivním nástrojem, neboť jeho jednání představuje pro podřízené zaměstnance praktický vzor.

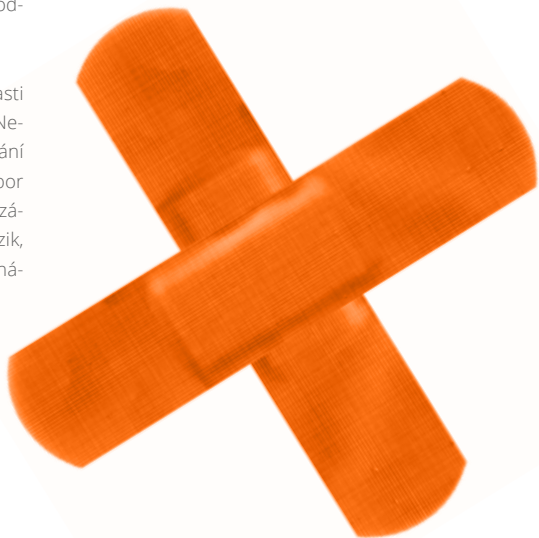
Odpovědnost vedoucích zaměstnanců v oblasti BOZP je nedílnou součástí jejich řídicí činnosti. Nejedná se pouze o povinnost kontrolovat dodržování bezpečnostních pravidel, ale o komplexní soubor činností zahrnující organizaci práce, vydávání závazných pokynů, kontrolní činnost, prevenci rizik, řešení závad a nebezpečných situací a přijímání nápravných opatření.

Vedoucí zaměstnanec je povinen v rozsahu své působnosti vytvářet podmínky pro bezpečný výkon práce, průběžně kontrolovat jejich dodržování a bezodkladně reagovat na skutečnosti, které mohou vést k ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců.

Základním principem výkonu řídicí činnosti v oblasti BOZP proto musí být prevence vzniku pracovních úrazů a poškození zdraví, důsledné dodržování stanovených pravidel a průběžné zlepšování podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Vedoucí zaměstnanec musí současně vycházet z toho, že odpovědnost za BOZP není pouze záležitostí odborně způsobilých osob nebo zástupců zaměstnanců pro oblast BOZP, ale je součástí řízení práce na každém stupni organizační struktury zaměstnavatele.

- Radek Brabec -



Odbory požadují zachování 80% podpory v nezaměstnanosti

Českomoravská konfederace odborových svazů odmítá snížení podpory v nezaměstnanosti. Člověk, který po letech práce přijde o zaměstnání, potřebuje dostatek času na nalezení nového místa odpovídajícího jeho zkušenostem a kvalifikaci. Vyšší podpora v prvních měsících navíc může být výhodná i pro stát: lidé při změně zaměstnání často nastupují za vyšší mzdu a následně odvádějí více na daních a pojistném.

Od ledna 2026 činí podpora v nezaměstnanosti v prvních měsících 80 procent předchozího výdělku. U lidí starších 52 let se tato sazba poskytuje první tři měsíce. Maximální strop podpory současně vzrostl na 80 procent průměrné mzdy. Smyslem změny bylo vytvořit po ztrátě zaměstnání dostatečný prostor pro hledání odpovídajícího místa nebo rekvalifikaci.

Vláda nyní schválila návrh, který má od ledna 2027 sazbu v prvních dvou měsících snížit na 65 procent a maximální podporu omezit na 60 procent průměrné mzdy. Ministerstvo práce očekává úsporu 4,5 až 5 miliard korun ročně.

ČMKOS takovou změnu ostře odmítá!

Podpora je součástí systému, do kterého pracující přispívají. Debata o podpoře v nezaměstnanosti bývá často vedena tak, jako by stát lidem bez práce poskytoval peníze ze své dobré vůle. Takový pohled pomíjí fungování systému. Zaměstnanci jsou během pracovního života poplatníky pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Pojistné za ně odvádí zaměstnavatel, část je zaměstnanci srážena přímo ze mzdy.

Člověk, který roky nebo desetiletí pracuje, tedy do systému průběžně přispívá. Pokud následně o zaměstnání přijde a splní zákonné podmínky, čerpá ochranu, na jejímž financování se v době zaměstnání podílel. Nárok na podporu je ostatně přímo vázán na

předchozí účast v systému – základní podmínkou je zpravidla alespoň 12 měsíců důchodového pojištění během předchozích dvou let. Člověk po dvaceti nebo třiceti letech zaměstnání proto nežádá o charitu. Využívá ochranu, která má právě pro okamžik ztráty práce existovat.

Ztráta práce není selhání člověka

Zvláště citlivá je situace lidí ve vyšším věku. Zaměstnanec může o práci přijít kvůli reorganizaci, rušení provozu, ekonomickým problémům firmy nebo zániku svého pracovního místa. U lidí po padesátce přitom může hledání nového uplatnění trvat déle a může vyžadovat rekvalifikaci nebo změnu profese. Vysoký počet volných pracovních míst ještě neznamená, že každý během několika týdnů nalezne místo odpovídající své dosavadní profesní dráze. Člověk s desítkami let praxe má zkušenosti a odbornost, které mohou být pro nového zaměstnavatele velmi cenné. Finanční tlak, který jej donutí přijmout první dostupnou nabídku hluboko pod jeho kvalifikaci, znamená plýtvání tímto potenciálem.

- Zdroj: ČMKOS -

NEDOVOLME VLÁDĚ POŠKODIT ZAMĚSTNANCE

ČMKOS

Vláda chce škrtat v podpoře v nezaměstnanosti. Ublíží to hlavně lidem nad padesát

CO SI O TOM MYSLÍTE?

ZO TELCO Morava je 100% digitální

členství i všechny žádosti vyřídíte na displeji telefonu, tabletu, notebooku nebo počítače.

Naše základní organizace TELCO Morava letos přešla na kompletně nový web a s ním i na plně digitální fungování. Žádné tištěné formuláře, žádné skenování podepsaných papírů, žádné čekání na poštu – celá agenda členství se dnes odbaví online, klidně z displeje mobilu. Chceme se o tuhle zkušenost podělit i s vámi ostatními – třeba se stane inspirací i pro vaši ZO.

Nový web slouží dvěma skupinám lidí. Zájemci o členství si přihlášku do ZO vyplní online z pohodlí domova a systém je rovnou provede celým procesem – včetně podpisu, který se dělá stejně jako všude jinde na

webu: prstem přímo na displeji telefonu nebo tabletu, bez tisku a bez skeneru. Stávající členové zase po přihlášení do sekce Pro členy získají přístup ke svým údajům a vyřídí řadu žádostí, které dříve vyžadovaly e-mail, telefonát nebo osobní návštěvu výboru – a i tady se všude, kde je potřeba podpis, podepisuje stejně jednoduše na displeji.

Tam, kde nestačí jen podpis a je potřeba ověřit totožnost bezpečněji, nastupuje SMS/e-mail kód. Typicky u žádosti o návratnou sociální pomoc, kde se stejným způsobem ověřuje i ručitel – žádný osobní ověřovací pohovor na výboru, jen kód, který přijde na mobil a potvrdí, že žádost skutečně podává ten, kdo má. Celý proces od vyplnění po odeslání ke schválení zabere jednotky minut.

ZO TELCO Morava Domů O nás Co děláme Dokumenty Kontakt Pro členy Přidej se

ZÁKLADNÍ ODBOROVÁ ORGANIZACE · MORAVA

Sami jste hlas. Spolu jste síla.

Hájíme práva zaměstnanců **O2 Czech Republic a.s., CETIN a.s., Nová Optika s.r.o.** a jejich dceřiných firmách v Jihomoravském a Zlínském kraji a na Vysočině. Vyjednáváme mzdy, benefity i klid v práci — a stojíme při vás, když to nejde samo.

[Chci se přidat →](#) [Co pro vás děláme](#)

1918
vznik prvních odborů pošt a spojů

3 kraje
Jihomoravský, Zlínský a Vysočina

O2 · CETIN
+ Nová Optika a další firmy v regionu

ČMKOS
silné zázemí největší odborové centrály

ČLENSTVÍ

Příhláška do odborů

Vypíšte prosím formulář - vaše údaje jsou přenášeny šifrovaně. Příhlášku ještě potvrdíte kliknutím na odkaz, který vám pošleme e-mailem, a poté ji posoudí výbor ZO.



VYBERTE SVÉHO ZAMĚSTNAVATELE

Podle zvolené firmy se řídí formát osobního čísla i povolená doména pracovního e-mailu.

 CETIN a.s.	 NOVÁ OPTIKA s.r.o.	 O2 Czech Republic a.s.
--	--	--

[Pokračovat](#)

Digitalizace se nejvíc projeví tam, kde dřív šlo o dny čekání. Typický příklad: člen potřebuje potvrzení o členství, aby mohl čerpat benefit v podobě odborového bytu na Černém Mostě. Dřív to znamenalo napsat na výbor a počkat, až se k tomu někdo dostane. Dnes si člen otevře na webu žádost o potvrzení, zvolí typ dokladu a do třiceti vteřin má hotové PDF potvrzení v e-mailu – vygenerované a odeslané automaticky, bez čekání na kohokoli.

Celý systém stojí na dvou propojených částech. Na webu odbortelco.cz se hlásí zájemci o členství a přihlašují stávající členové ke správě svých údajů. Na vzo.odbortelco.cz naproti tomu funguje zázemí pro výbor ZO – vedou se tam evidence, schvalují žádosti a řídí chod organizace. Obě části spolu automaticky komunikují: co člen nebo zájemce odešle na webu, vidí výbor okamžitě k vyřízení, a co výbor schválí, se rovnou promítne zpátky do členových údajů.

Kromě zmíněných věcí si člen po přihlášení vyřídí i nahlášení změny osobních údajů nebo zaměstnavatele, ukončení členství, potvrzení účasti na členské

schůzi s QR kódem pro prokázání se na místě, nebo prostý dotaz na výbor. Žádosti, které vyžadují schválení, jdou přitom vždy přes výbor – digitalizace zrychluje a zjednodušuje papírování, ale kontrola zůstává na lidech.

Zjednodušení celého vstupu do odborů se přímo promítá i do růstu naší základní organizace – členská základna nám každým rokem zvětšuje. Když zájemce nemusí nic tisknout, podepisovat papír a nosit ho na výbor, ale zvládne přihlášku vyplnit za pár minut z mobilu kdekoli a kdykoliv, je bariéra ke vstupu mnohem nižší. Digitalizace navíc uvolnila ruce i výboru: čas, který dřív padal na ruční zpracovávání papírových přihlášek a žádostí, teď věnujeme práci s lidmi a rozvoji organizace.

Přechod na plně digitální fungování nám usnadnil práci na obou stranách – členům i výboru. Pokud vás podobný krok zajímá i ve vaší ZO, rádi se o zkušenosti podělíme.

- Tomáš Horáček za výbor ZO TELCO Morava -

Na začátku bylo slovo...

Přesněji řečeno na začátku byl telefonický dotaz, který začínal slovy: „Vy jste z odborů? Můžu se Vás na něco zeptat?“ Běžně bych si toho človíčka vyslechl a upozornil ho na fakt, že pokud není členem odborů, mohu mu tedy pouze doporučit kam a na koho se má se svým dotazem obrátit, protože odborové poradenství získávají pouze členové odborů. Nicméně tentokrát na mě hlas na druhém konci telefonu vychrlil takové množství informací a problémů z jejich pracoviště a od jeho kolegů, že jsem se rozhodl zkusit pomoci. Respektive si vyslechnout celou záležitost ještě jednou a to od všech, kterých se týkala. Slovo dalo slovo a dohodli jsme si schůzku a to včetně příslibu, že pozve i své kolegy. No a tak začala moje letní akce na jednom z brněnských dep. Na sjednanou schůzku dorazilo asi osm zaměstnanců a velmi otevřeně jsme diskutovali to, co je nejvíc trápilo. Asi největší problém bylo nevykazování přesčasové práce v plném rozsahu, nezohledňování dřívějších nástupů na směnu, nedostatky v komunikaci s vedením apod. Bylo jasné, že to co mi sdělili se opravdu děje a je třeba to řešit. Nicméně jsem všem přítomným sdělil to, co považuji tak trochu za opomíjené krédo odborů. „Odbory vyjednávají pracovní podmínky a benefitů pro všechny, ale při řešení problémů zastupují pouze své členy“. Staňte se našimi členy a budu mít oprávněný mandát jednat za vás s vedením depa. K mému milému překvapení se rozhodli kolegové řešit svoji situaci společně s odbory, a tak jsme začali jednat.

Setkal jsem se s vedením depa i dodejny, probrali jsme, jak řeší jednotlivé problémové oblasti a vyslechl jsem jejich argumenty a vysvětlení. Nutno říct, že všichni byli poměrně vstřícní a tak jsme se dohodli, že mi umožní zkontrolovat evidenci pracovní doby a další dokumenty. Výsledky kontroly, kdy jsem se celý den šťoural v dokladech a mluvil se zaměstnanci, mě vlastně ani nepřekvapily. Potvrdilo se, že mnoho z toho, co mi na první schůzce bylo řečeno je pravda. Svě zjištění jsem projednal s vedoucím depa, nastínil doporučení k nápravě a dohodl se, že se sejdem opět na podzim. Musím konstatovat ke cti vedoucího, že mnohé věci se začaly měnit téměř okamžitě a pokračují i nadále. Zaměstnanci se tak na vlastní kůži přesvědčili, že odbory jsou důležitým pomocníkem a že jsou schopny se zastat těch, kteří se nebojí ozvat a kteří jsou ochotni být součástí velké odborové rodiny. Jestli chci pomoc a podporu od druhých, musím i já jako zaměstnanec chtít pomoci druhým.

Stále více je třeba si připomínat, že výsledky kolektivního vyjednávání jsou určeny všem zaměstnancům firmy, ale zastoupení při řešení problémů to skutečně poskytujeme pouze našim členům, kteří tento benefit získávají za to, že jim není lhostejné, v jakých podmínkách pracují a jsou ochotni za jejich zlepšení bojovat.

- Josef Zedník -

Životní minimum se od října mění. Jednotlivcům vzroste, u domácností záleží na jejich složení

Od 1. října 2026 se mění částky životního minima. Úprava, která měla původně začít platit již od května, byla odložena na říjen. Životní minimum je zákonem stanovená minimální hranice peněžních příjmů potřebných k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb.

JAK SE ČÁSTKY ZMĚNÍ?

Nejvýrazněji se zvýší životní minimum samostatně posuzovaného jednotlivce – ze současných 4 860 Kč na 5 500 Kč měsíčně, tedy o 640 Kč. U společně posuzované domácnosti se částka první osoby zvýší ze 4 470 Kč na 5 000 Kč. Naopak částka druhé a každé další osoby od 15 let, která není nezaopatřeným dítětem, klesne ze 4 040 Kč na 3 750 Kč. Částky pro nezaopatřené děti se nemění. Beze změny zůstává také existenční minimum ve výši 3 130 Kč.

Kategorie	Do 30. 9. 2026	Od 1. 10. 2026	Rozdíl
Jednotlivec	4 860 Kč	5 500 Kč	+640 Kč
První osoba v domácnosti	4 470 Kč	5 000 Kč	+530 Kč
Druhá a další osoba od 15 let, která není nezaopatřeným dítětem	4 040 Kč	3 750 Kč	-290 Kč
Nezaopatřené dítě do 6 let	2 480 Kč	2 480 Kč	beze změny
Nezaopatřené dítě 6 až 15 let	3 050 Kč	3 050 Kč	beze změny
Nezaopatřené dítě 15 až 26 let	3 490 Kč	3 490 Kč	beze změny
Existenční minimum	3 130 Kč	3 130 Kč	beze změny

CO TO ZNAMENÁ PRO DOMÁCNOSTI?

Životní minimum domácnosti je součtem částek připadajících na jednotlivé společně posuzované osoby. Dopad říjnové změny proto závisí na složení konkrétní domácnosti. U domácností s jedním dospělým se zvýšení projeví výrazněji; u domácností s více dospělými je růst mírnější, protože vyšší částku první osoby částečně vyrovnává snížení částky další dospělé osoby.

Modelová domácnost	Do 30. 9. 2026	Od 1. 10. 2026	Změna
Jednotlivec	4 860 Kč	5 500 Kč	+640 Kč
2 dospělí	8 510 Kč	8 750 Kč	+240 Kč
1 dospělý + dítě 5 let	6 950 Kč	7 480 Kč	+530 Kč
2 dospělí + dítě 5 let	10 990 Kč	11 230 Kč	+240 Kč
2 dospělí + děti 8 a 16 let	15 050 Kč	15 290 Kč	+240 Kč
2 dospělí + děti 5, 8 a 16 let	17 530 Kč	17 770 Kč	+240 Kč

PROČ JE ŽIVOTNÍ MINIMUM DŮLEŽITÉ?

Životní minimum samo o sobě není dávkou, kterou by stát automaticky vyplácel. Jde o referenční veličinu využívanou v sociálním systému. Uplatňuje se např. u dávky státní sociální pomoci, kde slouží při určování příjmových limitů jednotlivých složek a spolu s existenčním minimem vstupuje do výpočtu výše dávky. Používá se rovněž v dalších oblastech, například u porodného, sociálních služeb a sociálně-právní ochrany dětí.

ŽIVOTNÍ MINIMUM OVLIVŇUJE TAKÉ NEZABAVITELNÉ ČÁSTKY PŘI EXEKUCI

Životní minimum má význam také při stanovení nezabavitelné částky při exekucích a insolvenčních srážkách ze mzdy. Od roku 2026 se základní nezabavitelná částka na povinného stanoví jako 85 % součtu částky životního minima jednotlivce, normativního nájemného a energetického paušálu. Zvýšení životního minima jednotlivce na 5 500 Kč od 1. října 2026 se však do nezabavitelné částky nepromítne ještě v průběhu roku 2026. Pro její výpočet se totiž používají rozhodné částky ve výši platné k 1. lednu kalendářního roku, do kterého spadá výplata mzdy. Nová výše životního minima se proto při výpočtu nezabavitelné částky uplatní až pro rok 2027.

ZMĚNA MĚLA PŘIJÍT UŽ DŘÍVE

Nové částky byly přijaty v souvislosti s reformou sociálních dávek a původně měly začít platit od 1. května 2026. Jejich účinnost však byla posunuta na 1. října 2026. Do 30. září proto zůstávají zachovány dosavadní částky.

DŮLEŽITÉ:

Zvýšení životního minima neznamená automatické zvýšení konkrétní sociální dávky o stejnou částku. Dopad se vždy odvíjí od pravidel příslušné dávky, příjmů a složení domácnosti.

A photograph of a baby floating in water, holding a 100 Czech Koruna banknote. The image is used as a background for the title section.

Od 1. 7. 2026 se rozšiřují možnosti přiznání peněžitě pomoci v mateřství

Česká správa sociálního zabezpečení informovala o možnostech přiznání PPM u žen, které nesplňují potřebnou délku doby pojištění z aktuálního pojistného vztahu. Nárok může vzniknout i v případě, že žadatelka aktuálně nemocensky pojištěná není.

Pokud žena čeká další dítě do 4 let od předchozího porodu a nesplňuje běžné podmínky pro nárok na PPM (nemá dostatečnou dobu účasti na pojištění, aktuálně není pojištěná ani jí netrvá ochranná lhůta), může jí přesto nárok na PPM vzniknout. Platí to v případě, že z důvodu předchozího porodu pobírala PPM a před nástupem na ni byla v posledních 4 letech účastna nemocenského pojištění alespoň 540 kalendářních dní.

Výše nové PPM se stanoví z denního vyměřovacího základu, který byl použit pro výpočet předchozí peněžitě pomoci v mateřství. Upravuje se nicméně podle aktuálně platných redukčních hranic.

Nárok nevznikne, pokud by žena čerpala obdobnou dávku v jiném státě EU.

Nárok na tuto dávku při splnění podmínek zákona pojištěnce vzniká, pokud na ni nastoupí nejdříve dnem 1. 7. 2026.



Novinka pro studující rodiče: **HLÍDAČKOVNÉ** pomůže skloubit péči o dítě se studiem

Od září 2026 mohou někteří studující rodiče využít novou finanční podporu, která má usnadnit spojení péče o malé dítě se studiem. Takzvané hlídačkovné, oficiálně Podpora studujícího rodiče, přispívá na náklady spojené se zajištěním péče o dítě v době, kdy se rodič věnuje studiu. O dávku mohou od 1. září 2026 požádat rodiče, kterým náleží rodičovský příspěvek a současně splňují další stanovené podmínky.

KDO MŮŽE HLÍDAČKOVNÉ ZÍSKAT?

Základní podmínkou je, že studující rodič musí

mít v době, za kterou má být podpora vyplacena, nárok na rodičovský příspěvek. Hlídačkovné je s rodičovským příspěvkem přímo propojeno – bez aktivního nároku na rodičovský příspěvek nárok na tuto podporu nevznikne. Pokud nárok na rodičovský příspěvek zanikne, zaniká současně také nárok na podporu studujícího rodiče.

Současně musí rodič studovat první prezenční bakalářský, magisterský nebo doktorský studijní program na vysoké škole v České republice, případně první denní studium na vyšší odborné škole. U vys-

koškovského studia musí studium probíhat ve standardní době nebo nejvýše jeden rok po jejím uplynutí. Žadatel musí být také nezaopatřeným dítětem. U prvního doktorského studia se však věková hranice pro nezaopatřenost neuplatňuje, takže podpora může náležet i studujícímu rodiči staršímu 26 let.

Důležitá je i forma studia. U vysoké školy musí jít o prezenční studium, u vyšší odborné školy o studium denní. Při distančním, kombinovaném nebo dálkovém studiu nárok nevzniká. Studium musí probíhat na vysoké nebo vyšší odborné škole v České republice; výjimkou jsou výjezdy v rámci programu Erasmus+ zprostředkované českou vysokou školou.

V ROCE 2026 ČINÍ PODPORA 7 467 Kč MĚSÍČNĚ

Výše hlídačkovného je stanovena jako jedna třetina minimální měsíční mzdy. Pro rok 2026 tak činí 7 467 Kč měsíčně. Při posuzování nároku se nesleduje příjem rodiče ani příjem jeho domácnosti.

Přestože má dávka pomoci především s náklady na zajištění péče o dítě během studia, rodič nemusí prokazovat, za co vyplacené prostředky skutečně použil. Není tedy třeba dokládat například smlouvu se školou, úhrady za hlídání ani výpisy z účtu.

POZOR NA PRVNÍ ROK STUDIA A LETNÍ PRÁZDNINY

Podpora se nevyplácí během prvních 12 měsíců prvního bakalářského nebo magisterského studia ani během prvních 12 měsíců prvního denního studia na vyšší odborné škole. Toto omezení se nevztahuje na bezprostředně navazující magisterské studium po bakalářském studiu a na první doktorské studium.

Hlídačkovné se dále nevyplácí při přerušení studia a také za měsíce červenec a srpen. Po obnovení studia může být při splnění ostatních podmínek výplata podpory znovu obnovena.

JAK O PODPORU POŽÁDAT?

Nejjednodušší cestou je elektronická žádost prostřednictvím Klientské zóny Jenda, a to v rámci agendy rodičovského příspěvku. Bez podané žádosti

o rodičovský příspěvek nebo bez aktivního nároku na rodičovský příspěvek není možné o podporu studujícího rodiče požádat.

Pokud žadatel nemůže využít online podání, může žádost podat na kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR. Do 30. června 2027 lze podat také písemnou žádost, a to osobně či na podatelnu, poštou, e-mailem s uznávaným elektronickým podpisem nebo datovou schránkou.

K žádosti je nutné doložit speciální Potvrzení o studiu pro účely podpory studujícího rodiče. Běžné potvrzení o studiu nestačí, protože škola musí potvrdit údaje důležité pro posouzení nároku, například zahájení studia, studijní program nebo formu studia.

SE ŽÁDOSTÍ SE NEVYPLATÍ ČEKAT

O hlídačkovné nelze požádat zpětně. Nárok může při splnění všech podmínek vzniknout nejdříve za měsíc, ve kterém byla žádost podána. Pokud tedy rodič splní podmínky například už v říjnu, ale žádost podá až v listopadu, může mu nárok vzniknout nejdříve za listopad.

Podpora se vyplácí zpětně v měsíci následujícím po měsíci, za který náleží. Úřad práce ČR rozhodne o žádosti standardně do 30 dnů, ve složitějších případech může být lhůta prodloužena až na 60 dnů.

Důležité:

Podpora studujícího rodiče je administrativně propojena s rodičovským příspěvkem. Nárok na rodičovský příspěvek proto musí trvat; pokud zanikne, zaniká také nárok na hlídačkovné.

- Jindřiška Budweiserová -

Zdroj: Úřad práce ČR, ČSSZ, MPSV

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

s podzimem se k vám dostává další číslo našeho časopisu a přináší vám informace z pracovního práva, občanského práva a odpovědi na Vaše dotazy.

Žijeme ve velmi turbulentní době, a to s ohledem na blížící se změny v pracovním právu a v definici závislé práce. Proto je pro každého zaměstnance dobré, je-li členem odborové organizace, protože na každodenní starosti není sám, kryje mu záda silný partner – odborová organizace. Buďte bdělí, braňte svoje práva, neboť právo přeje připraveným.

Váš právní servis.



Právní KUDYKAM

ABECEDA PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ – AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

Agenturní zaměstnávání nabízí zaměstnavatelům pružný způsob, jak krátkodobě či dlouhodobě pokrýt personální potřeby. Jeho fungování však stojí na přesném rozdělení odpovědnosti mezi agenturu práce a uživatele a na důsledném dodržení zákonných podmínek ochrany přiděleného zaměstnance. V zákoníku práce je agenturní zaměstnávání upraveno v ustanovení § 307a až 309a.

CO JE AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

Agenturní zaměstnávání je třístranné uspořádání mezi agenturou práce, jejím zaměstnancem a uživatelem. Zaměstnanec zůstává v pracovněprávním vztahu k agentuře práce, která jej na základě příslušného povolení dočasně přidělí k výkonu práce u jiného zaměstnavatele – uživatele. Práci pak koná podle pokynů uživatele.

Podstatné je, že dočasné přidělení musí mít oporu v pracovním poměru nebo dohodě o pracovní činnosti uzavřené mezi agenturou a zaměstnancem a současně v dohodě agentury práce s uživatelem. Zákoník práce tento model považuje za závislou

práci a upravuje jej zejména v § 307a až § 309a.

SMLOUVNÍ ZÁKLAD A DOKUMENTACE

Dohoda mezi agenturou práce a uživatelem musí být písemná. Zákon vyžaduje, aby z ní bylo zřejmé zejména, který zaměstnanec je přidělován, jakou práci bude vykonávat, kde a od kdy bude pracovat a na jak dlouho je přidělení sjednáno.

Dohoda musí dále zachytit požadavky na odbornou nebo zdravotní způsobilost, údaje o pracovních a mzdových či platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele a případné podmínky předčasného ukončení přidělení. Součástí má být rovněž číslo a datum rozhodnutí, kterým bylo agentuře uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Vedle dohody s uživatelem agentura předává zaměstnanci písemný pokyn k dočasnému výkonu práce. V něm se uvádí uživatel, místo výkonu práce, doba přidělení, vedoucí zaměstnanec oprávněný práci přidělovat a kontrolovat, popřípadě pravidla předčasného ukončení a informace o podmínkách srovnatelného zaměstnance.

ROZDĚLENÍ ROLÍ MEZI AGENTURU A UŽIVATELE

Za trvání přidělení organizuje, řídí a kontroluje práci přiděleného zaměstnance uživatel. Ukládá mu pracovní úkoly, dává mu pokyny, vytváří pracovní

podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Uživatel však nevystupuje jako zaměstnavatel zaměstnance agentury práce. Nesmí proto vůči němu právně jednat jménem agentury, například měnit jeho pracovní smlouvu nebo za agenturu ukončit pracovní poměr. Právním zaměstnavatelem zůstává agentura práce; uživatel vykonává pouze zákonem vymezené oprávnění řídit každodenní výkon práce.

Zákon zároveň zakazuje přidělit zaměstnance k uživateli, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu. Stejně tak nemá být v témže kalendářním měsíci vykonávána u téhož uživatele práce prostřednictvím jiné agentury práce.

ROVNÉ PRACOVNÍ A MZDOVÉ PODMÍNKY

Klíčovým principem agenturního zaměstnávání je srovnatelné zacházení. Agentura práce a uživatel mají zajistit, aby pracovní a mzdové nebo platové podmínky přiděleného zaměstnance nebyly horší než podmínky zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci při zohlednění kvalifikace a délky odborné praxe.

Jestliže jsou podmínky přiděleného zaměstnance horší, zákon ukládá agentuře povinnost zjednat nápravu – na žádost zaměstnance i bez ní, pokud rozdíl zjistí jinak. Zaměstnanec se může svých takto vzniklých práv domáhat vůči agentuře práce.

Při ujednáních směřujících k vyšší ochraně majetku uživatele nesmí být přidělený zaměstnanec postaven do méně výhodného režimu, než jaký zákoník práce připouští u odpovědnosti zaměstnance za svěřené hodnoty a ztrátu svěřených věcí.

DOBA PŘIDĚLENÍ A JEHO UKONČENÍ

Tentýž zaměstnanec nemá být k témuž uživateli dočasně přidělován déle než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Výjimku zákon stanoví ze-

jména tehdy, požádá-li o pokračování sám zaměstnanec, nebo jde-li o pokračování za zaměstnance uživatele čerpajícího mateřskou, otcovskou nebo mateřskou dovolenou.

Dočasné přidělení běžně končí uplynutím sjednané doby. Skončit může také dohodou agentury a zaměstnance nebo skončením jejich základního pracovněprávního vztahu. Pokud dohoda s uživatelem připouští jednostranné ukončení, nesmí být toto oprávnění nastaveno pouze ve prospěch uživatele. Jednostranné prohlášení uživatele musí být doručeno také přidělenému zaměstnanci; dohoda pak končí nejdříve čtrnáctým dnem po doručení.

PŘESHraniČNÍ Vyslání

Má-li uživatel vyslat přiděleného zaměstnance v rámci nadnárodního poskytování služeb do jiného členského státu Evropské unie, musí o tom agenturu práce v dostatečném předstihu informovat. Informace má zahrnout místo výkonu práce, pracovní úkoly, datum zahájení, předpokládanou dobu vyslání a údaj o případném nahrazení jiného vyslaného zaměstnance.

Praktické shrnutí

Pro řádné nastavení agenturního zaměstnávání je vhodné pracovat se třemi kontrolními okruhy: úplností písemné dohody s uživatelem a pokynu zaměstnanci, přesným vymezením provozních rolí uživatele a agentury a průběžnou kontrolou srovnatelných pracovních a mzdových podmínek. Zvláštní pozornost vyžadují pravidla pro předčasné ukončení přidělení, délka přidělení k témuž uživateli a případné přeshraniční vyslání.



ABECEDA PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ – PRÁVNÍ JEDNÁNÍ A KOLEKTIVNÍ SMLOUVY V PRACOVNÍM PRÁVU

Problematika uvedená v nadpisu tohoto článku vychází z ustanovení § 18 až § 29 zákoníku práce.

VÝKLAD A NEPLATNOST PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ

Pracovní právo chrání zaměstnance také prostřednictvím zvláštních pravidel pro výklad právního jednání. Umožňuje-li text více rozumných výkladů, má se použít ten, který je pro zaměstnance nejvýhodnější. Tento princip má význam zejména při nejasných ujednáních pracovní smlouvy, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo vnitřních pravidel zaměstnavatele.

Zákoník práce současně rozlišuje situace, kdy chybí předepsaný souhlas příslušného orgánu, od pouhého nesplnění povinnosti určité jednání s orgánem projednat. Neplatnost soud zohlední i bez návrhu tam, kde to zákon výslovně stanoví. Samotné neprovedení projednání však nevede automaticky k neplatnosti. Neplatnost právního jednání nemá jít k tíži zaměstnance, ledaže ji výlučně způsobil on sám.

FORMA A ELEKTRONICKÉ UZAVÍRÁNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Předepsaná forma právního jednání je v pracovním právu významná, avšak při již zahájeném plnění nelze její nedostatek bez dalšího namítat u jednání, kterými vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

Zvláštní úprava dopadá na pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti a jejich změny uzavírané elektronicky. Zaměstnavatel musí zaměstnanci zaslat vyhotovení

na jeho písemně sdělenou elektronickou adresu, která není v dispozici zaměstnavatele. Zaměstnanec může od takto uzavřeného jednání písemně odstoupit, pokud ještě nezačal plnit; právo je časově omezeno sedmi dny od doručení vyhotovení na uvedenou adresu.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA A JEJÍ ÚČINKY

Kolektivní smlouvu může na straně zaměstnanců uzavřít pouze odborová organizace. Jejím účelem je upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích i práva a povinnosti smluvních stran. Ujednání, která by zaměstnancům ukládala povinnosti nebo zkracovala zákonná práva, se neuplatní.

Zákon rozlišuje podnikovou kolektivní smlouvu uzavíranou u zaměstnavatele a kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavíranou mezi organizacemi zaměstnavatelů a odborovými organizacemi. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, zásadně jednají společně a ve vzájemné shodě. Zákon však stanoví i postup pro případ, že shody nedosáhnou, včetně ochrany zaměstnanců prostřednictvím možnosti vyjádřit nesouhlas.

Kolektivní smlouva je závazná nejen pro smluvní strany, ale také pro zaměstnance, za něž odborová organizace smlouvu uzavřela, a v příslušných případech pro zaměstnavatele sdružené v organizaci zaměstnavatelů. Práva jednotlivých zaměstnanců z kolektivní smlouvy se uplatňují obdobně jako jiná práva z pracovního poměru nebo dohod.

DOBA ÚČINNOSTI, FORMA A INFORMOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Kolektivní smlouvu lze uzavřít na dobu určitou i neurčitou. Její výpověď je možná písemně nejdříve po šesti měsících účinnosti a výpovědní doba činí alespoň šest měsíců. Zákon dále chrání výhodnější úpravu práv zaměstnanců: podniková kolektivní smlouva nemůže platně poskytnout méně než použitelná kolektivní smlouva vyššího stupně.

Smlouva musí mít písemnou podobu a být pode-

nebo dlouhodobě bez vážného důvodu neplní své studijní povinnosti.



KVALIFIKAČNÍ DOHODA

Kvalifikační dohoda upravuje vzájemné závazky zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti se zvyšováním kvalifikace. Zaměstnavatel se v ní typicky zavazuje umožnit zaměstnanci vzdělávání a zaměstnanec se zavazuje setrvat v pracovním poměru po sjednanou dobu, nejdéle pět let. Pokud tento závazek nesplní, může být povinen nahradit sjednané náklady spojené se zvýšením kvalifikace. Dohodu lze uzavřít také při prohlubování kvalifikace, dosáhnou-li předpokládané náklady alespoň 75 000 Kč. V takovém případě však zaměstnavatel nemůže prohloubení kvalifikace zaměstnanci jednostranně uložit.

Kvalifikační dohoda musí být písemná a musí vymezit druh a způsob zvýšení nebo prohloubení kvalifikace, dobu setrvání u zaměstnavatele a jednotlivé druhy i celkovou výši nákladů, které by zaměstnanec hradil při porušení závazku. Při jen částečném nesplnění závazku se náhrada nákladů poměrně snižuje.

Zákon současně stanoví případy, kdy povinnost zaměstnance náklady hradit nevzniká. Jde například o některé způsoby skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele, dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost pro příslušnou práci nebo situaci, kdy zaměstnavatel dosaženou kvalifikaci v rozhodném období nevyužívá.

ZÁVĚR

Rozlišení mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace má praktický význam zejména pro úhradu nákladů, pracovní volno a možnost uzavřít kvalifikační dohodu. Při přípravě dohody je vhodné přesně vymezit vzdělávací aktivitu, náklady i dobu setrvání zaměstnance, aby byly závazky obou stran srozumitelné a kontrolovatelné.



OBČANSKÝ ZÁKONÍK

SMLOUVA O ZÁJEZDU: CO MUSÍ ZÁKAZNÍK A POŘADATEL VĚDĚT

Smlouva o zájezdu není jen běžná objednávka ubytování nebo letenky. Jde o zvláštní smluvní vztah, v němž se pořadatel zavazuje obstarat zákazníkovi zájezd a zákazník se zavazuje uhradit celkovou cenu. Zájezdem je soubor služeb cestovního ruchu; právní úprava proto chrání zákazníka nejen při samotném uzavření smlouvy, ale také při změnách, zrušení zájezdu a při vadném plnění během cesty.

INFORMACE PŘED UZAVŘENÍM SMLOUVY

Ještě před závaznou objednávkou musí pořadatel nebo zprostředkovatel sdělit zákazníkovi jasné, srozumitelné a zřetelné informace o nabízeném zájezdu. Údaje o hlavních parametrech cesty se následně stávají součástí smlouvy a nelze je jednostranně volně měnit.

Zákazník má zejména znát místo a dobu pobytu, trasu, dopravu včetně termínů a časů, údaje o ubytování a stravování, zahrnuté výlety či další služby, informace o skupinovém charakteru zájezdu nebo jeho vhodnosti pro osoby s omezenou schopností pohybu. Významná je také transparentnost ceny: není-li zákazník předem informován o daních, poplatcích či jiných dodatečných nákladech, nemá povinnost je dodatečně hradit.

POTVRZENÍ O ZÁJEZDU

Při uzavření smlouvy, případně bezprostředně poté, vydává pořadatel zákazníkovi potvrzení o zájezdu v textové podobě. Písemná smlouva může potvrzení nahradit, pokud obsahuje všechny záko-

nem požadované náležitosti. Jestliže by se smlouva a potvrzení rozcházel, může se zákazník dovolávat pro něj výhodnějšího ujednání.

Potvrzení má vedle popisu samotného zájezdu obsahovat také identifikaci a kontakty pořadatele, celkovou cenu a platební podmínky, případný minimální počet účastníků, údaje o pasových, vízových a zdravotních požadavcích a informace o pojištění pro případ úpadku. Důležité jsou rovněž kontakty na místního zástupce nebo kontaktní místo pro rychlou komunikaci, pomoc v nesnázích či vytknutí vady zájezdu.

Přadatel má zákazníkovi spolu s potvrzením předat doklad o pojištění pro případ úpadku nebo doklad o bankovní záruce. Nejpozději sedm dnů před zahájením zájezdu pak poskytuje další známé a pro zákazníka významné informace, včetně plánovaných časů dopravy a nezbytných cestovních dokladů, poukázek či stvrzenek.

ZMĚNA CENY A ZMĚNA ZÁJEZDU

Zvýšení ceny není možné bez dalšího. Pořadatel si je musí výslovně vyhradit ve smlouvě, sjednat způsob výpočtu cenové úpravy a současně přiznat zákazníkovi právo na snížení ceny, pokud se příslušné náklady sníží. Zákon připouští úpravu zejména při změně nákladů na dopravu a energie, některých daní a poplatků nebo směnného kurzu. Oznámení o zvýšení ceny musí zákazník obdržet nejpozději dvacet dnů před zahájením zájezdu a musí obsahovat důvody i výpočet. Navrhne-li pořadatel zvýšení přesahující osm procent ceny, nebo podstatně změní hlavní náležitost zájezdu, může zákazník ve stanovené lhůtě od smlouvy odstoupit bez odstupného. Tato lhůta nesmí být kratší než pět dnů.

ODSTOUPENÍ A ZRUŠENÍ ZÁJEZDU

Zákazník může od smlouvy před zahájením zájez-

du odstoupit vždy, zpravidla však za přiměřené odstupné. Bez odstupného může odstoupit například tehdy, nastanou-li v místě určení nebo jeho bezprostředním okolí nevyhnutelné a mimořádné okolnosti s významným dopadem na poskytování zájezdu či dopravy.

Pořadatel může zájezd zrušit jen v zákonem vymezených případech. Typicky jde o nedosažení předem určeného minimálního počtu účastníků nebo o nevyhnutelné a mimořádné okolnosti bránící plnění. V takové situaci vrací zákazníkovi uhrazené platby, avšak zpravidla nenahrazuje škodu.

VADY ZÁJEZDU A POMOC ZÁKAZNÍKOVÍ

Vada zájezdu nastává, pokud některá sjednaná služba cestovního ruchu není poskytnuta v souladu se smlouvou. Zákazník ji má bez zbytečného odkladu vytknout pořadateli a určit přiměřenou lhůtu k nápravě, není-li nutné řešení okamžité. Ne-

odstraní-li pořadatel podstatnou vadu, může zákazník za splnění zákonných podmínek od smlouvy odstoupit nebo si zajistit nápravu a žádat náhradu nezbytných nákladů.

Pořadatel odpovídá za řádné poskytnutí všech sjednaných služeb, i když je fakticky poskytují jiné osoby. Při vadném zájezdu může zákazník požadovat přiměřenou slevu z ceny; při porušení povinností přichází v úvahu také náhrada škody a újmy za narušení dovolené. Pořadatel je navíc povinen poskytnout zákazníkovi pomoc v nesnázích, například zprostředkováním kontaktu na zdravotní služby, místní úřady či konzulární pomoc.

Právní úprava smlouvy o zájezdu tak staví na předvídatelnosti: zákazník má před cestou vědět, co kupuje, kolik zaplatí a na koho se obrátit. Pořadatel naopak nese odpovědnost za to, že sjednané služby budou odpovídat tomu, co bylo zákazníkovi slíbeno.



Malá ohlédnutí

22. června 2026

Česká pošta – jednání P KOV-ČP

Zástupci Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty se na červnovém jednání věnovali aktuálním odborovým otázkám, situaci v regionech a připravovaným organizačním změnám. Významným tématem zůstává také kolektivní vyjednávání, financování FKSP a pracovní podmínky zaměstnanců.

V rámci odborových aktualit byla velká pozornost věnována připravovaným změnám zákoníku práce v souvislosti s platformovou prací. ČMKOS upozorňuje na riziko rozšiřování tzv. švarcsystému a na možné oslabování pracovněprávní ochrany zaměstnanců. Odbory požadují zachování současné definice závislé práce.

Ekonomický servis informoval o nezaměstnanosti a o situaci na trhu práce. Nejvyšší nezaměstnanost dlouhodobě vykazují Moravskoslezský a Ústecký kraj. Zazněly také informace o inflaci, průměrných mzdách a podpoře v nezaměstnanosti.

Pokračují jednání o FKSP, stále není schválen finanční plán České pošty ani znám konečný příděl do FKSP. Přetrvává proto nutnost dalšího provizorního rozpočtu. V současnosti nejsou z FKSP hrazeny příspěvky na činnost odborových organizací.

Odbory se nadále zabývají mzdovou situací zaměstnanců. Jednání o zvýšení mezd zahájil P KOV

již v listopadu 2025, současná ekonomická situace České pošty však podle zaměstnavatele neumožňuje potřebné navýšení. Odbory přesto požadují, aby jednání pokračovala. V některých regionech se navíc objevují případy častého nepříznání výkonové mzdy, což vede k nespokojenosti zaměstnanců a v některých případech i k podávání výpovědí. Specifická situace je v Praze, kde zaměstnanci čelí velkému tlaku na plnění obchodních úkolů a současně dochází ke krácení výkonnostních premií.

Pozornost byla věnována také organizačním změnám. Změny připravované k 1. červenci a 1. srpnu 2026 nemají podle zaměstnavatele charakter hromadného propouštění. Srpnová změna se týká 19 pracovních pozic. Další úpravy organizační struktury celého podniku se připravují a jejich podoba by měla být jasnější v průběhu srpna. P KOV požádal o aktuální organizační strukturu České pošty a také o přehled kontaktů pro jednání v rámci sociálního dialogu.

Z regionů zazněla řada podnětů týkajících se pracovních podmínek a odměňování. Odbory upozornily na problémy s výkonovou mzdou, tlak na plnění obchodních plánů, odměňováním balíkových doručovatelů i na pokračující otázky kolem systému odměňování za doručování balíků pracovníky konkrétní sítě.

Opakovaně se objevují také praktické problémy na pracovištích. Odbory požadují prověření pravidel

del pro uvolňování zaměstnanců k lékaři, protože na některých pracovištích jsou zaměstnanci neoprávněně nuceni čerpat dovolenou. Řešeno bylo rovněž čerpání staré dovolené balíkovými doručovateli, vybavení pracovišť nápojovými a jídelními automaty a podmínky provádění prověrek BOZP.

P KOV se zabývá také bezpečností a odpovědností zaměstnanců za škody. Zaměstnavatel přislíbil zaslání podmínek pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli, aby odbory mohly zaměstnancům poskytnout přesné informace o limitech a podmínkách pojištění.

Jednání se dotklo také návrhů na nové zaměstnanecké benefity, například možnosti využití slevového programu České pošty při nákupu pohonných hmot. Připomenuty byly rovněž aktuální nabídky T-Mobile Benefit a připravované digitální členské průkazy OS ZPTNS.

P KOV bude nadále jednat se zaměstnavatelem o mzdách a zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců. Odbory současně upozorňují na potřebu včasné a srozumitelné komunikace při všech připravovaných organizačních změnách a na důsledné dodržování pracovněprávních předpisů.

20. července 2026

Česká pošta – jednání P KOV-ČP

Na červencové videokonferenci se zástupci Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty věnovali aktuálním odborovým otázkám, situaci v regionech, FKSP a připravovaným změnám v České poště a Odštěpném závodu Balíkové služby. Významným tématem zůstává potřeba lepší informovanosti zaměstnanců o budoucnosti podniku a pokračování sociálního dialogu.

V rámci odborových aktualit zazněly informace o připravovaných změnách zákoníku práce, ekonomické informace o inflaci a nezaměstnanosti. V České republice je téměř 100 tisíc volných pracovních míst, přičemž významná část je určena

uchazečům se základním vzděláním. Skončila také vládní regulace cen pohonných hmot.

Důležitou zprávou je posun v oblasti FKSP. Dne 14. července proběhlo jednání o rozdělení prostředků FKSP pro rok 2026. Odborové organizace se neshodly na poskytování příspěvku na činnost odborů, zaměstnavatel rozhodl o poskytování příspěvku tak, že mohou všechny odborové organizace příspěvky čerpat dle potřeby do celkového limitu v rámci rozpočtu.

Odbory se zabývají pracovními podmínkami v horkém počasí. P KOV požádal o navýšení paušální peněžní náhrady za ochranné nápoje, protože její současná výše podle odborů neodpovídá aktuálním cenám a kumulované inflaci. V regionech pokračují kontroly BOZP. Na pracovišti mezinárodního provozu byly v souvislosti se zvýšenou zátěží tepla zakoupeny další velkokapacitní ventilátory.

Z regionů opakovaně zaznívá nedostatek informací o budoucnosti České pošty. Zaměstnanci se ptají také na připravované organizační změny, na zvýšení mezd nebo případnou mimořádnou odměnu. Odbory upozorňují na pokračující tlak na prodej produktů aliančních partnerů a na problémy s proplácením přesčasových hodin. Řešena byla také časová náročnost odbavení klientů na přepážkách Czech POINT.

Významným tématem je odměňování a pracovní podmínky doručovatelů. Předsedkyně P KOV jednala se zástupci logistiky - spolupráce Balíkovny s kontaktní sítí a doručování balíkových zásilek listovními doručovateli. Odbory se zajímají také o jejich odměňování za doručování balíků a o možnost vybavení doručovatelů PDA. Praktickým problémem zůstává také nemožnost platby kartou při doběrce, listovní doručovatel nemá platební terminál.

Pozornost byla věnována rovněž budoucnosti České pošty a OZ Balíkové služby. Zaměstnavatel uvedl, že se v současné době připravuje strategie a další možnosti rozvoje podniku. Konkrétní termín, kdy budou informace představeny sociálním partnerům a zaměstnancům, zatím není znám.

P KOV požaduje, aby zaměstnanci byli o zásadních změnách informováni včas a srozumitelně.

V regionech se řešily také praktické otázky každodenního provozu – od údržby klimatizací ve služebních vozidlech přes vybavení pracovišť až po opravy provozoven. Odbory upozornily také na potřebu aktualizace Poštovního průvodce, který již neobsahuje všechny aktuální informace.

Odbory budou zároveň sledovat připravované organizační změny a jejich dopad na zaměstnance a nadále řešit problémy, které se objevují přímo v jednotlivých regionech a na pracovištích.

31. srpna 2026

Česká pošta – jednání P KOV-ČP

Zástupci Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty se na svém dalším jednání věnovali aktuálním odborovým otázkám, situaci v regionech a připravovaným změnám u zaměstnavatele. Mezi hlavní témata patřila strategie České pošty, zaměstnanost, odměňování, pracovní podmínky a změny v logistice a doručování.

Důležité pro Českou poštu zůstává schválení novely zákona o poštovních službách, na které je navázána výplata kompenzace za základní poštovní služby – ČNUS.

Intenzivně se připravuje strategie České pošty, která má být předložena zakladateli a dozorčí radě. Po jejím schválení bude projednána s financujícími bankami a následně má být zaměstnancům představena prostřednictvím rozsáhlé interní komunikace. Společné jednání zaměstnavatele s odbory se očekává pravděpodobně v říjnu. Pokračuje také čerpání FKSP - zaměstnanci mohou využít příspěvek na dovolenou nebo dětskou rekreaci ve výši 2 000 Kč. Průměrná hodnota benefitů za měsíc bez týdne dovolené navíc činí 2 136 Kč. Z regionů přicházejí především podněty týkající se mezd, pracovních podmínek a přesčasů. Zaměstnanci se ptají na možnost zvýšení mezd nebo alespoň vyplacení mimořádné odměny. V regionech přetrvává také nejistota

ohledně dalšího vývoje České pošty, nedostatku zaměstnanců i kvalitních vedoucích pracovníků. Odbory proto zdůrazňují potřebu lepší komunikace a včasného informování zaměstnanců. Pokračují kontroly BOZP prováděné svazovými inspektory, které přispívají ke zlepšování pracovního prostředí.

Velkou změnou prochází logistika. Vzhledem k poklesu listovních zásilek se hledají možnosti, jak lépe využít kapacity stávajících doručovacích okruhů. Testuje se proto spolupráce Balíkovny s Kontaktní sítí. Cílem je postupně zvýšit počet takto doručovaných balíků. Současně se hledá vhodný systém odměňování listovních doručovatelů za tuto práci. Balíkovna se potýká s nedostatkem pracovníků. Prioritou proto bude zajištění vánočního provozu. Řeší se také nedostatek vozidel do 3,5 tuny a obnova vozového parku, která je plánována do konce roku 2026. Schválena byla rovněž možnost pořízení nového technického vybavení pro doručovatele. Mobilní telefony jim mají umožnit například vybírat dobírek a doručování zásilek na kód.

Odbory budou sledovat dopady změn na zaměstnance, zejména v oblasti zaměstnanosti, mezd, pracovní doby a pracovních podmínek. Důležitou součástí další práce bude také otevřená komunikace se zaměstnanci.

16. a 17. září 2026

OS ZPTNS - 16. jednání Rady OS ZPTNS

Rada vzala na vědomí aktuální odborové informace, informace o členské základně a základních organizacích svazu. Byla seznámena s novinkami z oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání přednesené Jindřiškou Budweiserovou, Lubomírem Vinduškou, Stanislavem Kačerem, Ivanem Homolou a Tomášem Veverou.

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informace o čerpání rozpočtu OS ZPTNS za I. pololetí 2026, informace z MSDU OS. Dále se zabývala informacemi o přípravách VIII. sjezdu OS ZPTNS, který by mělo svolat Zastupitelstvo OS ZPTNS na svém listopadovém jednání na listopad v roce 2027. Vzala

na vědomí informace z oblasti BOZP, informace o vyplacených jednorázových podporách a o využívání rekreačních pobytů našich členů na Černém Mostě. V posledním bodě byla Rada seznámena s informacemi z ČMKOS.

23. -24. září 2026

Seminář Pracovní právo – Pardubice

V Pardubicích se uskutečnil seminář zaměřený na oblast pracovního práva a zákoníku práce, pořádáný Odborovým svazem zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb.

Hlavním tématem byla aktuální problematika pracovního práva, zejména výklad jednotlivých ustanovení zákoníku práce a jejich praktické uplatňování v pracovněprávních vztazích. Pozornost byla věnována také otázkám, se kterými se odboroví funkcionáři setkávají při své každodenní činnosti.

Seminář byl zároveň příležitostí k diskusi, konzultaci konkrétních pracovněprávních situací a výměně zkušeností mezi účastníky. Získané informace a poznatky mohou odboroví funkcionáři využít především při poskytování základního poradenství a pomoci členům při řešení jejich pracovněprávních otázek. V případě potřeby mohou členové využít právní servis odborového svazu, který zajišťuje odbornou právní pomoc a zastupování.

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 😊





České a slovenské poštovní odbory: společné problémy, společná témata

Ve dnech 21.–22. září 2026 se v Praze uskutečnilo setkání zástupců českých a slovenských poštovních odborů. Hlavním tématem byla současná situace v České a Slovenské poště, probíhající změny v obou podnicích a jejich dopady na zaměstnance.

Ukázalo se, že obě pošty řeší velmi podobné problémy – dlouhodobý pokles listovních zásilek, digitalizaci, tlak na snižování nákladů, změny pobočkové sítě, nedostatek zaměstnanců v některých profesích i rostoucí nároky na ty, kteří v provozu zůstávají.

Velmi výraznými změnami nyní prochází také Slovenská pošta. V roce 2025 uzavřela 45 poboček a optimalizace pobočkové sítě pokračuje také v letošním roce. Více než 1 000 z přibližně 1 300 poboček je podle údajů Slovenské pošty ztrátových. Podnik proto mění organizaci provozu a hledá nové formy poskytování služeb.

Transformace se samozřejmě dotýká zaměstnanců. Snižování počtu pracovních míst, kumulace činností a změny organizace práce zvyšují nároky na zaměstnance. O to důležitější je role odborů na sociálního dialogu. Slovenským kolegům se letos

podařilo po náročném vyjednávání uzavřít novou podnikovou kolektivní smlouvu na období 2026–2029.

Pozitivní zprávou je zlepšení hospodaření Slovenské pošty. Plánovanou ztrátu za rok 2025 ve výši 25 milionů eur se podařilo snížit na 1,7 milionu eur a podle údajů podniku skončilo první pololetí roku 2026 již v mírném zisku.

Také Česká pošta prochází dlouhodobou transformací a hledá cestu k ekonomické stabilitě. Zkušenosti z obou zemí však potvrzují, že samotné úspory nemohou být jediným řešením problémů poskytování poštovních služeb. Je nutné zachovat dostupnost služeb a současně zajistit odpovídající pracovní podmínky zaměstnanců, bez kterých není možné kvalitní poštovní služby poskytovat.

Setkání potvrdilo význam pravidelné spolupráce českých a slovenských poštovních odborů. Máme mnoho společných problémů, a právě vzájemná výměna zkušeností nám pomáhá při prosazování zájmů zaměstnanců a hledání budoucnosti poštovních služeb v obou zemích.

- Jindřiška Budweiserová -

LÉTO SE ZO TELCO MORAVA

OBSAH

Ohňostroje nad hladinou přehrady i den plný vědeckých pokusů – takové bylo letošní léto pro členy ZO TELCO Morava. Organizace pro ně připravila dvě akce a k oběma zajistila výrazné zvýhodněné vstupné.

Devětadvacátý ročník festivalu IGNIS BRUNENSIS, jedné z nejznámějších ohňostrojných soutěží v Evropě, se v Brně konal od 30. května do 4. července 2026. Hlavní program tradičně patřil Brněnské přehradě, kde se během léta vystřídala celá série doprovodných akcí po celém městě i jižní Moravě. Do mezinárodní soutěže se letos zapojily tři týmy – Česko, Švýcarsko a Finsko, které se v termínech 27. června, 1. a 4. července postupně představily nad hladinou přehrady, doprovázené dronovou show. Ohňostroj 27. června měl přitom zvláštní váhu: šlo o jubilejní 150. ohňostroj v historii festivalu.

A právě na tento večer zajistila ZO TELCO Morava



sým členům vstupenky se slevou. Stejně jako v předchozích letech bylo možné získat dvě vstupenky se slevou 100 procent, tedy zcela zdarma, a až další tři se slevou poloviční. Vstupenky platily na ozvučenou tribunu, odkud členové sledovali jubilejní ohňostroj i dronovou show z vyhrazené sekce jen pro naši ZO v komfortu, s ozvučením zajištěným přímo na místě. Ti, kdo dorazili osobně, navíc dostali poukázku na občerstvení, kterou mohli uplatnit jak na nealkoholické a alkoholické nápoje, tak na drobné jídlo.

Druhá letní nabídka mířila na rodiny. Členové ZO TELCO Morava, kteří mají v evidenci organizace zaregistrované děti do 15 let, měli možnost přihlásit se o rodinné vstupné do zábavního vědeckého centra VIDA! se slevou 100 procent. VIDA! sídlí v bývalém pavilonu D brněnského výstaviště a od svého otevření v roce 2014 patří k oblíbeným rodinným cílům ve městě. Návštěvníkům nabízí přes 180 interaktivních exponátů rozdělených do čtyř tematických okruhů – Planeta, Civilizace, Člověk a Mikrosvět – kde si mohou na vlastní kůži vyzkoušet zemětřesení, tornádo nebo nahlédnout do fungování lidského těla.

Nárok na zvýhodněné vstupné vycházel z evidence ZO: přihlásit se mohl každý člen se zaregistrovanými dětmi splňujícími věkovou podmínku, a po přihlášení obdržel vstupenku pro dva dospělé a všechny děti do 15 let věku včetně.

Dvě odlišné akce, jeden společný jmenovatel – ZO TELCO Morava letos znovu ukázala, že myslí na volný čas svých členů i jejich rodin.

- Alžběta Štefanová za výbor ZO TELCO Morava -

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, obhájí 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.

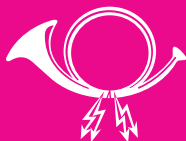
V letošním roce můžete také využít slevy na dovolenou s cestovní agenturou INVIA a na pobyty v soukromých apartmánech v Chorvatsku na stránkách <https://www.croatia24.travel/cs/>.

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



OBSAH

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
Tarify Internet		neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně	neomezeně
Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit		164,01 Kč	324,01 Kč	482,02 Kč	637,97 Kč	800,00 Kč	960,00 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
Pořád 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

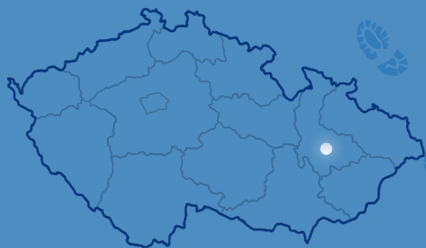
Kontaktujte Vaši odborovou organizaci!

Více informací na oszptns.cmkos.cz

KVÍZ

Určete město na slepé mapě:

1.



- a) Uherské Hradiště
- b) Svitavy
- c) Olomouc

3.



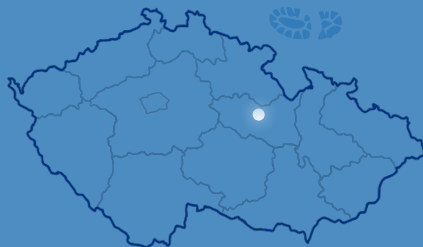
- a) Zlín
- b) Ostrava
- c) Bruntál

2.



- a) Hradec Králové
- b) Havlíčkův Brod
- c) Jičín

4.



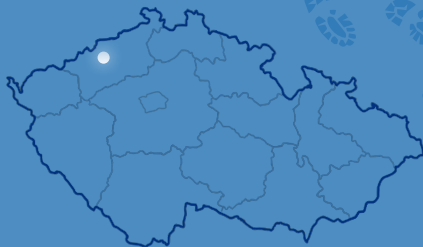
- a) Šumperk
- b) Hradec Králové
- c) Vysoké Mýto

5.



- a) Tábor
- b) Čáslav
- c) Pelhřimov

7.



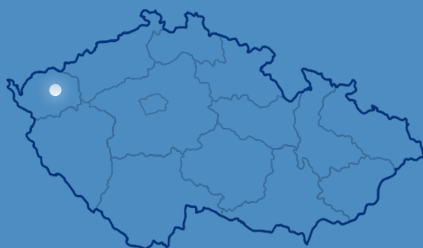
- a) Litoměřice
- b) Ústí nad Labem
- c) Most

6.



- a) Kyjov
- b) Bystřice pod Hostýnem
- c) Mikulov

8.



- a) Karlovy Vary
- b) Františkoví Lázně
- c) Mariánské Lázně



Odpovědi posílejte do 30. 11. 2026 na e-mail: oszptns@oszptns.cz označené KVÍZ.

Polévka z ČERVENÉ ŘEPY se zakysanou smetanou

Červená řepa je super zdravá potravina, nezatíží ani rodinný rozpočet.

INGREDIENCE pro 4 porce:

4 syrové červené řepy
1 cuketa
2 mrkve
2 brambory
Sůl, pepř
4 bobkové listy
Petrželka, libeček
Zakysaná smetana

POSTUP PŘÍPRAVY:

Zeleninu oškrábeme a nakrájíme na menší kousky, vložíme do hrnce, zalijeme 1 litrem vody. Osolíme, opepříme, přidáme bobkový list a bylinky. Vaříme do změknutí a rozmixujeme (případně doředíme vodou).

Podáváme se lžičkou zakysané smetany.



Roláda s jablky

INGREDIENCE:

4 ks vejce
15 dkg cukru krupice
6 lžic hladké mouky
40 dkg jablek
1 lžička skořice
1 hrst ořechů

POSTUP PŘÍPRAVY:

Ušlehejte žloutky s cukrem, přimíchejte zlehka vyšlehaný sníh a mouku.

Plech vyložte pečicím papírem a posypte ho jablky, skořicí (můžete přidat i rozinky) a ořechy. Na to nalijte těsto a rovnoměrně ho rozložte na plech. Pečte na 200 stupňů Celsia asi 7 minut.

Plát vyklopte z plechu (papír je teď vzhůru – opatrně ho odloupněte) a roládu ještě zatepla zarolujte. Nechte vychladnout a podávejte se šlehačkou.





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		zemanova.klara@oszptns.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@oszptns.cz	603 715 116

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

Stanislav KAČER	stanislav.kacer@cmall.cz	724 774 632
Michaela JÁCHMENKOVÁ	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 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

