

# NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

Ročník 57

Praha  
12. listopadu 2012

## STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

Asociace českých a moravských nemocnic, Asociace krajských nemocnic, Svaz pacientů ČR, Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR a Lékařský odborový klub- Svaz českých lékařů vyzývá:

Podpořte **PETICI** za  
záchranu nemocnic na

<http://plarmy.org/petice/new/>

## Podpora petice – Voda je lidské právo!

Vážená čtenářko, vážený čtenáři,

Odborový svaz státních orgánů a organizací plně podporuje petici Evropské občanské iniciativy (ECI): „**Voda a sanitační zabezpečení jsou lidská práva!**“

Všichni občané potřebují čistou pitnou vodu a kvalitní sanitační zabezpečení. Žádáme, aby Evropská unie zaručila tato lidská práva tím, že bude podporovat dodávky vody a sanitační zabezpečení jako důležité veřejné služby. Tato práva musí být uvedena do života. **VODA je VEŘEJNÉ DOBRO nikoli ZBOŽÍ!**

Cíle ECI:

1. Zaručené služby týkající se vody a sanitačního zabezpečení pro všechny v Evropě.
2. Žádná liberalizace služeb zajišťujících zásobování vodou.
3. Universální (globální) přístup k vodě a sanitačnímu zabezpečení.

Předsednictvo OS SOO na svém zasedání dne 25. října 2012 nejenom podpořilo tuto kampaň a petici, ale zároveň vyzvalo prostřednictvím základních a místních odborových organizací všechny členy, aby se k této petici připojili.

Základní informace naleznete na:

- ✓ internetová stránka [www.vodajelidskepravo.cz](http://www.vodajelidskepravo.cz),
- ✓ internetová stránka ECI: [www.right2water.eu](http://www.right2water.eu),
- ✓ on-line podpis petice – formulář prohlášení o podpoře <https://signature.right2water.eu/oct-web-public/signup.do?lang=cs>

Další konkrétní informace najdete též na internetové stránce našeho OS:

- ✓ **podpisový arch** „PROHLÁŠENÍ O PODPOŘE EVROPSKÉ OBČANSKÉ INICIATIVY: Voda a hygiena jsou lidská práva! Voda je veřejné dobro, ne komodita!“ ([http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/05-Voda\\_je\\_lidsk%C3%A9A9\\_pr%C3%A1vo-Podpisov%C3%BD\\_arch.pdf](http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/05-Voda_je_lidsk%C3%A9A9_pr%C3%A1vo-Podpisov%C3%BD_arch.pdf))
- ✓ **plakát** „PODEPIŠTE evropskou občanskou iniciativu“, ([http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/01-Voda\\_je\\_lidsk%C3%A9A9\\_pr%C3%A1vo-Plak%C3%A1t.pdf](http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/01-Voda_je_lidsk%C3%A9A9_pr%C3%A1vo-Plak%C3%A1t.pdf))
- ✓ **informace o kampani**, ([http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/02-Voda\\_je\\_lidsk%C3%A9A9\\_pr%C3%A1vo-Infoamce\\_o\\_kampani.pdf](http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/02-Voda_je_lidsk%C3%A9A9_pr%C3%A1vo-Infoamce_o_kampani.pdf))
- ✓ **informativní poznámky** k Evropské občanské iniciativě, ([http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/03-Voda\\_je\\_lidsk%C3%A9A9\\_pr%C3%A1vo-Evropsk%C3%A1\\_ob%C4%8Dansk%C3%A1\\_iniciativa.pdf](http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/03-Voda_je_lidsk%C3%A9A9_pr%C3%A1vo-Evropsk%C3%A1_ob%C4%8Dansk%C3%A1_iniciativa.pdf))
- ✓ **často kladené otázky** ke kampani, ([http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/04-Voda\\_je\\_lidsk%C3%A9A9\\_pr%C3%A1vo-%C4%8Casto\\_kladen%C3%A9\\_ot%C3%A1zky.pdf](http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/04-Voda_je_lidsk%C3%A9A9_pr%C3%A1vo-%C4%8Casto_kladen%C3%A9_ot%C3%A1zky.pdf))
- ✓ **logo** „Voda je lidské právo“. ([http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/06-Voda\\_je\\_lidsk%C3%A9A9\\_pr%C3%A1vo-LOGO.jpg](http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/06-Voda_je_lidsk%C3%A9A9_pr%C3%A1vo-LOGO.jpg))

**Podepsané podpisové archy zasílejte na adresu Odborového svazu státních orgánů a organizací, Senovážné náměstí 23, 110 00 Praha 1.**

V Praze dne 6. listopadu 2012

Ing. Jan Rovenský, v. r.      Bc. Pavel Bednář, v. r.      Petr Vydra, v. r.  
předseda                      1. místopředseda                      2. místopředseda

## Podepište! Evropskou občanskou iniciativu



*Evropská komise by měla ustát v neustálém nátlaku na liberalizaci vodohospodářských a hygienických služeb. Podpora trhu v poskytování těchto služeb znamená, že ti, kteří si mohou dovolit více, dostanou lepší služby, a ti, kteří si mohou dovolit méně, dostanou horší služby. „Žádné peníze, žádná voda“, na tomto heslu je postaven trh vodohospodářských služeb. Ale voda a sanitační zabezpečení jsou lidským právem! Je povinností a odpovědností vlád poskytovat tyto služby všem lidem.*

**PROHLÁŠENÍ O PODPĚŘE EVROPSKÉ OBČANSKÉ INICIATIVY:**  
**Voda a hygiena jsou lidská práva! Voda je veřejné dobro, ne komodita!**

1. **Všechny osoby podepsané na tomto formuláři jsou držitelé osobního identifikačního čísla / čísla osobního dokladu tohoto státu: ČESKÁ REPUBLIKA**  
Informace o osobních identifikačních číslech/číslích osobních dokladů, z nichž jedno musí být uvedeno, naleznete v části C přílohy III nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2111/2011 o občanské iniciativě.
2. **Registrační číslo Komise:** ECI(2012)000003
3. **Datum registrace:** 01/04/2012
4. **Webová adresa této navrhované občanské iniciativy v registru Evropské komise:** <http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/initiatives/ongoing/details/2012000003>
5. **Název této navrhované občanské iniciativy:** Voda a hygiena jsou lidská práva! Voda je veřejné dobro, ne komodita!
6. **Předmět:** Vyzýváme Evropskou komisi k návrhu legislativy, která zavede lidské právo na vodu a hygienu tak jak je uznáváno Organizací spojených národů a která bude podporovat zajišťování vody a hygieny jako základní veřejné služby pro všechny.
7. **Hlavní cíle:** Legislativa EU by měla po vládách požadovat zajištění a poskytování dostátku čisté pitné vody a hygieny všem občanům.  
Požadujeme, aby:  
1. měly instituce a členské státy EU povinnost zajistit všem obyvatelům právo na vodu a hygienu.  
2. zásobování vodou a správa vodních zdrojů nespádaly do „pravidel vnitřního trhu“ a aby bylo vodoхозяйství osvobozeno od liberalizace.  
3. EU zvyšovala své snahy o zajištění univerzálního přístupu k vodě a hygieně.
8. **Jméno a příjmení organizátorů:** Frank BSIRSKE, Jan Willem GOUDRIAAN, Annelie NORDSTRÖM, Anne-Marie PERRET, Ivan KOKALOV, Rosa Maria PAVANELLI, Dave PRENTIS
9. **Jméno, příjmení a elektronická adresa kontaktních osob:** Anne-Marie PERRET (president@epsu.org), Jan Willem GOUDRIAAN (water@epsu.org)
10. **Webová stránka této navrhované občanské iniciativy (pokud existuje):** <http://water.ttp.eu/cs>

**VYPLNÍ PODEPSANÉ OSOBY: - Všecké údaje na tomto formuláři jsou povinné a musí být vyplněny.**

„Prohlašuji, že mnou poskytnuté informace v tomto formuláři jsou správné a že jsem tuto navrhovanou občanskou iniciativu podpořil/a pouze jednou.“

JMÉNO/JMÉNA	PŘIJMENÍ	STÁTNI PRÍSLUŠNOST	OSOBNÍ IDENTIFIKAČNÍ ČÍSLO / TYP A ČÍSLO DOKLADU	DATUM A PODPIS <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Podpis není povinný, pokud je formulář zasílán elektronicky bez elektronického podpisu

**Prohlášení o ochranné soukromí:** V souladu s článkem 10 směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů, budou osobní údaje uvedené v tomto formuláři zpracovány příslušným členským orgánem pouze za účelem ověření a potvrzení počtu odevzdaných platných prohlášení o podpoře této navrhované občanské iniciativy (viz článek 8 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2111/2011 ze dne 16. února 2011 o občanské iniciativě) a v případě potřeby dále zpracovány za účelem správního či trestního řízení týkajícího se této navrhované občanské iniciativy (viz článek 12 nařízení (EU) č. 2111/2011). Údaje nesmějí být použity k žádnému jinému účelu. Osoby, jejichž údaje jsou zde uvedeny, jsou oprávněny ziskát ke svým osobním údajům přístup. Všechna prohlášení o podpoře budou zrušena do osmi měsíců ode dne registrace navrhované občanské iniciativy nebo, v případě správního či trestního řízení, nejpozději jeden týden po dni jeho ukončení.

## Otevřený dopis ČMKOS vládě ČR a ministru zdravotnictví Leoši Hegerovi: Dvousložkové zdravotní pojištění je protiústavní podvod na pacientech

Vážený pane premiére,  
vážený členové vlády,  
vážený pane ministré zdravotnictví,

Českomoravská konfederace odborových svazů svým otevřeným dopisem vyslovuje zásadní nesouhlas s dalším pokračováním devastace zdravotnictví a s nově připravovanými reformami, které způsobí další poškozování práv pacientů v ČR.

Po chaotickém a nezdůvodněném rušení lůžek a nemocnic bez analýz a specifikace dopadů na pacienty, připravuje Ministerstvo zdravotnictví ČR další likvidační útok na pacienty. Ministr Leoš Heger předložil minulý týden pro jednání vlády materiál, který je bezprecedentním útokem na práva pacientů. Vybírání zdravotního pojištění, které by mělo být tzv. dvousložkové, české pacienty rozdělí na vyvolené a pacienty II. kategorie. Nový systém platby pojištění, jehož druhou část si bude stanovovat pojišťovna doslova podle toho, jak bude potřebovat, je podle ČMKOS a Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR protiústavní a v rozporu s programovým prohlášením vlády. Pokud vláda na tento hazard se zdravím lidí kývne, tak s jejím souhlasem špatné hospodaření pojišťoven budou dotovat pacienti.

ČMKOS a OS zdravotnictví a sociální péče v tomto nekompetentním návrhu ministra Leoše Hegera vidí protiprávní útok na veřejné zdravotní pojištění, který může mít vážné dopady na zdravotní stav českých občanů.

Tento návrh je dalším důkazem nekompetentnosti ministra zdravotnictví, který si se svým rezortem vůbec neví rady.

Jaroslav Zavadil

předseda Českomoravské konfederace odborových svazů  
V Praze dne 6. listopadu 2012

### Předseda ČMKOS J. Zavadil:

#### Referendum o této vládě bude 17. listopadu

Po včerejší parlamentní noci je potřeba říci, že zvítězila arogance moci a arogance peněz nad normálním selským rozumem. Chtěl bych vyzvat touto cestou, aby občané tohoto státu přišli 17. listopadu na Václavské náměstí a vyjádřili jasně svůj názor na tuto vládu. Přestože premiér Nečas deklaroval před několika měsíci, když se strana Věcí veřejných rozpadla, že nechce vládu podporovanou sto a jedním poslancem, tak dnes je mu sto jednička velmi a velmi dobrá. Takže pan premiér lhal. A smutné je, že jeden hlas rozhodne o osudech milionů lidí na dobu několika desítek let. Tím mám na mysli důchodovou a penzijní reformu a církevní restituce. To je nehoráznost, jaká tady snad ještě nebyla. A proto vyzývám občany, aby přišli na Václavské náměstí.  
Praha 8. 11. 2012

# DEMONSTRACE 17. LISTOPAD

13 HODIN, PRAHA  
VÁCLAVSKÉ NÁMĚSTÍ



## DEMOKRACIE VYPADÁ JINAK

fungující stát  
vzdělaná a prosperující  
společnost  
sociální jistoty

[www.stopvlade.cz](http://www.stopvlade.cz)

## Ze sekci

### Úřad práce ČR

Náměstek pro trh práce z MPSV Mgr. Karel Machotka napsal  
sekci

Vážený pan  
Mgr. Vlastimil Neuman  
předseda Podnikového výboru odborových organizací OS SOO  
působících při Úřadu práce České republiky

V Praze dne 5. listopadu 2012

Vážený pane předsedo,

obdržel jsem podání, v němž informujete pana ministra o prohlášení podnikového výboru odborových organizací OS SOO působících při Úřadu práce ČR v souvislosti s událostmi na Ministerstvu práce a sociálních věcí, které proběhly v uplynulých dnech.

K Vámi zaslánému prohlášení, ve kterém shrnujete průběh jednotlivých změn, které byly v uplynulém období realizovány, mi dovoluji uvést, že si vážím konstruktivního jednání odborových organizací působících při Úřadu práce ČR v souvislosti s realizací těchto změn.

V této souvislosti je nutné připomenout, že i ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí a vedení Úřadu práce ČR byla snaha vést konstruktivní jednání se zástupci odborových organizací a proto byla vytvořena pracovní skupina, již odborové organizace byly aktivními členy. Tato pracovní skupina jak jistě víte, řešila v průběhu uplynulých měsíců aktuální situaci na Úřadu práce ČR a jsem přesvědčen, že právě díky konstruktivnímu jednání všech zúčastněných zástupců (odborových organizací, MPSV, vedení ÚPČR) bylo možné řešit operativně problémy, které případně vznikaly v souvislosti s realizací reformních kroků.

Pokud se týká požadavku na nestranné prošetření realizovaných reformních kroků s cílem zjistit, kde a v jaké výši bylo dosaženo proklamovaných úspor a v jakých oblastech tomu tak není a to minimálně vnitřními kontrolními útvary mi dovoluji Vás informovat, že v průběhu měsíce listopadu tohoto roku započne na MPSV plánovaná kontrola ze strany Nejvyššího kontrolního úřadu, který s ohledem na svoji kompetenci je tím nejhodnějším orgánem k prověření realizace Vámi zmiňovaných reformních kroků.

S pozdravem

Mgr. Karel Machotka v. r.  
náměstek pro trh práce

### Veřejná správa

V Praze se 6. listopadu sešli na poradě regionální pověření sekce veřejné správy regionu střední Čechy a zástupci přizvaných základních odborových organizací z Mladoboleslavska. Po informaci místopředsedy OS Bc. P. Bednáře o činnosti vedení svazu se funkcionáři navzájem informovali o realitě v odměňování po změně vládního nařízení s tím, že víceméně zůstala úroveň mezd stejná, a o rozdílné tvorbě a čerpání sociálních fondů, někde jde až o 4 %, jinde se bohužel samospráva inspiruje ponížením FKSP. Dále diskutovali o poměrech na pracovištích, postavení odborů vůči zaměstnavateli a dopadech na kolektivní vyjednávání. Inspirující

byla pro zúčastněné informace o tom, že se na některých pracovištích daří vyjednat indispoziční volno až v rozsahu čtyř dnů.  
-dě

\*\*\*

**Blahopřejeme předsedkyni naší sekce veřejné správy Ing. Aleně Gaňové, která se dnes účastní našeho jednání, k životnímu jubileu.**

**Růžena Mrkvičková,  
regionální zástupce sekce VS  
pro střední Čechy  
Eva Sauková,  
IPC střední Čechy**



## Odbory nesmí hrát Černého Petra



Ve středu 31. října se konala diskuse na téma budoucnosti odborů a budoucnosti české společnosti. Pořádala ji Masarykova demokratická akademie a zúčastnilo se jí na 25 lidí převážně z řad odborů, ale i zástupci občanských iniciativ.

Úvodní příspěvek přednesl **profesor Dörre z Německa**. Podle něj nastává od 90. let celoevropský úpadek odborů, a to jak početně, tak mocensky. Určitou výjimku představují skandinávské země, kde jsou odbory standardně zapojeny do sociálního systému. Ale pro největší evropskou ekonomiku, Německo, stejně jako pro většinu dalších zemí, byl tento proces ústupu odborů citelný. Odbory ve východní Evropě pak profesor Dörre charakterizoval jako bezzubého tygra. Velké, ale neškodné. Důvody tohoto úpadku shrnul ve třech bodech.

Tím prvním jsou strukturální změny v ekonomice, kdy i v tradičních lokalitách ustupuje těžký průmysl a firmy přesouvají své továrny do jiných zemí. Dochází tak k odlišné odvětví, ve kterých bývají odbory tradičně silné – hornictví, chemický průmysl, strojírenství. Druhým důvodem jsou politické reformy. V zájmu tzv. flexibility dochází k rozmělnění ochrany zaměstnanců a posílení zvláště zaměstnavatelů. V Německu prosadila levicová vláda SPD tzv. agendu HARZ 4, která výrazně zhoršila postavení jedince na trhu práce. Lidé byli nuceni přijímat hůře placená místa, zastavil se růst mezd, odbory byly oslabeny při kolektivním vyjednávání. Třetím důvodem, který můžeme velmi dobře pozorovat i ve státní správě u nás v ČR, je tzv. prekarizace práce. Jedná se o nahrazování standardních pracovních smluv na dobu neurčitou jinými formami smluv - na dobu určitou, DPČ nebo DPP či rovnou přechodem na tzv. švarc systém. Lidé s překernými smlouvami můžou být snadno propuštěni, a tak je ani nenapadne vstupovat do odborů a bránit svoje práva, ať už je to v Německu, ve Španělsku nebo u nás.

V druhé části svého příspěvku profesor Dörre rozebíral, jak situaci odborů změnila celosvětová ekonomická krize posledních let.

V Německu se dokonce sama vláda obrátila na odbory s žádostí o pomoc při zvládnání krize, zejména možné rostoucí nezaměstnanosti. Krize vytvořila pro odbory příležitost a jejich prestiž mezi veřejností vrostla, protože jsou vnímány jako ochránce dosavadních sociálních jistot. V Německu odbory nově volají po zavedení minimální mzdy, která v zemi neexistuje a s tímto požadavkem souhlasí na 75 % obyvatel. Odbory také mají velkou podporu veřejnosti ve svém boji proti agenturnímu zaměstnávání, které zejména v automobilovém průmyslu narostlo do obldných rozměrů. Podle Dörreho ale odbory nevyužily historickou šanci uchopit krizi politicky a poukázat na její pravé důvody – kasinový kapitalismus a absolutní morální hazard velkých bank a nadnárodních korporací, kterým vlády v počátku krize sanovaly ztráty ze státních peněz, čímž se jednotlivé země zadlužily, což je dnes používáno jako záminka pro osekávání sociálního státu a státní správy.

Profesor Dörre také připomněl, že mnohdy si odbory samy trochu nabíhají na vidle. Například v Německu často vyzývají odbory své partnery z jiných zemí, aby je podpořili v boji proti velkým firmám, které vyhrožují rušením pracovních míst a odchodem do zahraničí, pokud zaměstnanci nepřistoupí na pokles mezd a podobně. Odboráři z jiných zemí, Španělska, Itálie či Balkánu, jsou ale často rádi, pokud slyší o možnosti přesunu výroby k nim a své německé kolegy nepodpoří. „Ohrožuje to solidaritu v Evropě,“ shrnul Dörre. „Hrajeme takovou zvláštní hru, něco jako Černého Petra. Není dost práce pro všechny, tak se přetahujeme, komu ten Černý Petr nezaměstnanosti zůstane. Vydělávají na tom ale jen nadnárodní koncerny, odboráři vždy trati. Proto odbory nesmí dobrovolně hrát Černého Petra!“ uzavřel Dörre svůj referát.

Pokud totiž k přestěhování výroby dojde, firmě se takový krok musí vyplatit, takže místo německých platů nabídne místním mizivé peníze a nevýhodné podmínky (řetězení smluv na dobu určitou, práci přes agentury) a spoléhá se, že v regionech s velkou nezaměstnaností budou lidé ochotní na nedůstojné podmínky přistoupit. Založení odborové organizace na takovém pracovišti je pak skoro nemožné a odborům v dané zemi to přináší více starostí než výhod.

Na příspěvek profesora Dörreho stručně navázal **Richard Falbr, europoslanec** a bývalý předseda ČMKOS, který připomněl, že 70 % nových pracovních míst vzniká ve službách a že prekarizace práce či agenturní zaměstnávání se nadále beztestně rozmáhá, takže v tomto kontextu před sebou odbory nemají vůbec lehké časy.

Další z hlavních řečníků, **předseda odborového svazu KOVO Josef Středula**, situaci odborů tak černě nevidí. „V roce 2011 vstoupilo do odborů 12 500 nových lidí. Takže zas tak špatnou pověst asi nemáme,“ konstatoval, a pak dodal, že zaměstnanci vidí, že tam, kde odbory fungují, se díky nim mají lépe. „V průmyslových podnicích v ČR, kde působí odbory, je průměrná mzda až o 4000 korun vyšší,“ upřesnil. V Německu pak mají odbory velký náskok zejména v práci s mládeží. Německá obdoba svazu KOVO, IG Metall, získává členy již mezi učni, kterým vyjednává lepší odměny za praxe a brigády. Mladí lidé tak do odborů vstupují v houfném počtu. To je podle Středuly velká inspirace i pro ČR.

Posledním panelistou byl **doktor Vilém Novotný, místopředseda odborové organizace na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy**. Jejich základní odborová organizace byla znovu založena v roce 2009 a je složená převážně z mladých vědeckých pracovníků. Novotný ve svém příspěvku mluvil o konkrétních úpravách zákonů a předpisů, které by jim na základě jejich zkušeností umožnily činnosti odborové organizace zlepšit. Vadí jim například neřešená problematika tzv. černých pasažérů, protože vysoké školy nemají, na rozdíl od státní správy, FKSP. „Zákon by měl stanovit, aby odbory dostávaly automaticky příspěvky od všech zaměstnanců“, formuloval Novotný zajímavý požadavek. Také je podle něj potřeba zpřesnit možnosti působení odborů na pracovišti, protože dnes není často jasné, jaké mají pravomoci. Jejich základní odborová organizace na to narazila při snaze propagovat demonstraci odborů mezi všemi zaměstnanci in intranetu. Vedení školy to s poukazem na zákaz politické reklamy na VŠ odmítlo a žádný předpis přesně neupravuje, za jakých okolností má či nemá základní odborová organizace nárok na propagaci svých témat kanály zaměstnavatele.

Dále je podle Novotného potřeba přerámovat (dát nový význam) třem hlavním věcem. Boj odborů za zájmy zaměstnanců musí být chápán jako boj za zachování demokratických práv a životní úroveň, zatímco dnes bývá často v médiích prezentován jako sobecké vydírání vedoucí k většímu zadlužování budoucích generací. Demonstrace nejsou srazy líných uřvaných odborářů během nákupů v Praze, ale vyjádření společenské solidarity a svobodného názoru lidí. A problémy současné doby, korupce, vznik ghett, selhávání státní správy, nejsou nějaká tajemná zla z neznáma, ani následek špatné morálky současných politiků, ale přímý důsledek neoliberalismu a asociálních pravicových reform posledních vlád (bohužel včetně řady kroků z dob vlády ČSSD). Takovému významu musí odboráři při diskusích na svých pracovištích, na veřejnosti nebo v médiích, zdůrazňovat.

V následné otevřené diskusi vystoupil např. pan **Barták z Vysokoškolského odborového svazu**. Připomněl, že odbory dnes brání zbytky sociálního státu proti neoliberalismu, čímž v podstatě bojují za zachování demokracie v její dnešní formě. Pracovní podmínky, ústřední téma odborů, jsou součástí životních podmínek, které nikdo organizovaně nebrání, a lidé se tak logicky obrací na odbory a tlačí je do politické role ochránce svých práv nejen na pracovišti, ale celospolečensky. Následovala řada dalších zajímavých příspěvků a otevření několika zajímavých témat, ale na ně už nám zde nezbývá místo.

Celá diskuse trvala čtyři hodiny a přinesla řadu zajímavých poznětů, které jsme nadále diskutovali v platformě Mladých odborářů OS SOO. Rovněž plánujeme navázat spolupráci s mladými odboráři z Vysokoškolského odborového svazu, protože na ně i na nás, jako na mladé zaměstnance veřejné sféry, dopadají podobné problémy a potýkáme se se stejnými tématy. Podobné diskuse, kde se od celkové analýzy vývoje společnosti a proměny role odborů ve společnosti dochází k praktickým návrhům, co a jak by měly odbory na základní úrovni dělat a požadovat, jsou nesmírně cenné a měli by je nejen mladí odboráři navštěvovat a tříbit na nich své názory...

Roman Petrenko  
Mladí odboráři OS SOO

## Celoživotní vzdělávání, školení a rozvoj dovedností. potřebných v místní a regionální správě

Ze zprávy pro závěrečnou konferenci projektu *Budoucí podoba pracovních míst na místní a regionální úrovni 15. října 2012 v Praze*

Rozsáhlá zpráva v úvodu konstatuje, že místní a regionální samospráva – stejně jako ostatní součásti ekonomiky čelí řadě výzev, které vyžadují nové dovednosti, změny v organizaci práce a zavádění nových technologií. Také omezování finančních prostředků, restrukturalizace a propouštění a zavádění e-sloužeb znamenají, že dovednosti a kvalifikace získané na začátku kariéry už nestačí. Zaměstnanci proto musí prostřednictvím celoživotního a dalšího odborného vzdělávání neustále aktualizovat a zlepšovat své dovednosti, aby se přizpůsobili novým podmínkám, a případně i novému zaměstnání. Tyto aktivity přináší rozsáhlé výhody pro všechny zúčastněné. Zaměstnanci mohou dělat svou práci efektivně, ale také přecházet na jinou práci.

O sociálním dialogu ohledně školení a celoživotního vzdělávání v oblasti místní a regionální samosprávy nejsou žádné texty na evropské úrovni, existuje však řada modelových dohod mezi zaměstnavateli a odbory v jednotlivých členských státech.

**Ve Finsku** dohoda podepsaná odbory a obcemi v srpnu 2008 ustavuje společné pracovní skupiny, jejímž cílem je zvýšit výkonnost zaměstnanců, ale také „kvalitu pracovního života“. Tato dohoda rovněž specificky odkazuje na instruktáže a osobní koučink k osobnímu rozvoji.

**Ve Francii** je spolupráce mezi zaměstnavateli a odbory zaručena přítomností stejného počtu zástupců obou stran v řídicím orgánu CNFPT, který je zodpovědný za vzdělávání v místní a regionální správě.

**V Německu** byla národní dohoda o pracovních ve veřejném sektoru podepsána v září 2005 a následně upravena.

Vymezuje čtyři podporované typy vzdělávání: další rozvoj stávajících kompetencí pro vykonávanou práci; získávání dalších kvalifikací; školení k udržení zaměstnanosti – školení na nové aktivity a rekvalifikace; „opakovací“ školení po dlouhé nepřítomnosti. Dohoda rovněž stanovuje nárok zaměstnanců na pravidelné porady s nadřízeným ohledně vzdělávacích potřeb. Tato setkání by měla probíhat jednou za rok, pokud nebude dohodnuto jinak.

**V Nizozemsku** je problematika vzdělávání zaměstnanců v obcích v posledních letech opakovaně řešena v kolektivní smlouvě. Od roku 2002 má každý zaměstnanec individuální plán osobního rozvoje, který stanovuje potřebná školení. Tento plán je revidován každé tři roky. Poslední kolektivní smlouva z roku 2012 stanoví částku, která bude stanovena na individuální školení.

**V Norsku** sociální partneři vyvinuli program s názvem „Partnerství pro lepší obec“, který se zaměřuje na aktivní zapojení zaměstnanců na pracovišti, nejen na zajištění školení. Stanovuje tři prvky, které jsou považovány pro rozvoj zaměstnance za nezbytné: sebedůvěra, určitá autonomie na pracovišti a dobré pracovní prostředí. Program také napomáhá trvalejšímu a přímému dialogu mezi vedoucími a zaměstnancem.

**Ve Velké Británii** byla v roce 2005 národní dohoda o zaměstnancích místních úřadů revidována a jasně uvádí, že školení „musí být navrženo tak, aby splňovalo pracovní a služební potřeby orgánů jak v současnosti, tak v budoucnosti, a je třeba rovněž vzít v úvahu individuálních potřeby pracovníků“. Dále uvádí, že všichni zaměstnanci

mají mít přístup ke vzdělání, a že „potřeby zaměstnanců na částečný úvazek nebo na směny vyžadují zvláštní pozornost“.

Celoevropské údaje o rozsahu celoživotního vzdělávání a odborné přípravy v místní a regionální správě neexistují, výběrové šetření pracovních sil Eurostatu (LFS) však přináší informace o vzdělávání a odborné přípravě zaměstnanců mimo jiné v místní a regionální samosprávě. Čísla ukazují velké rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Účast na vzdělávání a odborné přípravě je nejvyšší v Dánsku 40,4 % zaměstnanců, ve Finsku 33,5 %, Estonsku 30,1 %, Švédsku 29,7 %, Slovinsku 29,2 %, na 11. místě je Česká republika s 15,3 % zaměstnanců, Maďarsko 3,6 %, Bulharsko 2,7 %, Rumunsko 1,9 %, Malta 0. Průměr EU (27 zemí) 12,6 %.

\*\*\*

### Podrobnější příklady

#### Francie: obnovené financování vzdělávání

Průběžné školení pro 1,9 milionu zaměstnanců místní a regionální správy (nejen úředníků) ve Francii je zajišťováno střediskem Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT). Zaměstnává 1900 lidí, a to v centrále, 29 regionálních delegacích, pobočkách v jednotlivých departmentech a v pěti školských zařízeních. Řídící orgán CNFPT se skládá ze stejného počtu zástupců samospráv a odborů a podobné struktury jsou na regionální úrovni. CNFPT má dva hlavní cíle: aby každý zaměstnanec místní či regionální samosprávy rozvíjel své schopnosti a odborně se rozvíjel, a pomoc místním a regionálním samosprávám se zajišťováním účinné veřejné služby. Školení je poskytováno všem třem kategoriím úředníků po celou jejich kariéru. Každý úředník má nárok na pět dnů vstupního školení v roce nástupu, a průběžné vzdělávání, které je speciálně navrženo podle potřeb zaměstnavatele. K dispozici je také další vzdělávání k rozvíjení konkrétních dovedností. V rámci tohoto procesu mají místní a regionální samosprávy povinnost vypracovat vlastní celkový plán školení, který by měl sladit potřeby a přání jednotlivých zaměstnanců i zaměstnavatele. Školení je financováno z příspěvku zaměstnavatele ve výši 1 % celkového

mzdového fondu. To je méně než 1,6 % v soukromém sektoru (u firem s 10 a více zaměstnanci) a odhadovaných 2,9 % z objemu mzdových prostředků v centrální správě. Přesto vláda v červenci vládě 2011 snížila příspěvek zaměstnavatele o 10 % na 0,9 % na rok 2012 a 2013, a to i přes námitky odborů i zaměstnavatelů. To vedlo k sérii škrtů, zejména ve financování školení. Po změně vlády v roce 2012 byla tato otázka vznesena na významné červencové konferenci o sociálních otázkách. Vláda nato oznámila, že bude 1% příspěvek obnoven od 1. ledna 2013. Kromě školení, o kterých rozhodne CNFPT a zaměstnavatel, má každý úředník v místní a regionální správě osobní právo na 20 hodin školení ročně. Tyto hodiny lze kumulovat po dobu až šesti let, a zaměstnanci si mohou sami rozhodovat o volbě kurzu a své budoucí kariéře. Tato školení by měla také být zahrnuta do místního vzdělávacího plánu.

#### Nizozemsko: 500 eur na hlavu

Dohoda pro místní orgány, podepsaná v dubnu 2012 odbory (AbvaKabo FNV, CNV Publieke Zaak a CMHF) a zaměstnavateli (VNG), obsahuje nový bod o financování individuálních kurzů s názvem „Rozvojové plány zaměstnanců“.

V rámci tohoto bodu má každý ze 175 000 zaměstnanců místní samosprávy v Nizozemsku nárok na vzdělávání v hodnotě 500 eur ročně - tzv. individuální rozpočet na rozvoj kariéry. Tento rozpočet není určen na normální pracovní školení, ale k absolvování kurzů vybraných zaměstnancem ke zvýšení jeho kvalifikace a mobility v rámci stávající profese nebo mimo ni. Zvolené školení musí mít nějakou souvislost s kariérou a odpovídat reálným možnostem na trhu práce.

Toto opatření, které bude zpočátku platit po tři roky, má stimulovat a odměňovat individuální iniciativu; dohodnuté kurzy pak budou zaznamenány do individuálního plánu osobního rozvoje. Jak dohoda uvádí, „Výchozím bodem je skutečnost, že je lepší zaměstnance motivovat, než je do něčeho tlačit“.

-dě-

### Titková zpráva Otevřená společnost, o.p.s., 1. 10. 2012

K mezinárodnímu dni informací vyhláší Otevřená společnost, o.p.s. výsledky desátého ročníku soutěže OTEVŘENO x ZAVŘENO. Oceňujeme největší „přátele“ a „nepřátele“ svobody informací a otevřenosti veřejné správy v České republice. Soutěž Otevřeno x Zavřeno již DESÁTÝM ROKEM kultivuje principy demokratické společnosti prostřednictvím příkladů dobré i špatné otevřenosti veřejné správy. Díky soutěži a neúnavné práci Otevřené společnosti se za 10 let situace viditelně posunula. Každoroční nárůst nominací však ukazuje významné negativní jevy, ale také rostoucí angažovanost a aktivitu občanů ve veřejných věcech. Vítěze vybrala odborná porota z 83 nominací, které do letošního ročníku prošly přísným ověřením, 17 nominací v kategorii OTEVŘENO a 66 nominací v kategorii ZAVŘENO. Vítězové letošního ročníku OTEVŘENO patří mezi lídry v prosazování otevřenosti a mohou být inspirací pro ostatní obce a města. V kategorii ZAVŘENO jsme zaznamenali velký nárůst problematiky radničních novin a systematických obstrukcí ze strany povinných subjektů.

# Srovnání systémů veřejné správy ve vybraných zemích EU

Z přílohy k Tezím věcného záměru zákona o úřednících a zaměstnancích veřejné správy a o vzdělávání ve veřejné správě schváleným koncem letošního února vládou - celý text na [www.hkcr.cz/download.aspx?dontparse=true&FileID=7175](http://www.hkcr.cz/download.aspx?dontparse=true&FileID=7175)

Cílem analýzy bylo porovnat:

- systémy veřejné správy
- právní postavení zaměstnanců veřejné správy
- úpravy managementu a řízení veřejné správy
- odměňování a benefity
- systémové a právní úpravy vzdělávání

## EVROPSKÉ SYSTÉMY VEŘEJNÉ SPRÁVY

V Evropě lze historicky identifikovat čtyři základní typy systémů veřejné správy. Jeden představuje Velká Británie a Irsko, užívající duální systém tradicionalistického typu. Na něj navazuje duální systém napoleonského typu, který používají Francie a státy jižní Evropy. Dále funguje typ středoevropský, jehož zástupci jsou především Německo a Rakousko. A konečně existuje takzvaný model severský, který praktikují země skandinávského prostoru. Poslední dobou se pohled na veřejnou správu spíše omezuje na dělení na spojený a oddělený model veřejné správy. Čistě spojený model v praxi existuje pouze v České republice.

### PRINCIPY PRÁVNÍ ÚPRAVY PRÁV A POVINNOSTÍ STÁTNÍCH ÚŘEDNÍKŮ

Členské státy lze v zásadě rozdělit do tří skupin: **První skupina** států (nejtypičtějšími představiteli jsou Francie, Itálie, Rakousko, Německo, Belgie), kde je právní úprava postavena na veřejnoprávní úpravě s využitím principu služebního poměru, má duální systém veřejné správy a jeho zásadní odlišností se promítají do potřeby odlišné právní úpravy pro skupinu státních úředníků a pro skupinu úředníků samospráv. **Druhá skupina** států má upraven pracovní poměr na principu soukromoprávním (Španělsko, Portugalsko, Řecko) a částečně aplikuje princip spojeného modelu. **Třetí skupinu** tvoří Česká republika a Spojené království, kde žádná zvýšená právní ochrana zaměstnanců státu neexistuje, jelikož de iure žádné zaměstnance státu nemá.

### ŘÍZENÍ A MANAGEMENT VEŘEJNÉ SPRÁVY

Veřejná správa jako celek bývá ve většině zemí řízena centrální institucí, zpravidla ministerstvem či jiným ústředním správním úřadem. Co se managementu veřejné správy týče, většina zemí se snaží institucionálně rozlišovat posty politické a posty kariéři (profesionální).

### ODMĚŇOVÁNÍ A BENEFITY

Souhrnně lze konstatovat, že v zemích V4 a vyspělých státech EU15 je nastaven stejný princip: fixní plat (dle platových tříd) + pohyblivá složka + příplatky.

Na Slovensku pro systém odměňování existuje jednotné schéma (s výjimkou oblastí upravených zvláštními

zákony). Plat závisí na postu, který úředník zastává, a skládá se z fixní a pohyblivé složky. Pohyblivá složka platu se může měnit prostřednictvím bonusu za odvedenou práci, přidělovaného na základě rozhodnutí vedoucího, který je omezen pouze finančními možnostmi instituce. Kariéerní postup nezávisí na odsloužených letech nebo kvalitě odvedené práce, jedinou možností pro povýšení je účast ve výběrovém řízení. Tarifní plat se každoročně zvyšuje o 1 %, nejvýše však po dobu 32 let. Vedle výše zmíněných složek platu může mít zaměstnanec nárok na 11 kategorií příplatků. Zaměstnanec je také možné udělit mimořádnou odměnu, a to maximálně do výše 20 % jeho ročního funkčního platu.

V Maďarsku je systém podobný, ale výše základního platu je stanovována každoročně v závislosti na výsledcích kolektivního vyjednávání managementu a odborů, přičemž jeho výše nemůže být nižší než v roce předchozím. Kariéerní postup se řídí principem seniority a zásluh. Povýšení je možné, pokud úředník splňuje podmínky vyšší platové třídy a úspěšně složí zákonem vyžadovanou zkoušku. Má-li zaměstnanec vynikající pracovní výsledky, může být povýšen před dosažením délky služby požadované zákonem. Vedle mzdy může mít zaměstnanec nárok na 7 kategorií příplatků. Mezi další benefity patří stravenky a nárok každý kalendářní rok na proplacení nákladů na ošacení do výše 150 % mzdového základu.

V Polsku si odměňování jednotlivých zaměstnanců stanovuje sám příslušný úřad na základě vládou stanoveného rozpočtu a v souladu s právní úpravou státní služby. Platy státních zaměstnanců se odvíjejí od zařazení do jednoho z devíti platových stupňů, které stejně jako u nás zohledňují druh vykonávané práce, počet odpracovaných let a dosažené vzdělání. Kromě platových stupňů existuje pět skupin hodností, které vyjadřují postavení ve služební hierarchii. Základní plat státního zaměstnance se vypočítá jako násobek základního tarifu a koeficientu stanoveného pro jednotlivé platové stupně. Výše základního tarifu je určována zákonem o státním rozpočtu a koeficient pro výpočet platu v jednotlivých platových stupních je stanoven nařízením vlády. Kromě prostředků na platy existuje ze zákona pro každý úřad fond odměn ve výši tři procent celkových mzdových nákladů. Fond odměn je určen na vyplácení odměn za individuální výkony v práci a rozdělován je vedoucím příslušného úřadu. Po pěti letech zaměstnání má státní zaměstnanec právo na jednorázovou „výroční“ odměnu (třináctý plat) ve výši 5 % svého měsíčního platu. Tato odměna se každý rok zvyšuje o 1 % až do doby dvaceti odpracovaných let. Po dvaceti letech má nárok na tuto odměnu ve výši 75 % měsíčního platu, po dvaceti pěti letech

je to 100 % měsíčního platu, po třiceti letech je odměna 150 % měsíčního platu, po třiceti pěti letech je odměna 200 % měsíčního platu, po čtyřiceti letech je výroční odměna 300 % měsíčního platu a po čtyřiceti pěti letech má zaměstnanec právo na odměnu ve výši 400 % měsíčního platu. Zvláštní příplatky dostávají úředníci, kteří se zabývají evropskými záležitostmi.

V Německu je výše platu zaměstnanců veřejné správy závislá na zařazení do platové třídy (celkem 15, v každé 5-6 podkategorii). Zařazení do jednotlivé kategorie se řídí kolektivní smlouvou, další příplatky jsou závislé na výsledcích kolektivního vyjednávání. Princip seniority byl roku 2005 zrušen. Systém odměňování státních úředníků se liší v závislosti na typu úřadu, které jsou kategorizovány na běžnou službu, pokročilou službu, vyšší pokročilou službu a vyšší službu. Zaměstnanec je honorován nikoliv za odvedenou práci, ale celkově za službu státu.

Mzdu německého úředníka tvoří základní plat, rodinné přídatky a ostatní příplatky (např. výkonnostní prémie, zahraniční příplatky). Dále k platu náleží benefity v podobě příplatků uchažečů (čekatelů) o místo ve státní službě, roční zvláštní podpory a kapitálová plnění (půjčky, úvěry). Platová sazba se odvozuje od stupně státní služby, věku, kvalifikace, rodinného stavu, počtu dětí, pracovních zkušeností (odpracovaných let) a jiných aspektů působení zaměstnance. Variabilní část základního platu se automaticky po dosažení určitých odpracovaných let navyšuje – s výjimkou úředníků a vojáků na vyšších pozicích (např. státní sekretáři, ministerští ředitelé, generálové).

Ve Francii je odměňování ve veřejném sektoru řešeno systémem platových tabulek. Existují čtyři základní škály, které rozlišují mezi vedoucími, úřednickými, specializovanými a nespecializovanými pozicemi. Zvyšování platů se pak může velmi lišit mezi jednotlivými skupinami, např. podle odlišného důrazu na kritérium doby dosavadní služby. Mzda se skládá ze základního platu, z příplatků a dalších bonusů. Základní plat se vymezuje pomocí vládou stanoveného indexu, který je upravován podle inflace. Tyto indexy jsou násobeny koeficientem stanoveným podle povahy instituce, pracovního zařazení a délky služby daného pracovníka. Tak jako jinde, i ve Francii úpravy platů dojednává vláda každoročně s představiteli odborů. V současné době ve Francii probíhá rozsáhlá reforma veřejné správy a starý systém je nahrazován individualizovanějším bonusovým systémem, který má dvě části – funkční, jež bere v úvahu míru odpovědnosti úředníka, a výkonnostní, která zohledňuje individuální výkon.

Ve Španělsku existují dva typy státních zaměstnanců – úředníci, kteří

podléhají specifickému kariéernímu statutu, a zaměstnanci najímání podle běžných pracovních pravidel. Tak jako jinde, systém odměňování je upraven příslušným zákonem a výše odměňování každoročně aktualizována ve státním rozpočtu. Základní složku tvoří mzda, jejíž výše se odvozuje podle tabulek pro pět kategorií úředníků, které jsou každoročně upravovány v souvislosti se zákonem o státním rozpočtu. Zákon ve vztahu k těmto tarifům pouze stanovuje, že mzda pro skupinu A (nejvyšší) nesmí překročit trojnásobek mzdy pro skupinu E (nejnižší). K této mzdě se připojuje část odvozená od doby služby. Za každé tři roky náleží zaměstnanci ohodnocení, které každoročně fixně (pro všechny úředníky stejně) stanovuje zákon o státním rozpočtu. Podle zákona mají dále úředníci nárok na 13. a 14. plat (červen, prosinec), který dosahuje výše jejich měsíční tarifní mzdy a složky platu přidělenou za dobu služby. Příplatky může zaměstnanec obdržet za dosaženou kvalifikaci (vzdělání), na základě zastávané pozice a případně s poukazem na výkon.

V Itálii bylo veškeré automatické navýšování platu ve veřejném sektoru pozastaveno v roce 1993. Odměňování a kariéerní postup jsou určeny kolektivními smlouvami, výše platů a odměn je předmětem kolektivního vyjednávání mezi příslušnou státní institucí a odbory. Strukturu platu tvoří fixní část a dodatečné odměny, které jsou odvislé od míry odpovědnosti daného postu a výkonu jednotlivce, případně i od doby služby zaměstnance v příslušné organizaci. Manažerský výkon musí být hodnocen každoročně. Změna v profesním zařazení (úroveň zodpovědnosti a přiřazených úkolů) se provádí zkouškou, nikoliv povýšením. S tím je spjata reforma systému odměňování, který se nyní spolu s fixní složkou skládá i z další variabilní odměny závislé na stupni odpovědnosti a odvedeného výkonu. Společně s hodnocením dosaženého výkonu jsou pak navázány i příplatky za odsloužené roky.

### SYSTÉMOVÁ A PRÁVNÍ ÚPRAVA VZDĚLÁVÁNÍ

Také úprava vzdělávání úředníků veřejné správy je odvislá od zvoleného modelu veřejné správy a systému právní úpravy práv a povinností úředníků. V některých státech je vzdělávání základním nástrojem k zajištění kariéerního růstu. V převážně většině států je proto řízeno metodicky a koordinovaně centrálně (zpravidla s využitím státem zřízených škol či institutů mimo ústřední státní správu), a to i tehdy, kdy je vzdělávání samotné decentralizováno či dokonce liberalizováno. V takových případech je o to silnější kontrolní role státem zřízených škol či institutů v oblasti certifikace, ověřování znalostí, tvorby vzorových vzdělávacích programů či metodiky.

-dě-



## § ODPOVÍDÁME §

**Dotaz:** Hledám si nové zaměstnání, až budu mít příslib, že mohu do něj nastoupit, dám výpověď bez udání důvodu u stávajícího zaměstnavatele. Mám z celého postupu obavy, že nový zaměstnavatel si v mezidobí mé výpovědi najde někoho jiného, nebo mě „vyhodí“ ve zkušební době, a jak to bude s eventuální podporou v nezaměstnanosti, když nyní ukončím pracovní poměr ze své vůle?

**Odpověď:** Vaši obavu lze jistě, v souvislosti s napjatostí na trhu práce, chápat. Samozřejmě vámi naznačená situace může být ovlivněna jak seriózností firmy, s kterou budete jednat, tak s její naléhavou potřebou místo, které vám nabízí, obsadit. Řešení, kterým by se dal minimalizovat risk ztráty vyhlédnutého zaměstnání, vidím v následujícím možném postupu:

- Skončit pracovní poměr u stávajícího zaměstnavatele dohodou a současně uzavřít nový pracovní poměr.

Pokud by taková dohoda nebyla možná okamžitě,

- uzavřít již nyní s novým zaměstnavatelem písemně pracovní smlouvu nejlépe na dobu neurčitou a jako den nástupu do práce dohodnout den, který by vám vyhovoval. To znamená nástup do nového zaměstnání

- buď s termínem dohody o skončení pracovního poměru u stávajícího zaměstnavatele,
- nebo v souladu se skončením pracovního poměru vaší výpovědí. U výpovědi, pokud jí stihnete podat ještě v listopadu, pracovní poměr by skončil v dvouměsíční výpovědní době, tedy 31. ledna 2013.

Jinou otázkou je případné skončení pracovního poměru ve zkušební době. Zkušební dobu do pracovní smlouvy zařazují prakticky všichni zaměstnavatelé. Nejedná se však automaticky pouze o ochranu zaměstnavatele. Ve zkušební době může pracovní poměr zrušit i zaměstnanec, a to rovněž bez udání důvodu. Zaměstnavatel však nemůže zrušit pracovní poměr v době prvních 21 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti zaměstnance. Je tomu tak proto, aby se zaměstnavatel skončením pracovního poměru se zaměstnancem ve zkušební době nezbavil povinnosti hradit zaměstnanci náhradu mzdy do doby, než bude zaměstnanec zabezpečen dávkami nemocenského. Po této době však bude skončení pracovního poměru účinné. A to i bez udání důvodu.

Pokud se týká podpory v nezaměstnanosti v souvislosti se skončením pracovního poměru, zákon č. 435/2004 Sb., v platném znění (zákon o zaměstnanosti) v § 50 stanoví, že jestliže uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážných důvodů ukončil poslední zaměstnání sám nebo do-

hodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, a to po celou podpůrní dobu. Posouzení vážných důvodů je na straně úřadu práce, který podporu poskytuje.

Rozdíl mezi uznáním vážných důvodů a jejich neuznáním je v procentním vyjádření následující: V prvních 2 měsících 65 % oproti 45 %, v dalších 2 měsících 50 % oproti 45 %. Po zbytek podpůrní doby jsou pak procenta vyrovnána 45 % a 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Vážné důvody jsou stanoveny v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, a patří mezi ně mimo jiné péče o dítě nebo závislou osobu, zdravotní nebo

osobní důvody, nevyplacení mzdy, místo výkonu práce nebo bydliště manžela nebo registrovaného partnera, případně další osobní důvody, etické, mravní, náboženské nebo důvody hodné zvláštního zřetele. Bylo by na zvážení úřadu práce, zda by za důvody hodné zvláštního zřetele pokládal třeba ústní příslib zaměstnání, který by nový zaměstnavatel nedodržel.

V případě že budete mít podepsanou pracovní smlouvu s novým zaměstnavatelem byt' s odloženým nástupem do práce, není co řešit, neboť skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, byt' ve zkušební době, nemůže podporu v nezaměstnanosti krátiť.

JUDr. Pavel Sirůček

### Pracovní doba vs. používání Internetu k soukromým účelům

#### Z judikatury Nejvyššího soudu České republiky

Zaměstnavatel po zjištění, že zaměstnanec v době od 1. 9. do 30. 9. 2009 v pracovní době strávil celkem 103,20 hodin „neefektivní práci na počítači“, kdy používal internet k soukromým účelům a tím v té době nevykonával práci sjednanou v pracovní smlouvě a zneužíval prostředky zaměstnavatele k soukromým účelům, čímž porušil povinnosti stanovené v pracovním řádu, rozvázal zaměstnavatel s tímto zaměstnancem pracovní poměr, a to okamžitým zrušením pracovního poměru z důvodů hrubého porušení pracovní kázně. Zaměstnanec s tímto ukončením pracovního poměru nesouhlasil a podal žalobu k soudu. Zaměstnanec na svou obranu uváděl, že se sice mohlo stát, že v pracovní době použil počítač k jiným než pracovním činnostem, nikdy však na úkor plnění pracovních povinností.

Dále zaměstnanec namítal, že zaměstnavatel tajně sledoval užívání internetu v rozporu s § 316 zákoníku práce. Toto ustanovení zákoníku práce za prvé vymezuje pro zaměstnance zákaz bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svoji osobní potřebu pracovní a výrobní prostředky zaměstnavatele (tzn. výpočetní techniku a telekomunikační techniku) a za druhé - zaměstnavatel nesmí bez vážného důvodu narušovat soukromí zaměstnance na pracovišti.

Projednávaný případ byl posouzen okresním, krajským i Nejvyšším soudem ČR shodně, a to tak, že podaná žaloba zaměstnancem byla zamítnuta a bylo potvrzeno, že rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením z důvodu hrubého porušení pra-

covní kázně bylo oprávněné a je platné.

Soud v odůvodnění rozsudku konstatoval, že pokud zaměstnanci nesmí používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a komunikační techniky, což bylo dáno vnitřním předpisem zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo přiměřeným způsobem dozorování tohoto zá- kazu kontrolovat.

K námitce zaměstnance, že zaměstnavatel porušil při této kontrole zákonem danou povinnost „přiměřenosti“ nepřihlédl, neboť cílem kontroly ze strany zaměstnavatele bylo zjistit, zdali zaměstnanec porušil zákaz daný jak zákoníkem práce, tak současně vnitřními předpisy. Účelem kontroly nebylo zjišťování obsahu e-mailových zpráv, obsahu SMS, MMS, ale pouze ochrana majetku zaměstnavatele.

Závěrem je tedy možné říci, že pokud zaměstnavatel nedá zaměstnanci souhlas k používání výpočetní techniky k soukromým účelům, musí zaměstnanci tento zákaz zcela respektovat, neboť jeho porušováním se vystavují riziku rozvázání pracovního poměru, ať již z důvodu hrubého porušení pracovní kázně nebo pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k práci.

Zdroj: rozsudek Nejvyššího soudu ČR se sídlem v Brně, spis. zn. 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16. 8. 2012

Mgr. Klára Holubová



Slevový portál pro odboráře **Odbory Plus** umožňuje jednotlivým odborářům využít bonusy, výhody a slevy. Portál je určen pro členy organizované v odborových svazech v rámci ČMKOS.

Zaregistrujte se na stránkách [www.OdboryPlus.cz](http://www.OdboryPlus.cz), získáte členskou kartu ODBORYPLUS, jednorázový bonus 500 korun a můžete začít naplno využívat všechny výhody členství.

#### Informace pro členy odborových organizací

[http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/Informace\\_a\\_příloha\\_č.1.doc](http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/Informace_a_příloha_č.1.doc)

#### Registrační lístek - ČMKOS

[http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/Registrační\\_lístek\\_příloha\\_č.2.doc](http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/Registrační_lístek_příloha_č.2.doc)

#### Hromadná registrace - ČMKOS

[http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/Registrační\\_formulář\\_příloha\\_č.3.xls](http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/Registrační_formulář_příloha_č.3.xls)



**European Trade Union Confederation (ETUC)**  
**Confédération européenne des syndicats (CES)**

#### Finsko: Jistota zaměstnání pro municipální pracovníky

9. listopad 2012



Municipální pracovníci ve Finsku mají velkou víru v udržitelnost pracovního místa. Podle nového průzkumu Finského institutu zdraví se pouze tři procenta municipálních pracovníků obávají ztráty zaměstnání. Dokument zaměřený na tuto problematiku, vychází z rozsáhlého průzkumu municipálních pracovníků v první dekádě tohoto století. Všeobecným trendem bylo snižování stresu, ačkoliv téměř třetina zažívá pracovní zátěž, která je nad jejich síly. Nejhorší situace je u sociálních pracovníků, když si téměř polovina z nich stěžuje na příliš vysokou pracovní zátěž. Jussi Vaherta, profesor z Institutu, k tomu řekl: „Pokud to trvá delší období, pracovní stres může snížit pohodu v práci a zkrátit pracovní kariéru kvůli poklesu motivace a zvýšit riziko onemocnění“. Studie naznačuje, že kvalita řízení se zlepšila, a to může být jeden z důvodů, proč zaměstnanci nad 55 let již v takové míře neuvažují o odchodu do důchodu.

#### 14. listopad: Den akce a solidarity pro evropskou sociální dohodu

8. listopad 2012



Úsporná opatření stahují Evropu do hospodářské stagnace a dále rozbíjí evropský sociální model. Na 14. listopadu je naplánován den akce a solidarity napříč celou Evropou. Evropská odborová konfederace (ETUC) vyzývá ke změně směru: „Slova již nestačí, potřebujeme jednat, abychom dosáhli udržitelného růstu a kvalitních pracovních míst. Toto je sociální pohotovost.“ ETUC vyzývá k akci a solidaritě v Evropě za účelem zmobilizování evropského odborového hnutí s tím, jak ETUC uvede svá pravidla v evropské sociální dohodě. Den odborového hnutí bude zahrnovat stávky, demonstrace a shromáždění.

#### Jižní Korea: Odbory opět protestují

8. listopad 2012



Od roku 2002 bylo v Jižní Koreji propuštěno 136 odborářů z odborové organizace vládních zaměstnanců KGEU a téměř 3000 prošlo disciplinárním řízením kvůli odborovým aktivitám. KGEU se pokoušela o prosazení zákona, který by odškodnil propuštěné a křivě obžalované pracovníky, ale na jejich požadavek zatím nebyl brán zřetel. Členové KGEU již zorganizovali protesty v červnu, kdy rovněž chtěli přimět zákonodárce ke schválení tohoto zákona. Tehdy se jim podařilo získat podporu 123 z 299 členů Národního shromáždění. Od 1. listopadu tak vstoupily odbory již do druhého protestu, který by měl skončit 12. listopadu. Po skončení této akce se vydají propuštění pracovníci z výboru KGEU na cestu napříč zemi, kde budou součástí volební kampaně. Jejich cílem je změnit většinu v Národním shromáždění z konzervativní na demokratickou stranu.

#### EU: Obavy z oslabujících veřejných služeb

7. listopad 2012



Při vyjednávání o hospodářské a obchodní dohodě (CETA) mezi EU a Kanadou jsou v ohrožení veřejné služby. Evropská federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU) k tomu uvedla, že Evropská komise představila Výboru pro obchodní politiku tři návrhy na přístup k řešení veřejných služeb v rámci CETA. Evropská komise chce najít takové optimální řešení, které by bylo vhodné i pro další vyjednávání, což dokazuje důležitost této dohody pro budoucí bilaterální i multilaterální vyjednávání. Podle odborů je však ze tří návrhů přijatelný pouze ten třetí, který zachovává současnou pozici EU. Ačkoliv se zdá, že velký počet vlád chce zachovat současný postoj vůči veřejným službám, nevíme o žádných zárukách. Jsou zde ale signály, že dojednání CETA by mělo být hotové již do konce tohoto roku, což zvyšuje pravděpodobnost, že dojde ke špatnému kompro-

misu. Občané EU i Kanady by nejráději viděli veřejné služby vyloučené z CETA a udržení dostatečného politického prostoru pro definici a regulaci veřejných služeb v budoucnu. Jakékoliv snižování současné pozice EU by představovalo krok zpět a představovalo by snížení manévrovacího a rozhodovacího politického prostoru, především pro místní samosprávy, které poskytují a regulují veřejné služby ve všeobecném zájmu.

#### Austrálie: Odbory jásají nad návrhem na ochranu práv pracovníků

31. říjen 2012



Australská vláda představila dodatky k zákonu o férové práci na ochranu práv deseti tisícovek pracovníků ve veřejných službách, jejichž pracovní místa jsou ohrožena. Ministr práce a zaměstnanosti, Bill Shorten, k tomu řekl: „Na všeobecné úrovni tyto dodatky znamenají, že pokud pracovníci ve veřejném sektoru přijdou o práci v návaznosti na přesun dané služby na nového zaměstnavatele v rámci národního pracovního systému, bude mít zaměstnanec nárok na zachování pracovních podmínek a nároky vznikající z předešlé práce budou uznány.“ B. Shorten dále uvedl, že se obává současnou koalici, která plánuje propustit desítky pracovníků ve veřejných službách, a k tomu dodal: „Národ nebude jen tak stát a neumožní zaměstnavatelům včetně vlády, aby snižovali mzdy zaměstnanců, zhoršovali jejich pracovní podmínky a navíc riskovali ztrátu nároků získaných z předešlé služby občanům. Pracovníci ve státním sektoru by si neměli pohoršovat, jakožto výsledek outsourcingu veřejných služeb.“ Oznámení vlády o tomto dodatku potěšilo i australskou odborovou organizaci ve službách ASU. Zástupce národního sekretáře ASU, Greg McLean, k tomu řekl: „Toto je skvělý výsledek pro zaměstnance a pro členy ASU, ale je to zároveň i vítězství pro zaměstnavatele, když je to vnímáno jako lepší příležitost na udržení současných pracovníků, využití jejich zkušeností a výcviku a profitování z menší fluktuace pracovníků a zvýšeného zaměření na změnu pracovního prostředí.“ ASU tak věří, že navržený dodatek k zákonu je důležitým krokem vpřed k vytvoření moderní pracovní síly, která je postavena na dovednostech a školení a navíc zachází se zaměstnanci s důstojností v období změn.

#### EU zasáhne stávky proti úsporným politikám

31. říjen 2012



22. a 23. listopadu rozhodne Evropská rada o podobě rozpočtu EU o tzv. víceletém finančním rámci pro období 2014 – 2020. Evropská komise navrhuje ušetření jedné miliardy euro, ale některé členské země přišly s extrémními návrhy na úsporu až 15 miliard euro. Proto se odbory v rámci institucí EU rozhodly na listopad naplánovat hned několik protestů a stávek. Odborová organizace sdružující pracovníky v institucích EU (USF) má plnou podporu Evropské federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU), když plánuje stávkovou akci na 8. a 16. listopadu. Propouštění v rámci EU institucí zvyšuje již tak dobře známá rizika plynoucí z úsporných opatření, která doléhají na veřejné služby ve většině evropských zemí. Další úspory zvyšují hrozbu dalšího snižování férovosti, efektivnosti a dostatečnosti politik EU a administrativy jako celku. V současné době krize je omezení funkčnosti EU institucí díky nedostatku financí obzvláště nevhodné. Je rovněž zřejmé, že škrty Evropské komise mnohem více zasahují do oblastí zaměstnanosti a sociálních věcí, než je tomu například u ekonomických a finančních záležitostí. To je další důkaz toho, že sociální Evropa, o kterou usilují odbory, není pro současné evropské lídry prioritou. EPSU vyzývá EU instituce k hledání rozumných řešení s plným zapojením svých zaměstnanců.

-pm-

**NOS - Noviny odborového svazu státních orgánů a organizací**

Vychází v PDF 20x za rok. V Praze vydává

**Odborový svaz státních orgánů a organizací,**

Senovážné nám. 23, 110 00 Praha,

e-mail: statorg@cmkos.cz;

http://statorg.cmkos.cz. IČO 469351.

Šéfredaktorka: Květa Dědovská.

☎ 236 181 173, e-mail: dedovska@volny.cz.

**OSSOO**  
a organizací  
Odborový svaz státních orgánů