


září 2023 / ročník 69

statorg.cmkos.cz

 osstatorg

Uvnitř Prohlášení předsednictva ke konsolidačnímu balíčku
Zasedání Výboru sekce Veřejné správy
Novela zákoníku práce

Tři otázky pro předsedu svazu

**Jak byste zhodnotil uplynulý měsíc,
tedy září?**

Léto se zdálo relativně klidné, ale opak byl pravdou. To, že u našeho svazu neprobíhala žádná jednání s vládními představiteli, bylo a je zapříčiněno nezájmem ministrů jednat se sociálním partnerem, tedy s odbory. Přesto jsme řešili vnitrosvazové problémy, jako transformaci České správy sociálního zabezpečení, vyvažování u Úřadu práce ČR nebo též odborově organizované příslušníky, především Policie ČR u našeho odborového svazu.

No a v září jsme se s ostatními odborovými svazy ve veřejných službách a správě (OS RoPo) zaměřili na konsolidační balíček. Všem poslancům a poslankyním jsme zaslali dopis s požadavky odborových svazů na změnu balíčku. Samozřejmě pokračují diskuze okolo státního rozpočtu na příští rok včetně vyjednávání o platech na rok 2024 s ministrem práce a sociálních věcí Marianem Jurečkou. Nesmíme též zapomenout na novelu zákona o státní službě a účinnost Kolektivní dohody vyššího stupně, proto došlo k jednání s nejvyšším státním tajemníkem v těchto věcech.

Co byste vzkázal čtenářům a čtenářkám NOSu?

Na konci srpna skončila dlouholetá šéfredaktorka, paní Květa Dědovská, které patří velký dík za její práci. Jak už se čtenáři a čtenářky dočetli v dopise před několika týdny, zejména bych je chtěl požádat o trpělivost a vstřícnost při následujících několika vydáních. Budeme ladit novou podobu, obsah, rubriky i četnost vydávání svazového periodika. Budeme moc rádi, a zde hovořím za celé vedení svazu i tým, který nově NOS připravuje, když nám členové dají vědět, co se jim líbí a nelíbí a o čem by si zejména rádi četli. Periodikum je tu primárně pro ně a mělo by sloužit nejen jako kanál pro sdílení in-



formací z vedení, ale i jako prostor pro výměnu názorů, debaty a polemiky nebo sdílení dobrých zkušeností a úspěchů.

Na co se máme připravit v měsíci říjnu?

V říjnu by mělo proběhnout další jednání o platech na rok 2024, zřejmě s předse-
dy politických stran vládní koalice. Naš požadavek na zvýšení platových tarifů o 10 % stále platí. A budou probíhat jednání s poslanci (možné i senátory) okolo

návrhu státního rozpočtu a konsolidačního balíčku – Českomoravská konfederace odborových svazů (a tedy i náš odborový svaz) je stále ve stávkové pohotovosti. S nejvyšším státním tajemníkem očekávám další jednání na téma systemizace služebních úřadů a novely zákona o státní službě. Velký boj bude ještě nutné svést o možnosti předčasného odchodu do důchodu u strážníků městských a obecních policí.

Prohlášení Předsednictva Odborového svazu státních orgánů a organizací

Praha 31. srpna 2023

Ani po měsících usilovného vyjednávání, analyzování a připomínkování tzv. konsolidačního balíčku nebylo možné s vládou dosáhnout shody nebo alespoň kompromisu nad návrhy, které ve svém souhrnu nepochybně přispějí k destrukci českého veřejného sektoru.

Ani v případě změny v otázce daňového zvýhodnění zaměstnaneckých benefitů nebude konsolidační balíček schopen zajistit alespoň stávající kvalitu veřejné správy a služeb, natož přispět ke zlepšení v této oblasti. Řada úřadů je na pokraji kolapsu, v některých odvětvích je nepochybné, že nebude možné nahradit zaměstnance a zaměstnankyně, kteří odejdou do důchodu. **Proto je důležité, aby ponechání daňového zvýhodnění bylo bez limitu.**

Jako zástupci zaměstnanců státní správy a samosprávy se denně stýkáme s těmi nejzranitelnějšími obyvateli České republiky a jsme si moc dobře vědomi toho, že to budou právě oni, na které nejcitelněji dopadne nedostatek kvalitních pracovníků v tomto sektoru. Dotkne se to ale více či méně citlivě úplně všech, napříč voličskými preferencemi, protože veřejné služby a správa významným způsobem ovlivňují kvalitu našeho života.

Proto v rámci projednávání konsolidačního balíčku **důrazně apelujeme na politickou reprezentaci, ať se nenechá limitovat ideologickou zaslepeností a důkladně se zamyslí nad jednotlivými opatřeními a jejich dopady.**

Zásadně **nesouhlasíme zejména se snížením základního přídělů do Fondu kulturních a sociálních potřeb na 1 % a se záměrem z této částky nejméně 50 % povinně použít na příspěvky na produkty spoření na stáří zaměstnanců.** V současné době nabývá fond kulturních a sociálních potřeb na velkém významu zejména možnostmi, které jsou pro zaměstnance, případně rodinné příslušníky nabízeny – kultura, tělovýchova, vzdělávání, rekreace, stravování aj. **Jde o jeden z mála benefitů, který je zaměstnancům ve veřejné sféře poskytnut, ledaskde jde o benefit jediný.** Ve spojení s extrémně nízkými platy představuje nezřídka jedinou možnost aktivního trávení volného času těchto zaměstnanců a jejich rodin, a i o tuto možnost budou tímto opatřením připraveni.

Věříme, že kolaps veřejné správy a samosprávy není v zájmu nikoho, zejména ne vládní koalice. Nemůžeme dopustit, aby k němu skutečně došlo.

Bc. Pavel Bednář, v. r.
předseda OS S00

V Ostravě nad novelou zákona o státní službě

Několik desítek místních odborových funkcionářů a funkcionářek se 1. září zúčastnilo Regionální pracovní porady v Ostravě. Ta měla jediné téma: zákon o státní službě, jeho aplikace a připravovaná novela.

Šárka Homfray

Z vysokého zájmu o samotné setkání i z dotazů, které zazněly, bylo zřejmé, že jak samotný zákon v současné podobě, tak připravovaná novela se velmi citlivě dotýkají každodenního života jak odborových organizací, tak zejména státních zaměstnanců a zaměstnankyň, které reprezentujeme.

Problematická systemizace

Nejvíce diskutovaným aspektem zákona o státní službě byla systemizace a její změny – zejména v souvislosti s aktuálně probíhajícím tzv. „vyvažováním“ pobočkové sítě Úřadů práce. I tentokrát se zúčastnění ptali zejména na to, jak a kdy má probíhat projednání připravované systemizace ze strany služebního úřadu s odborovou organizací, jaké informace mají požadovat a jak s jejich připomínkami musí služební úřady naložit. Důležitým vodítkem jsou v tomto článku 12a a 12b [služebního předpisu nejvyššího státního tajemníka č. 1/2021](#). Evergreenem je i tzv. „vhodné služební místo“, na které může být „zrušený“ státní zaměstnanec převeden – kritéria vhodnosti jsou popsána v čl. 63 aktualizovaného [metodického pokynu nejvyššího státního tajemníka č. 2/2019](#).

V nuancích toho, jaké změny služebního místa a samotné vykonávané činnosti musí státní zaměstnanec akceptovat, aniž by hrálo roli, zda s nimi souhlasí či nikoli, nemají příliš jasno nejen oborové organizace, ale nezřídka ani samotné služební úřady.

Chronickým problémem připravovaných změn bývá i nedostatek komunikace. Ten se odráží nejen v malé vůli k řádnému projednání s odborovými organizacemi, ale i s přetrvávajícími tendencemi informovat zaměstnance a zaměstnankyň o prováděných změnách až na poslední chvíli. A ani tam, kde se informace předávají v dostatečném předstihu, není vždy možné tento proces označit jako zrovna citlivý.

Připravované změny

Do doby přijetí novely o státní službě platí již několikrát diskutované postupy, o kterých jsme psali i v [NOSu č. 5/2022](#). Po přijetí novely – u které se zatím stále předpokládá účinnost od 1. ledna 2024 – nastanou v tomto režimu jisté paramet-



rické změny. Nepůjde nejspíše o změny principiální, otázkou ovšem je, zda bude přijata a jak bude vykládána navrhovaná změna § 17 zákona o státní službě, která systemizace přímo spojuje se státním rozpočtem.

Není možné vyloučit, že se pak argument úspor a nižšího přidělu prostředků na platy stane již argumentem jediným, a na nezbytnost zajistit řádné plnění úkolů služebního úřadu bude brán ještě menší zřetel než dosud. V rámci novely je už v tuto chvíli možné identifikovat některá místa, která běžný služební život státních zaměstnanců a zaměstnankyň i jejich zástupců rozhodně nezjednoduší.

Bližší informace o novele přineseme po jejím projednání v rámci mezirezortního připomínkového řízení.

Nedostatek ochrany

Na regionálním setkání jsme rovněž diskutovali nepraktičnost právní úpravy, do které nebyla důsledně zapracována

ustanovení o ochraně odborových funkcionářů odpovídající ustanovením zákoníku práce. Systemizace není s odborovými organizacemi dostatečně podrobně projednávána už dnes, před jejím schválením – a nelze tak např. „odhalit“ změny, které by se odborových funkcionářů týkaly a vyslovit s nimi případný nesouhlas nebo je alespoň připomínkovat. Po schválení systemizace už se taková šance blíží nule. A „možnost projednat“ podklady pro systemizaci se rozhodně nerovná možnosti vyslovit nesouhlas s výpovědí odborového funkcionáře.

Regionální setkání lze hodnotit jako velmi přínosné, na tom jsme se shodli jak se zúčastněnými, tak se Zdeňkem Faicem, pracovníkem IPC pro severní a střední Moravu. Na podzim bude možnost setkat se nad tímto i dalšími tématy i v dalších regionech. Právě co nejintenzivnější a nejaktivnější debata je to, o co bychom za těchto okolností měli usilovat.

Titulek

- Probíhá příprava systemizace na příští rok; je nezbytné věnovat pozornost rušení systemizovaných míst.
- Zejména mimo Prahu mohou mít velký dopad na převádění státních zaměstnanců změny v pobočkové síti a přesuny do jiných obcí.
- Připravovaná novela zákona o státní službě částečně změní proces přípravy systemizace, zkrátí tzv. zásobník a změní výpočet odbytného.
- Novela rovněž počítá se zavedením tzv. jako ekvivalentu zkušební doby pro přecházející státní zaměstnance, ovšem uplatnit tento institut bude moci pouze nový služební úřad.



Podzimní zasedání Výboru sekce Veřejné správy: novela zákoníku práce a možnosti kolektivního vyjednávání

V ýbor největší sekce našeho svazu, tedy sekce **Veřejné správy**, se 21. a 22. září sešel v hotelu Bílý páv v Benátkách nad Jizerou. Zasedání řídila **předsedkyně sekce a 1. místopředsedkyně svazu Alena Gaňová**. Mezi hosty **nechyběl předseda svazu Pavel Bednář**, **2. místopředsedkyně svazu Šárka Homfray** nebo **právník svazu Rudolf Pospíšil**.

Šárka Homfray

Komplikovaný sociální dialog

Pavel Bednář ve zprávě činnosti svazu zmínil problematické snahy o sociální dialog a vyjednávání o platech. Předestřel rovněž komplikace, které přinese tzv. konsolidační balíček, bude-li schválen. Jako velmi negativní se dá hodnotit vývoj situace ohledně benefitů, a to nejen v souvislosti s plánovaným snížením přídělu do Fondu kulturních a sociálních potřeb.

Územní samosprávné celky by nevýhody balíčku v důsledku zastropování daňových odpočtů pocítily i v rámci benefitů poskytovaných ze sociálního fondu.

Intenzivně se pak diskutovalo o krocích, které je a není možné učinit pro posílení vážnosti sociálního dialogu a o tom, jak zamezit přijetí těch nejhorších opatření. Hovořilo se také o prezentaci a komunikaci činnosti svazu a jeho vedení jak směrem k členské základně, tak k veřejnosti. Stranou nezůstalo ani hospodaření svazu a nová pravidla pro čerpání Sociálního a podpůrného fondu.

Legislativní novinky

Jedním z bodů programu byly i legislativní novinky. Rudolf Pospíšil podrobně představil nedávno přijatou novelu zákoníku práce, její důsledky pro zaměstnance a zaměstnankyně územních samosprávných celků a pro odborové organizace – zejména pak s ohledem na možnosti kolektivního vyjednávání.

V rámci diskuse nad novelizací zákona o obcích a dalších předpisů vzbudila

Jak hodnotí Alena Gaňová podzimní jednání výboru sekce **Veřejné správy**?

„S průběhem jednání jsem spokojená. Je dobře, že jsme důležitá témata otevírali v hlavní diskusi a že tato diskuze byla otevřená, i když kritická. V takové diskusi vidím hlavní účel našich zasedání. Vedení svazu bude se všemi připomínkami a podněty pracovat.“

velkou pozornost chystaná automatická pravidelná valorizace odměn členů a členek zastupitelstev obcí a krajů. Tato valorizace sice vychází z judikatury Ústavního soudu, i tak by se ale dala označit za přinejmenším kontroverzní, zejména pokud jde o neochotu valorizovat platové tarify nebo jinak umožnit platový růst.

Další, jarní zasedání výboru je naplánováno na 23. – 25. května 2024.



„Je třeba slavit i malá vítězství.“

Odboroví akademici se setkali s předáky členských svazů ČMKOS

Anna Řídká

Šestnáctka vybraných aktivních odborářů a odborárek z celé České republiky dostala v pátek 15. září jedinečnou šanci podebatovat s předními osobnostmi významných členských odborových svazů ČMKOS. Debata se uskutečnila v rámci projektu Odborové Akademie, kterou již od roku 2016 pravidelně připravuje ČMKOS za velké podpory nadace Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), zastoupení v České republice.

V páteční podvečer tedy k debatě v prostorách centra Impact Hub Praha na Smíchově zasedla místopředsdkyně Odborového svazu státních orgánů a organizací Šárka Homfray, předsdkyně odborového svazu zdravotnictví a sociální péče Dagmar Žitníková, předseda Nezávislého odborového svazu pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy Tomáš Vančura, předsdkyně Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb Jindřiška Budweiserová, předseda Odborového svazu dopravy Luboš Poma-

jbík a také předsdkyně Odborového svazu pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice, Jaroslava Nestěrová.

Během debaty moderované Radkou Sokolovou formulovali zástupci a zástupkyně svazů zásadní výzvy, kterým dnes jejich svazy čelí. V tomto ohledu mezi všemi přítomnými rezonoval problém vysoké fluktuace zaměstnanců a s tím i členů a členek. Výzvou zůstává rovněž vytváření podmínek a vhodných příležitostí k setkávání a organizování mezi zaměstnanci a potenciálním novým členstvem.

O žádném z přítomných svazů nelze říci, že by snad měl na růžích ustláno. Přesto je důležité oslavovat i zdánlivě „malá vítězství“, kterých jsou odbory i v nepřátelském politickém klimatu schopny dosahovat. Svazům zastupujícím zaměstnance rozpočtové a příspěvkové sféry se daří realizovat opatření k náboru nových členů a členek i celková obroda členské základny. Svaz DLV nyní bude uzavírat v pořadí již šestou kolektivní smlouvu vyššího stupně, zdravotníci v rámci digitalizace ošetřili přístup členstva na společný intranet. A odborářům a odborářkám z České

O žádném z přítomných svazů nelze říci, že by snad měl na růžích ustláno.

pošty se stále daří zadržovat postup celosvětového trendu privatizace veřejných poštovních služeb.

K celkovému zlepšení situace má ostatně přispět samotný projekt Odborové akademie. Účastníci a účastnice si z programových bloků odnáší cenné profesně-osobní vazby, klíčové měkké dovednosti potřebné k efektivnějšímu kolektivnímu vyjednávání a pěstování konstruktivního sociálního dialogu na pracovišti. Ale třeba i funkční znalost právního rámce odborové činnosti a v neposlední řadě bohatší pohled na působení odborů v dnešní společnosti vis-a-vis řadě destabilizujících jevů typu prekarizace a dequalifikace práce, automatizace či postupující klimatická změna.

Krátká lhůta ve výběrovém řízení

? Na našem pracovišti bylo zveřejněno výběrové řízení na obsazení služebního místa vedoucí oddělení. Zveřejněno bylo v úterý a přihlášky bylo možné posílat do následujícího pondělí. Z kalendáře je zřejmé, že se jednalo o pouhých 5 dní, z nichž dva dny připadly na státní svátky, a víkend. Toto výběrové řízení již proběhlo, účastnil se ho pouze jeden kandidát a ten VŘ vyhrál. Chtěl jsem se o místo ucházet a vzhledem ke krátké době zveřejnění se v tomto citím poškozen na svých právech. Jak se proti takovému postupu vedení můžu bránit a případně výsledky VŘ nějak napadnout?

Podle ust. § 24 odst. 10 zákona o státní službě nesmí být lhůta pro podávání žádostí do výběrového řízení na volné služební místo kratší než 7 dnů. Přímo v návodu pro zpracování Oznámení o vyhlášení výběrového řízení na služební místo, který je přílohou metodického pokynu nejvyššího státního tajemníka č. 1/2023 se uvádí, že lhůta pro podání žádosti o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo nebo žádosti o zařazení na služební místo nesmí být kratší než 7 dnů ode dne vyhlášení na úřední desce služebního orgánu. Ve Vašem konkrétním případě byla lhůta pro podání žádostí 7 dní včetně dne vyhlášení. Čistě „papírově“ by tak tento postup vedení při organizaci VŘ neměl být protizákonný. Dále máte pravdu, že předmětná lhůta běžela i po dobu dvou



svátků, avšak protože poslední den lhůty připadl na standardní pracovní den, nemůžeme zde užít užitečného institutu prodloužení lhůty podle ust. § 40 odst. 1 písm. c) správního řádu.

Nicméně právě proto, že lhůta obsahovala dva dny pracovního klidu, tj. nezanebatelnou dobu, po kterou nelze očekávat podávání žádostí, bylo by teoreticky možné podat stížnost Sekci pro státní službu, která může prověřit regulérnost průběhu daného výběrového řízení, zvláště pokud se běžně počítá se lhůtou cca 15–20 dní k podávání žádostí při obsazování vedoucích pozic.

Mimo stížnosti se můžete domáhat přezkumu výsledků výběrového řízení

soudní cestou v rámci žaloby na určení neplatnosti právního úkonu, existuje-li důvodné podezření na to, že se vedoucí služebního úřadu v rámci vyhlášení a vyhodnocení VŘ dopustil nerovného zacházení ve smyslu ustanovení § 98 zákona o státní službě ve spojení § 16 a § 17 zákoníku práce. K tomu podezření by měly být k dispozici i nějaké důkazy. V rámci takové žaloby je možné u soudu požadovat nejen to, aby bylo upuštěno od závadného diskriminačního jednání, ale také aby bylo poškozenému kolegovi zpětně přiznáno přiměřené zadoostiučinění.

Anna Řídká

Překážka v práci na straně zaměstnavatele

? Na našem pracovišti se plánuje výměna serverů a některé související práce. Předpokládán rozsah prací je několik hodin, maximálně 1 den. Zaměstnavatel o tom odborovou organizaci uvědomil 10 dní předem s tím, že práce případnou na pátek, kdy nemáme stanoveny ani úřední hodiny, ani pevnou část pružné pracovní doby. Zaměstnavatel tvrdí, že máme přijít do práce a pracovat dle možností bez počítače, pokud by takové činnosti nebyly nebo se práce protáhly a šli jsme domů, pak taková překážka nebude nikomu započítána, jelikož není v ten den daná pevná část pracovní doby. Je tento postup správný?

Z ustanovení § 207 a § 208 zákoníku práce dle našeho názoru jednoznačně vyplývá, že v daném případě půjde o překážky v práci na straně zaměstnavatele. Jelikož jde o plánované práce, nepůjde o tzv. Prosto, za který by náležela náhrada ve výši 80 % průměrného výdělku, ale o jiné překážky v práci, za které náleží náhrada ve výši průměrného výdělku celého. Co se týče otázky zásahu do pevné části pružné pracovní doby, zde je výklad vašeho zaměstnavatele chybný, zřejmě vycházel z úpravy týkající se překážek v práci na straně zaměstnance. Zde je důležité ustanovení § 97 odst. 3 zákoníku práce, ve kterém se stanoví, že překážky v práci na straně zaměstnavatele při posuzování rozvržení pracovní doby se posuzují jako

výkon práce, jestliže zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny. Rozhodně byste si tedy tuto dobu neměli napracovávat.

Jinak ale platí, že zaměstnavatel vám může přidělit jen některé činnosti v rámci sjednaného druhu práce, které danou překážkou nebudou zasaženy. Pokud je takové činnosti možné vykonávat, má zaměstnanec povinnost se takovým pokynem řídit. Za určitých okolností není ani vyloučeno, aby zaměstnavatel nařídil „celozávodní“ dovolenou, to zde nepřichází v úvahu zejména s ohledem na krátké časové období před dnem provádění uvedených prací,

Šárka Homfray



Společně pracovat a žít v Evropské unii? Akorát že vůbec!

Report z Letní školy v Saalfeldu

V termínu od 14. do 18. srpna se v Saalfeldském vzdělávacím centru odborového svazu zaměstnanců veřejného sektoru Verdi uskutečnil již 29. ročník tradiční letní školy pro spřízněné aktivní odboráře a odborářky z celé Evropy. Kromě šestičlenné české delegace – poskládané mimo jiné ze 3 členů odborářů RoPo sféry – se téhle skvělé meziodborové a mezisektorové akce zúčastnili také odboráři a odborářky z Německa a Rumunska.

Heslem letní školy bylo „(Společně) pracovat a žít v Evropské unii?!“, leitmotivem našich debat s kolegy a kolegyněmi v rámci úvodních seminárních bloků byla energetická krize, migrace a sociální deficit v EU. Zabývali jsme se společně také otázkou, jaký postoj by vůči těmto velkým tématům měly zaujmout evropské odbory.

Možné odpovědi na tyto celospolečensky významné politické a ekonomické výzvy nám poodhalili odboráři a odborářky z Verdi, kteří představili své koncepční politiky. Mezi ty nejzásadnější v tomto ohledu podtrhli např. adekvátní minimální mzdu pro všechny, minimální garantované sociální zabezpečení pro všechny, ale třeba i intenzivnější využití evropských strukturálních fondů k vyrovnání rozdílů mezi členskými státy) po vzoru tzv. EHP a Norských fondů).

Součástí programu letní školy byl i výlet do Erfurtu, kde jsme měli při návštěvě tamější centra pro tzv. férovou mobilitu příležitost poznat, jak se německé odbory staví k problematice migrujících pracujících ze střední a východní Evropy. V rámci tohoto projektu, jež organizačně a finančně zastřešuje německá odborová centrála DGB, je pracujícím poskytována asistence formou komplexního právního poradenství (včetně převzetí advokátního zastoupení) ve věcech pracovního a migračního práva, a to přímo v mateřském jazyce konkrétního příchozího.

Kromě této aktivní formy pomoci jsou pak také odborová centra pro férovou mobilitu činná v oblasti „prevence“ – vystupují na veletrzích práce a na komunitních akcích, udržují kontakt s veřejností a také tvoří a distribuují informační brožury a publikace obsahující pracovněprávní minimum pro migrující pracovníky a pracovnice.

Vyjma velkých, celospolečenských témat jsme získali možnost dotknout se také odborářských „vnitroorganizačních záležitostí“ – a mohli jsme se tak přesvědčit, že stejně jako my se i naši kolegové a kolegyně z Německa a Rumunska potýkají s „obvyklými podezřelými“: s nedostatečnou komunikací uvnitř odborů a s určitou informační asymetrií mezi jednotlivými svazy, s nepřátelskou politickou reprezentací a s řídnoucí členskou základnou.



Popiska

Těmto problémům navzdory jsou však např. německé odbory schopny dosahovat významných vítězství a úspěchů – v minulém roce například dokázaly vybojovat navýšení platových tarifů pracujících ve veřejné sféře o 16%. Dokázaly rovněž vyjednat nárůst průměrné mzdy o 11,5% s účinností od 1. března 2024. Dále pak úspěšně rozšířily své řady o nové mladé členstvo díky úspěšnému spojení stávkujících zaměstnanců a zaměstnankyň veřejné dopravy s aktivisty a aktivistkami hnutí Fridays for Future.

Výměna podobných zkušeností nesmírně inspirovala všechny, kdo se mohli Letní školy zúčastnit. Po návratu do našich organizací nás čeká jasný úkol: uplatnit v praxi všechno know-how, se kterým Letní školu opouštíme.

Za účastnice a účastníky Letní školy sepsala Anna Řídká

Nakolik je novela zákoníku práce „o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem“?

Dne 17. září podepsal prezident dlouho očekávanou novelu zákoníku práce. Novela přichází tak trochu na posledních chvílích – konkrétně až poté, co začala Evropská komise vážně jednat s českou vládou ohledně uvalení pokuty za pozdní implementaci dvou unijních směrnic, které slouží jako vzor k úpravě našeho pracovněprávního rámce.

Anna Řídká

Novela obsahuje ustanovení týkající se jasného plánování pracovní doby a zaručeného přechodu na pracovní poměr pro brigádníky, kterými se provádí směrnice o předvídatelných pracovních podmínkách. Novelou se rovněž provádí směrnice o rovnováze mezi prací a rodinou. Mezi její nové vlnkové instituty patří např. náhrada práce na dálku pro kmenové zaměstnance či nárok na kratší úvazek pro pečující.

Podstatná část novely (včetně nové úpravy přesčasové práce ve zdravotnictví) nabývá účinnosti 1. října. Druhá část novely, která se věnuje např. brigádnické dovolené, pak vstupuje v platnost až 1. ledna 2024.

Co přinesou změny v zákoníku práce pro zaměstnance ROPO sféry?

Novela zasáhne i zaměstnance a zaměstnankyně rozpočtové a příspěvkové sféry. Tzv. „dohodáři“ budou mít nově nárok na veškeré standardní příplatky za práci mimo proplácené přesčasy. Dle nového znění ustanovení § 138 ve spojení s ust. § 115 an. ZP se na odměnu z DPP či DPČ se ovšem nahlíží jako na mzdu.

Co to konkrétně znamená pro dohodáře působící například v městských příspěvkových organizacích? Zaměstnavatelé budou těmto svým „brigádníkům“ vyplácet pouze část příplatků. Nebudou platit příplatky, jako by se jednalo o plat, tj. např. příplatek za rozdělenou směnu, osobní příplatek ani jiné. Ovšem například u příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí si brigádníci ropo sféry polepší o 5 %, neboť tady činí výše nároku pro platovou sféru + 5 % minimální mzdy, kdyžto ve mzdové sféře je to + 10 % minimální mzdy.

V každém případě je zde ponechán prostor k tomu, aby daný zaměstnavatel ropo sféry přiznal svým zaměstnancům



Dalším zajímavým aspektem novely je tzv. „anti-trafikové“ ustanovení.

a kontrolních orgánech nebudou moci přesáhnout 25 % z ročního platového úhrnu, tj. nejvyššího platového tarifu, nejvýše přípustného osobního příplatku a případně též příplatku za vedení.

Samostatnou kapitolou je pak opětovně zavedení další přesčasové práce ve zdravotnictví. Tu nyní nebude možné zdravotníkům (včetně zdravotnického personálu nelékařských povolání) nařídit, ale bude nutno se s nimi na přesčasech písemně dohodnout. Dohodu budou moci zdravotníci vypovědět okamžitým zrušením bez udání důvodu do 12 týdnů od jejího uzavření.

Zde si však člověk nemůže odpustit kritickou poznámku na účet zákonodárce. Novela zavádí možnost odsloužit za jeden kalendářní rok v přepočtu rok a půl. Novela pojmenovaná příznačně „o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem“ tak v důsledku odporuje samotnému smyslu transponované směrnice Evropského parlamentu a Rady EU.

Horké léto končí – evropské odboráře a odborářky čeká neméně horký podzim

V reakci na ukotvení společných prohlášení 15. statutárního kongresu ETUC ve výsledném tzv. Berlínském manifestu nyní zástupci zaměstnanců napříč Evropou masivně mobilizují. Okolnosti vzniku této iniciativy líčí zástupci ETUC ve svém „Mimořádném usnesení o Evropské mobilizaci“:

„Současný návrh Evropské komise přezkoumat a revitalizovat Pakt stability a růstu může pro naše národní hospodářské systémy znamenat fatální příklon k restriktivním politikám, které budou bránit nezbytným hospodářským opatřením a sociální investicím.“

Protestními akcemi chtějí odboráři apelovat na urgentní potřebu činit konkrétní kroky na podporu pracujících v Evropě jak na poli evropském, tak i na úrovni jednotlivých členských států. Iniciativa zastřešená ETUC jednotně odmítá „pro-škrtovou“ politiku a požaduje přijetí takových opatření, která podpoří vznik dlouhodobě perspektivních pracovních míst, jejichž důstojné ohodnocení bude garantovat kolektivní smlouva.

V rámci svého závazného slibu usilovat o posílení udržitelnosti a dostupnosti veřejných služeb tak ETUC podpoří například akci „Pochoď hněvu“ za zastavení poklesu reálných platů a životní úrovně, kterou pod heslem „Bez nás stát není“ organizují 15. září ve Varšavě odboráři z polské veřejné a státní správy.

Dále pod záštitou ETUC proběhne 20. září akce organizovaná Rakouským odborovým svazem (ÖGB), při níž odboráři a odborářky obsadí okolí Rakouského parlamentu ve Vídni s požadavkem sociálně šetrných proti-inflačních opatření. Později v říjnu se chystají protestní akce ve Finsku, Itálii a Francii, kde zástupci a zástupkyně zaměstnanců vystoupí proti pro-škrtové vládní politice a proti zavádění protiodborové národní legislativy.

► [zdroj](#) ► [zdroj](#)

EPSU stojí za perzekuovanými odboráři z Francie

Odborové organizování není trestným činem, bránit svá práva není trestným činem – tak zní jasný vzkaz, který vyslali odboráři a odborářky z EPSU a IndustriAll francouzským státním orgánům poté, co byl Sébastien Mensplier, generální tajemník odborového svazu FNME-CGT sdrůžujícího zaměstnance z odvětví energetiky, předvolán k výslechu na policii ohledně svých odborových aktivit. Mensplier je policii stíhán za účast a agitaci na protestech proti kritizované penzijní reformě vlády Emmanuela Macrona ze začátku letošního roku.

Další přední členové ve vedení odborového svazu FNME-CGT včetně Renauda Henriho, generálního tajemníka marseilleského výboru CGT, mají v září stanout před soudem, kde čelí obvinění ze spáchání přestupku proti veřejnému pořádku. Toho se měli odboráři údajně dopustit při své účasti na obdobných poklidných protestních „proti-škrtovéch“ mítincích.

Vedení CGT v incidentu spatřuje koordinovanou snahu zastrašit členy a členky odborového svazu. Tomu nasvědčuje fakt, že dosud bylo předvoláno 400 členů a členek CGT.

EPSU se ve spojení s IndustriAll dokázalo na podporu stíhaných kolegů a kolehyň mobilizovat – francouzskému ministru pro energii byly zaslány dopisy požadující okamžité zastavení stíhání odborářů a 6. září se zástupci obou evropských konfederací shromáždili na protest ve francouzském Montmorency. Po dvouhodinovém výslechu byl Sébastien Mensplier 6. září policií propuštěn.

„Odborová práva jsou napadána po celém světě. Na útoky francouzské vlády na právo na stávkou a kolektivní akce musí odborářské hnutí reagovat silným a jednotným vzkazem – útoky za základní odborová práva jsou nepřijatelné a je třeba je zastavit,“ komentoval Generální tajemník IndustriAll Atle Høie.

► [zdroj](#)

Stane v čele evropského odborového hnutí další žena?

Ještě v říjnu se rozhodne o tom, zda Christiane Benner promění svou nominaci na post



předsedkyně největšího německého odborového svazu IG Metall. Zdálo by se, že okolnosti její kandidatury nahrávají, neboť napříč mnoha evropskými odborovými organizacemi nyní můžeme sledovat vzestup ženských lídryň. Samotná Benner ve svém červencovém esejistickém sloupku pro server socialeurope.eu ilustruje tento unikátní historický moment s odkazem na nové ženské tváře současného vedení britských, francouzských i německých odborů.

Mimo volby nejvyššího odborového předáka IG Metall má být říjnový sjezd svazu zajímavý také tím, že se na něm bude hlasovat o přijetí usnesení, kterým by se zavedly kvóty na obsazení ve vedení svazu. Přijetí tohoto opatření by Benner uvítala jakožto naplnění cíle „podporovat princip rovných příležitostí žen a mužů také na úrovni vlastní organizační kultury“, který si svaz stanovil ve svých vnitřních předpisech.

Benner věří, že rostoucí zastoupení žen v čele odborů bude mít pozitivní vliv nejen samotné odborové organizace, ale také na ekonomiku a společnost jako celek.

► [zdroj](#)

Špatná sázka na budoucnost? Australští odboráři jsou s novou labouristickou vládou na ostří nože

Vedení australského odborového svazu zaměstnanců veřejného sektoru (CPSU) slibovalo, že za vlády labouristů dojde k výraznému zlepšení pracovních podmínek. Nyní však levicově orientovaná vláda Anthonyho Albanese, přední figury Australské labouristické strany, odmítá požadavky australských odborářů jako „nesplnitelné“. V rámci společného jednání o mzdách požadoval odborový svaz CPSU zvýšení platových tarifů o 20 % v průběhu tří let. Vládní strana odborům kontrovala svou vlastní nabídkou v podobě 10,5 % navýšení. Toto odboráři CPSU v interním referendu odmítli. Společná dohoda momentálně není na obzoru.

Odboroví organizátoři a aktivisté z CPSU Adam Mayers a Adriana Boisen vnímají tento neuspokojivý výsledek jako potvrzení toho, že není moudré, aby se odborové organizace nekriticky přiklíněly k vybrané politické straně, obzvlášť pokud se tímto oslabí demokratické rozhodovací a participativní procesy uvnitř odborů.

Ve svém článku k tomu dodávají: „Místo odborářské strategie je to [ocenění federálního rozpočtu ke konsolidaci veřejných financí vedením CPSU] PR strategie. Místo toho, aby vedení CPSU vybojovalo hmatatelná zlepšení, propaguje před členy nepodstatná, vítězství a zároveň odmítá otevřeně kritizovat regresivní snižování daní, rostoucí výdaje na armádu nebo pokračující zanedbávání sociálních služeb ze strany labouristů.“

Výsledkem takového počínání je pak dle Mayerse a Boisen pokles v členské základně o více než 120 tisících zaměstnancích, která přitom už tak není schopná zorganizovat efektivnější akci než hodinovou stávkou svých členů a členek bez jakéhokoliv citelného dopadu ve smyslu posílení své vyjednávací pozice, tj. bez narušení či výluky v poskytování služeb občanům.

► [zdroj](#)