

NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

11

Ročník 56

Praha
15. června 2011

10,70 Kč

<http://statorg.cmkos.cz>

Případným autorům příspěvků do našeho časopisu sdělujeme, že honorář za zveřejnění může být vyplacen, pouze pokud autor uvede své rodné číslo.

Základní odborové organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací dostávají časopis NOS zdarma. Předplatné je hrazeno z prostředků Výboru Odborového svazu státních orgánů a organizací.

Prohlášení ČMKOS ke stávce Koalice dopravních odborových svazů

Českomoravská konfederace odborových svazů vyhláší dnes stávkovou pohotovost na podporu stávce v dopravě, konstatuje, že byly vyčerpány všechny možnosti vyjednat s vládou u důležitých reforem konsensuální řešení.

ČMKOS vyzývá opětovně vládu ČR, aby nebyla lhostejná k osudům milionů lidí, kterým reformy zhorší životní úroveň.

Jaroslav Zavadil
předseda ČMKOS

10. 6. 2011

Prohlášení Koalice dopravních odborových svazů - "Ke stávce nás dohnala vláda ČR"

Jedním z nejzákladnějších posláních odborových organizací je vyjednávání s cílem dosáhnout rozumných kompromisů. Stávku, jako krajního prostředku, české odbory v novodobé historii využívaly minimálně a jen ve výjimečných vypjatých situacích. Takováto situace bohužel nastala nyní. Způsobila ji vláda ODS, TOP 09 a VV, která v rozporu s programovým prohlášením, svými tzv. reformami ještě více prohloubí zadlužení České republiky, poškodí většinu občanů ČR a způsobí privatizaci veřejných služeb. Odbory v rámci tripartitních jednání předložily řadu návrhů a analýz, dokumentujících rizika a negativní dopady reforem. Koalice dopravních odborových svazů a další odborové organizace opakovaně vyzvaly premiéra a vládu, aby u takto důležitých reforem byla zajištěna nutná široká společenská dohoda.

Vláda nechce vysvětlit veřejnosti, proč reformy mají být jen škrty a restrikce, nevyjádřila se k relevantním návrhům odborů a odmítla reformy schvalovat na základě širšího konsenzu.

Vláda nebojuje proti korupci a nebrání účinně neuvěřitelnému mrhání veřejnými financemi. Místo toho prosazuje důchodovou reformu prospěšnou pouze pro soukromé penzijní fondy se záměrem devalvovat průběžný důchodový systém.

Ochod do důchodu v 70 letech je hazardem se zdravím lidí a výsměchem zaměstnancům v náročných profesích.

Zvyšování plateb od pacientů, př. jakékoliv absenci opatření zamezujících plýtvání, vydává za zdravotnickou reformu. Nesmyslné rušení zaměstnaneckých benefitů bude mít silné negativní sociální a ekonomické dopady.

Koalice dopravních odborových svazů vyčerpala všechny možnosti vyjednávání a na protest proti nespravedlivým, zákeřným reformám poškozujícím většinu občanů ČR, vyhláší stávku v dopravě, která se uskuteční 13. června 2011.

Omlouváme se všem občanům ČR, kterým naše stávka způsobí nepříjemnosti a komplikace!

Vyzýváme veřejnost ČR k co největšímu pochopení a k co nejširší podpoře našich akcí!

Zabraňme společně devastaci života většiny obyvatel ČR.

Občané stávkujeme i za vás!!!

V Praze, dne 10. června 2011

PROHLÁŠENÍ

Odborového svazu státních orgánů a organizací

Podporujeme v plném rozsahu:

Prohlášení koalice odborových svazů v dopravě k současné situaci a vyhlášení stávky v dopravě na tiskové konferenci dne 10. 6. 2011 v Praze.

Vyhlášení stávky, kterou organizuje koalice dopravních odborových svazů na den 13. 6. 2011.

Prohlášení Českomoravské konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů, jako dvou největších odborových centrál v České republice, které vyjádřily plnou podporu prohlášení koalice odborových svazů v dopravě včetně stávky vyhlášené na den 13. 6. 2011.

Vyhlášení stávkové pohotovosti Českomoravskou konfederací odborových svazů, které bylo přijato na zasedání Rady ČMKOS dne 10. 6. 2011.

Vyzýváme:

Celou členskou základnu k podpoře uvedených akcí, neboť jak jste byli průběžně informováni, jedná se o akce, které mají za cíl zabránit dalšímu

výraznému snížení životní úrovně všech našich spoluobčanů a rovněž generacím našich dětí a vnuků. Jedná se zejména o reformu zdravotnictví, sociálních služeb a důchodovou reformu. Tyto reformy ve svém důsledku, v případě jejich realizace dle představ vládní koalice povedou jedině k plné privatizaci veřejných služeb a tím k významnému omezení jejich dostupnosti pro široké vrstvy spoluobčanů.

Stávka dne 13. 6. 2011:

Dne 13. 6. 2011 ve 3.00 hod. bude zastavena železniční doprava na území ČR, Městská hromadná doprava v Praze, Brně a některých dalších městech v ČR, tak jak se postupně připojí další odborové organizace. Proběhne blokáda rozhodujících přístupových komunikací v Praze. Ukončení stávky bude vyhlášeno v průběhu dne 13. 6. 2011.

Odborový svaz státních orgánů a organizací

Ing. Jan Rovenský – předseda OS,

Pavel Bednář, Petr Vydra – místopředsedové OS

V Praze dne 10. 6. 2011

V neděli 12. června 2011 bylo rozhodnuto o přesunutí stávky na čtvrtek 16. června s tím, že stávka bude celodenní!

Proč ČMKOS odmítá tzv. vládní reformy

Vláda vydává za reformy pouze škrty a restriktce, které zaplatí a poškodí většinu občanů ČR.

I. Zdravotnická reforma

ČMKOS požaduje

- stáhnout všechny návrhy týkající se zdravotnické reformy, kde bude moderní a kvalitní zdravotní péče dostupná pouze pro bohaté

II. Důchodová reforma

ČMKOS je zásadně proti

- extrémnímu zvyšování věku odchodu do důchodu
- zhoršení zajištění budoucích důchodců oslabením základního průběžně financovaného důchodového systému
- vyvedení části prostředků z veřejného systému do soukromých penzijních fondů

III. Sociální reforma

ČMKOS zásadně odmítá

- privatizaci zprostředkování zaměstnání převodem z úřadů práce na soukromé agentury
- další zhoršení pozice nezaměstnaných zavedením povinnosti přijmout jakoukoliv práci bez ohledu na jejich kvalifikaci (již po dvou měsících evidence na úřadu práce)
- převod výplaty sociálních dávek z obcí na úřady práce
- vyplácení dávek prostřednictvím nové karty sociálních systémů
- další omezování pomoci státu rodinám s dětmi, s nízkými příjmy, zdravotně postiženým osobám, které povede k nárůstu chudoby

IV. Daňová reforma

ČMKOS zásadně odmítá

- zdražování základních životních potřeb zvýšením DPH
- další daňové znevýhodnění zaměstnanců vůči OSVČ, které povede k masivnímu rozšíření „švarcsystému“
- nárůst zdanění zaměstnanců v kontrastu s výraznými úlevami pro podnikatele
- zdanění - likvidace zaměstnaneckých výhod

ČMKOS znovu s plnou vážností vyzývá vládu k zahájení skutečného sociálního dialogu.

Je připravena, tak jako vždy v minulosti, přispět ke spravedlivým reformám svými aktivními návrhy. Podmínkou této účasti je však stažení a zásadní přepracování předložených návrhů vlády.

Ze sekce

Veřejná správa: Zástupci sekce ve Výboru OS SOO zvolení za jednotlivé regiony s mandátem od konání výboru sekce 19. – 21. 5. 2011 – Ing. Alena Gaňová, Petr Vydra, Petr Bakule, Olga Šrámková, Jana Kolovratová, Ing. Břetislav Dvořák, Miroslav Sabo, Vlasta Dolejší, Karel Mach, Ivana Jočková, Renata Čížková, Mgr. Jana Příkrylová, Ing. Zdeněk Faic, zástupce sekce v PVOS – Ing. Alena Gaňová.

Správy sociálního zabezpečení: Společné zasedání výboru sekce a podnikového výboru správ sociálního zabezpečení se konalo 18. května v Praze. Mgr. D. Fadný informoval o semináři k důchodovým reformám v Evropě spolupřipřipádaným ČMKOS, místopředseda OS P. Bednář informoval o protestních aktivitách kampaně Otevřete oči, Paeddr. M. Hájková

za zaměstnavatele informovala o čerpání mzdových prostředků. V diskusi se hovořilo o odměňování, osobních příplatcích, sjednocení pracovní doby ČSSZ, dodržování lhůt u agend, přetížení pracovníků vyřizováním exekucí, nespokojenosti s prezentací práce ČSSZ v médiích, narůstající agresivitě klientů, stránkách odborů na intranetu. Proběhlo hodnocení kolektivní smlouvy, kdy je nepříznivě vnímáno omezení zaměstnaneckých výhod s ohledem na snížení přidělu do FKSP.

Sekce občanských zaměstnanců MV ČR: Ve dnech 9. – 10. 5. 2011 se v Podhradí na Dyji konalo výjezdní zasedání výboru sekce. Policejní prezident Mgr. Petr Lessy informoval o organizačních záležitostech, finančním zajištění provozu policie, platových záležitostech a zodpověděl konkrétní dotazy k reorganizacím. Účastníci jednání byli informováni o činnosti zdravotní pojistčiny Ministerstva vnitra ČR.

Důchodové reformy v Evropě

JUDr. Vít Samek

V posledních 10 až 15 letech se uskutečnila v evropských zemích řada důchodových reform. Některé z nich, zejména ty, které se uskutečnily v zemích Střední a Východní Evropy, jsou velmi radikální a zásadním způsobem mění důchodový systém, jiné, zejména v zemích tzv. „staré patnáctky“ probíhají spíše postupnou metodou dílčích reformních opatření zaměřených na zajištění dlouhodobé finanční udržitelnosti a sociální přiměřenosti důchodových příjmů. Přitom obě poloviny Evropy vyznávají stejné moderní heslo známé i z počínající současné vládní kampaně v rámci české důchodové reformy: zvětšit diverzifikaci důchodových příjmů (tj. nespolehat pouze na důchody vyplácené z průběžně financovaného důchodového systému), za kterým se do značné míry schovává zájem finančního sektoru, který přinesl mnoha klientům v nedávné době značné ztráty, aniž by se na jejich kompenzaci podílel, či sám finanční krizí saturovanou z veřejných zdrojů příliš utrpěl. Přístupy k naplňování tohoto sloganu jsou však ve starých a nových členských zemích různé.

S jistým zjednodušením lze konstatovat, že západoevropské země se zaměřují na dílčí parametrické změny průběžných důchodových systémů (včetně postupného zvyšování důchodového věku na 65, popř. 67 let) a inovace, a pokud již rozšiřují soukromé důchodové systémy, pak doplňují jejich nabídku a přeměňují je více na příspěvkově definované. Klíčovou roli i nadále hrají veřejné průběžné důchodové systémy a zaměstnanecké penzijní fondy provozované na neziskovém principu jejich správy, při níž se uplatňuje tzv. paritní správa vykonávaná zástupci zaměstnavatelů, zaměstnanců a důchodců a stále ještě ve velké míře solidarita prostřednictvím dávkově definovaných penzijních plánů. Více se zaměřují na řešení problémů svých soukromých důchodových systémů zasazených vážně probíhající ekonomickou krizí, která zejména v příspěv-

kově definovaných penzijních programech poškodila řadu potenciálních důchodců a donutila je v lepším případě odložit odchod do důchodu do „lepších časů“. V reakci na analýzy dopadů krize jsou navrhována odpovídající opatření, která mají do budoucna rizika opakování této situace zmírnit. Navrhuje se více uplatňovat různé strategie celoživotního investování (např. ve Velké Británii), uplatnit model tzv. kolektivního příspěvkově definovaného penzijního plánu, který má více rozložit individuální riziko (Nizozemsko), zavedení garance minimální míry výnosu po skončení spořicí fáze (Belgie, Německo) a netrpělivě se čeká na dlouhodobější ekonomickou stabilizaci a růst. Chris Verhaegenová, generální tajemnice Evropské důchodové federace (EFRP), na nedávné odborné konferenci organizované ČMKOS ve spolupráci s Nadací Friedricha Eberta poukázala na klíčový význam nákladově efektivního řízení důchodových úspor v soukromých pilířích, kde i malé rozdíly ve výnosech v dlouhodobém pohledu vedou k velkým rozdílům. Poukázala na to, že kolektivní důchodové systémy přinášejí svým účastníkům vyšší důchody než individuální důchodové spoření za stejnou cenu a na skutečnost, že jednotlivci nemají příliš zájem o důchodové plánování a činí špatná investiční rozhodnutí, která jim příliš nepomohou. I v České republice bychom měli brát vážně její závěrečná doporučení poučit se navzájem na dobrých příkladech od jiných členských zemí, být si vědomi klíčové role solidarity v důchodové oblasti, kterou potvrdila i Zelená kniha evropské Komise o důchodech a že zaměstnanecké penze jsou cenným nástrojem pro zajištění přiměřených důchodových příjmů. V zemích Střední a Východní Evropy se daří prosadit pod tlakem nadnárodních finančních institucí a liberální ideologie a s poukazem na nezbytnost vyřešit problém demografického stárnutí společnosti „jednou a provždycky“ koncept nového ty-

pu druhého soukromého pilíře individuálního důchodového spoření financovaného na úkor

věk, který si našťestí vládou dnes bezdůvodně potrestané budoucí generace budou moci snížit):

	I. pilíř	II. pilíř	Příspěvky celkem (% z mezd)	II. pilíř/penzijní systém (%)
Bulharsko	21,5	5	26,5	18,9
Estonsko	16	6	22	27,3
Chorvatsko	15	5	20	25
Česká republika	25	5	30	20
Litva	20,5	5,5	26	21,2
Lotyšsko	19	8	27	29,6
Maďarsko	25,5	8	33,5	23,9
Polsko	18,22	7,3	25,52	28,6
Slovensko	19,75	9	28,75	31,3

průběžného důchodového systému. Cílem je omezit váhu průběžně financovaného veřejného (státního) důchodového pojištění a solidaritu bohatších s chudšími a solidaritu mezigenerační a rozšířit prostor pro tzv. individuální odpovědnost. Ta se projeví v tom, že v novém druhém pilíři si každý zaplatí svůj budoucí důchod pouze sám srážkou ze své mzdy a stejně tak sám ponese investiční riziko po cca 40 let dlouhou spořicí fází a poté i riziko výběru správného důchodu, který si bude muset za naspořené prostředky koupit u některé ze životních pojišťoven. Následující přehled ukazuje velikost důchodového spoření v zemích Střední a Východní Evropy (je v něm zahrnut již i český vládní návrh na zavedení druhého důchodového pilíře – důchodového spoření, se kterým vláda počítá od 1. ledna příštího roku souběžně s parametrickými změnami průběžného pilíře, jejichž vlajkovou lodí je do nekonečna rostoucí důchodový

Všichni tvůrci této důchodové reformy slibovali, že na ní budou mít potřebné finanční zdroje (slibuje to i Česká vláda a chystá proto zvýšit výrazně DPH), a že naspořené prostředky zajistí lepší důchody než průběžný pilíř. Život však na sliby nehledí a tak se po relativně krátké době ukázalo, že vlády svým občanům při zavádění spořicího pilíře lhaly, a že tyto reformy (v souběhu s krizí), jsou jednou z hlavních příčin rozpočtových potíží uvedených zemí. A tak jsme dnes svědky jejich postupné destrukce spočívající buď ve snižování sazby či pozastavení vyvádění pojistného (Rumunsko, Bulharsko, Polsko) nebo v jeho zrušení (Maďarsko). Pokud bychom byli schopni se poučit, neměli bychom důchodové spoření v této podobě zavádět (malé příspěvky na soukromé peníze nestačí a na velké při zadlužení veřejných financí, se kterým si neví rady ani vláda rozpočtové odpovědnosti, nemáme).

PŘEČETLI JSME



Bohuslav Sobotka k důchodové reformě na iDNES:

Promiňte, nerozhodne o tom, jestli to nikdy nechce, spíš zájem či nezáměr občanů?

Já už jsem se také účastnil kuponové privatizace a máte pravdu. O kuponové knížky byl velký zájem. Většina občanů si je vyzvedla, ale když pak kuponová privatizace skončila, řada lidí splakala nad výdělkem a splakala i česká ekonomika. U penzijních fondů nelze hodnotit úspěšnost reformy podle zájmu, který o to bude. Na Slovensku, v Polsku, v Maďarsku byl zájem vysoký, přesto ten systém nesplnil očekávání a v Maďarsku se dokonce tamní pravicová vláda rozhodla ho fakticky zrušit a znárodnit. Tím signálem úspěšnosti bude faktický stav veřejných rozpočtů a konečný výsledek se dozvíme za 20, 30, 40 let.

12. 6. 2011

Právní rámec stávek mimo kolektivní vyjednávání

Chystané vládní reformy vyvolávají ve společnosti určitý neklid a napětí. Za tímto napětím je obava ze zhoršení sociální situace především u zaměstnanců. Tato skutečnost má svůj logický důsledek, kdy odborové svazy, které zaměstnance zastupují, začaly reagovat na reformy stále nepříznivěji. V pátek 10. června letošního roku vyhlásila Koalice dopravních odborových svazů stávku, jejíž dopad se týká řady měst, především pak hlavního města Prahy. Stávka neměla být namířena proti zaměstnavatelům, ale proti reformám, které připravuje vláda, hlavně pak proti její neochotě reagovat na připomínky odborů, které k reformám mají, a na neochotu seriózně o těchto připomínkách jednat. Českomoravská konfederace odborových svazů pak tyto požadavky podpořila vyhlášením stávkové pohotovosti. Konání stávky na původně stanovený den - na pondělí 13. června 2011 - bylo znemožněno Městským soudem v Praze, který na návrh vlády takto plánovanou stávku předběžným opatřením zakázal. Rozhodl tak proto, že mezi vyhlášením stávky a její realizací je údajně příliš krátká doba, aby se dotčené organizace a orgány na ni připravily, což odporuje dobrým mrávům. Právně diskutabilní je fakt, že za minimální dobu mezi vyhlášením a uskutečněním stávky pokládá 3 pracovní dny. Zde městský soud použil analogicky zákon o kolektivním vyjednávání, ač stávka nebyla vyhlášována podle tohoto zákona.

Tento právní stav - i přes svůj zásadní nesouhlas - byl odbory respektován s tím, že stávka byla přesunuta na 16. června a stala se stávkou celodenní. Výsledek a rozsah této stávky není v době předávání článku do tisku znám. Protože však podle názoru vedení odborových svazů tím protesty nebudou končit a takovéto akce nelze vyloučit ani v budoucnu, chtěl bych se dotknout některých aspektů stávek konaných mimo kolektivní vyjednávání. O oprávněnosti těchto nátlakových akcí asi žádný odborář nepochybuje. Proto se chci zmínit jen o některých právních důsledcích, které z takových stávek vyplývají jak pro stávkující, tak i pro občany,

kterí mohou být stávkou ve svých právech dotčeni.

Při posuzování věci musíme vycházet z právní skutečnosti, že právo na stávku je garantováno v čl. 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod za podmínek stanovených zákonem. Toto právo nepřísluší soudcům, státním zástupcům, příslušníkům ozbrojených sil a bezpečnostních složek. Podle čl. 44 Listiny lze právo na stávku omezit zaměstnancům státní správy a územní samosprávy a osobám v povoláních, která jsou bezprostředně nezbytná pro ochranu života a zdraví. V našem právním řádu je pak jediný zákon, který upravuje právo na stávku a to je zákon č.2/1991 Sb., který však upravuje stávku pouze v souvislosti s neúspěšným kolektivním vyjednáváním.

To však neznamená, že ostatní stávky, včetně stávek na ochranu hospodářských a sociálních zájmů stávkujících, jsou nezákonné. V této věci bylo již judikováno Městským soudem v Praze sp.zn. C 190/92-34, který ve větách „z absence prováděcího zákona nelze dovodit závěr, že není-li prováděcí zákon, není ani právo“ a „že z žádného právního předpisu nelze dovodit, že jakékoliv jiné stávky než upravené prováděcím zákonem jsou zakázány“ vyjádřil právní stanovisko – Jestliže není zákon, neznamená to, že není právo! Jinými slovy, jestliže je u zaměstnavatele vyhlášena stávka na ochranu hospodářských a sociálních zájmů stávkujících, (tedy ta, která není zaměřena proti zaměstnavateli), nelze po stávkujících požadovat plnění těch povinností, které by realizací práva na stávku znemožnily.

Přesto všechno však stávka má pro stávkující některé negativní dopady. Stávkující zaměstnanec neobdrží od zaměstnavatele za prostávkovanou dobu mzdu ani náhradu mzdy. Nejedná se o sankci vůči stávkujícím, ale o právní rámec, který stanoví, že mzda je odměnou za vykonanou práci a náhrada mzdy se poskytuje ve smyslu zákoníku práce jen při určitých překážkách

Pokračování na straně 4

Právní rámec stávek mimo kolektivní vyjednávání

Pokračování ze strany 3

v práci. Stávka pak takovouto překážkou uznána není. Protože je ale stávka legální, zameškaná pracovní doba není neomluvenou absencí. Proto také nelze uplatnit proti stávkujícím z tohoto důvodu žádný postih. Stávkující sice porušuje svoji povinnost konat práci, ale v konání práce mu brání realizace jeho subjektivního práva na stávku, tedy důležitá překážka veřejno právní povahy.

Jaké dopady však může mít stávka na ostatní občany? U zaměstnanců se může jednat např. o skutečnost, že se – v případě

konkrétní stávky dopravních odborů – nebudou moci včas a řádně dostat do práce. Rozsah a finanční dopady důležitých osobních překážek v práci upravuje Nařízení vlády č.590/2006 Sb., které však přímo s omezením ostatních zaměstnanců stávkou přímo nepočítá. Analogicky pak musí být použit bod 3 přílohy k tomuto vládnímu nařízení ve znění: „Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas

místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem“. Dikce „bez náhrady mzdy“ jenom deklaruje, že v tomto případě na mzdu není právní nárok. To ovšem automaticky neznámá, že zaměstnavatel tuto mzdu nemůže vyplatit. „Přiměřený způsob“ bude jistě posuzován zaměstnavatelem případ od případu, kdy bude brána v úvahu vzdálenost bydliště od místa pracoviště tak faktické možnosti zaměstnance náhradní dopravu zajistit.

V každém případě při výše uvedené komplikaci je nutné kontaktovat zaměstnavatele a dohodnout náhradní řešení např. formou

- Zaměstnavatel při celodenní absenci nařídí zaměstnanci dovolenou

- Zaměstnanec se domluví se zaměstnavatelem na čerpání náhradního volna za práci přesčas nebo za práci ve svátek

- Obě strany se domluví na npracování zameškané doby apod. Nebo zaměstnanec bude nucen zůstat doma a zaměstnavatel bude jeho absenci brát jako omluvenou bez náhrady mzdy.

Zde je však nutné varovat před případným pochybením, kdyby zaměstnanec zneužil argumentu o stávce. Např. by se nedostavil do práce přesto, že by mohl - spoj kterým jezdí pravidelně do práce „ve stávce nebyl“. Při zjištění této skutečnosti zaměstnavatelem, by takováto neomluvená absence mohla vést i k výpovědi z pracovního poměru.

JUDr. Pavel Sirůček

NEPŘEHLÉDNĚTE

První publikace z řad Aktuálních manuálů pro odboráře obsahuje čtyři základní kapitoly:

- Vznik a vnitřní uspořádání odborové organizace, právní postavení odborových funkcionářů
- Vzory důležitých formulářů, listin a dokumentů
- Vzory usnesení pro pracovní právní vztahy
- Seznam odborových svazů, pracovní právních poraden a nejdůležitějších kontaktů

Druhá publikace je věnována kolektivnímu vyjednávání. Nemá ambici nahrazovat právní servis a zázemí, které základním organizacím poskytují odborové svazy. Poslouží jako doplňkový zdroj prakticky zaměřených informací, rad a tipů.

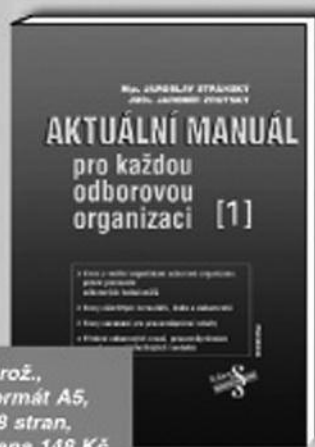
Obsahuje tři základní kapitoly:

- Právní úprava kolektivního vyjednávání
- Psychologie úspěšného vyjednávání
- Vzorové KS pro podnikatelské subjekty a pro příspěvkové organizace

Nejnovější publikace z této ediční řady přináší:

- Změny v odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě
 - Poskytování podpory v nezaměstnanosti nově
 - Restrikce v nemocenském, dávek rodinám s dětmi, dávek hmotné nouze v přehledných tabulkách
- Publikace nabízí kromě popsání změn i cenné tipy jak přistoupit ke kolektivnímu vyjednávání. Poskytuje v komentářích variantní řešení zakotvení mzdových ujednání v kolektivní smlouvě. Přehledné tabulkové informace o škrtech v sociální oblasti zaujmou všechny zaměstnance!

Pokud si objednáte set všech tří knížek, zaplatíte místo 484 Kč pouze 389 Kč!



Brož.,
formát A5,
68 stran,
cena 148 Kč



Brož.,
formát A5,
132 stran,
cena 168 Kč



Brož.,
formát A5,
100 stran,
cena 168 Kč

Objednávky zasílejte na adresu: Sondy, s. r. o., nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3, tel.: 234 462 319, fax: 234 462 313, e-mail: sondy-odbyt@cmkos.cz

K cenám se připočítává poštovné a balné. Předplatitelé Revue Sondy mají slevu 10 % z ceny publikace!

ATÉNSKÝ MANIFEST

schválený 12. sjezdem EOK konaným ve dnech 16. - 19. května 2011 v Aténách

Pro evropské odbory je v současnosti ústředním bodem fakt, že finanční krize, která postihla Řecko, Irsko a Portugalsko, a politika úspor v dalších členských státech vyvíjí tlak na snižování mezd, důchodů a životní úrovně. EOK je znepokojena dosavadními negativními důsledky pomoci organizované EU a Mezinárodním měnovým fondem pro ekonomiky v potížích. Úspěšná opatření uložená například Řecku a Irsku situaci zhoršila a tyto země čelí dlouhodobému období pokračující recese, zvyšování dluhového břemene a nezaměstnanosti. Existuje reálné riziko, že se země a jejich obyvatelé ještě více zadluží, což pro EU a její členské státy znamená velké nebezpečí.

EOK proto naléhavě žádá významné změny v přístupu EU a o to, aby EU poskytovala zemím v nesnázích efektivní pomoc.

Nový Pakt euro plus, který platí pro eurozónu a šest dalších států, má dalekosáhlé dopady zejména na mzdy, protože obsahuje doporučení členským státům ohledně:

- porovnání jednotkových nákladů práce,
- negativního stanoviska k indexaci mezd a obecněji k centralizovanému kolektivnímu vyjednávání,
- napojení mezd na produktivitu bez ohledu na inflaci,
- tlaku na snižování mezd ve veřejném sektoru a v některých případech minimálních mezd, s důsledky i pro soukromý sektor,
- tlaku na omezování nároků na důchod a předčasných odchodů do důchodu,
- prosazování přísné rozpočtové a ústavní kontroly veřejného dluhu a výdajů.

EOK tvrdí, že tento přístup je pro evropské odbory zcela nepřijatelný a na všech úrovních povede kampaň za prosazení následujících principů:

- mzdy nejsou nepřítelem ekonomiky, ale jejím motorem stimulujícím růst a zaměstnanost;
- musí být respektována autonomie sociálních partnerů v kolektivním vyjednávání a vyjednávání o mzdách; odbory by měly kolektivní vyjednávání lépe koordinovat;
- kupní síla mezd a platů pracovníků musí být zvyšována v souladu s inflací a produktivitou - při zachování současných systémů indexace mezd s celkovým cílem dosažení spravedlivého přerozdělování bohatství;
- je třeba zvrátit tendenci k rostoucím nerovnostem v příjmech;
- boj proti mzdovému a daňovému dumpingu se musí zintenzívnit a musí být aplikována zásada stejné odměny za stejnou práci;
- důchodové nároky a systémy by měly být chráněny a měly by zajišťovat důstojné životní podmínky; a
- pravidla týkající se veřejného dluhu by měla odrážet ekonomickou realitu a výjimečné okolnosti a nevyvolávat úspornými opatřeními recesi a její sociální důsledky.

V tomto kontextu jsme rozhodnutí

- bojovat proti rostoucí síle krajní pravice a jejích zaslepených nacionalistických spojenců a stát za sociální Evropou; za tímto účelem budeme aktivní v příštích volbách do Evropského parlamentu;
- bojovat proti nezaměstnanosti a rostoucí nerovnosti, nejisté práci a politice úsporných opatření;
- mobilizovat pro růst a udržitelný rozvoj;
- pracovat pro větší sílu odborů a růst jejich členské základny;
- vypracovat společnou reakci na stále větší integraci evropského trhu práce.

To všechno bude jádrem práce EOK v letech 2011 - 2014. K tomu EOK bude:

1. bojovat za evropský "Nový úděl" pro pracovníky, **proti** správě a řízení realizované prostřednictvím úsporných opatření, proti škrtům ve mzdách, sociálním zabezpečení a veřejných službách; a **pro pozitivní evropskou ekonomickou správu a řízení sloužící zájmům Evropanů a nikoli trhů**, včetně kvalitativního růstu, plné zaměstnanosti, posilování Evropského sociálního modelu. Mezi důležité příklady patří: daň z finančních transakcí, harmonizace základu podnikových daní, minimální daňové sazby pro podniky, kroky směřující k zavedení euro-dluhopisů a opatření pro ochranu investic pro budoucnost před slepou politikou úsporných opatření;
2. požadovat a vést kampaň za to, aby základní práva měla přednost před ekonomickými svobodami, a zakotvit tuto zásadu do **Protokolu o sociálním pokroku**, který by byl součástí smluv o EU, do revidované **směrnice o vysílání pracovníků a nařízení "Monti II"** (tzn. sociální doložku);
3. stavět **požadavek na více a lepších pracovních míst** na přední místo evropské agendy a do centra ekonomické správy a řízení EU, začleňovat ji do evropského sociálního dialogu a hodnocení Strategie 2020 a Aktu o jednotném trhu;
4. požadovat koordinovaný útok na **nezaměstnanost mládeže** se

zaručeným přístupem ke vzdělání, odborné přípravě a pracovním místům a investovat do kvalitních vzdělávacích systémů od raného dětství až k vyššímu vzdělání;

5. za prioritu - zejména v rámci sociálního dialogu - považovat **zlepšování pracovních podmínek** všech evropských pracovníků, boj proti nehlášené práci, korupci a černé ekonomice a **sociálnímu a mzdovému dumpingu prostřednictvím legislativy** a v rámci sociálního dialogu;

6. rozvíjet **společné iniciativy** s evropskými zaměstnavateli za zelená pracovní místa, růst a investice, udržitelnou průmyslovou politiku, vzdělávání a odbornou přípravu;

7. působit pro to, aby **všichni pracovníci** bez ohledu na formu jejich zaměstnání mohli vést důstojný život a byli chráněni - ať prostřednictvím kolektivních smluv anebo právních předpisů - a měli zajištěno rovné zacházení a mohli požívat práv pracovníků;

8. požadovat **účinnou a přísnou regulaci finančních trhů a ratingových agentur**, konec daňových rájů, daň z finančních transakcí a zastavení vyplácení nadměrných platů a bonusů pro vedoucí pracovníky;

9. požadovat nové systémy **řízení a správy podniků** s cílem podporovat udržitelnost, dlouhodobost a spravedlivé odměňování pro všechny - systémy, v nichž musí zásadní roli hrát evropské rady zaměstnanců, odbory a práva pracovníků na informace, konzultace a účast;

10. aktivně přispívat k řízení **spravedlivého přechodu na nízkouhlíkovou ekonomiku**, včetně prostřednictvím sociálního dialogu; podporovat výzkum a inovace v oblasti nových technologií a energetické účinnosti;

11. podporovat **veřejné služby** a bojovat proti jejich demontáži způsobené škrtů a hromadnou privatizací, zajistit jejich zásadní příspěvek k demokratickému vývoji, udržitelnému růstu, zaměstnanosti a sociálnímu blahobytu;

12. aktivně působit pro rovnost žen a mužů, bojovat proti **všem formám diskriminace** na základě pohlaví, rasy, náboženství, věku, zdravotního postižení a sexuální orientace. EU jako celek se musí postavit do čela hledání řešení vnějších migračních toků, které bude založeno na našem závazku k rovnosti, svobodě, demokracii a vládě práva, jak je zakotven ve Smlouvách;

13. chránit **migrující pracovníky** prosazováním vzájemného uznávání odborového členství a požadovat stejnou odměnu za stejnou práci a za práci stejné hodnoty založenou na principu hostitelské země a bojovat proti rasismu a xenofobii. Všichni migrující pracovníci musí mít právo získat informace a rady ohledně jejich práv v hostitelské zemi;

14. zlepšovat standardy **bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**, včetně v kampani za právní úpravu pracovní doby, která ochrání zdraví a skoncuje s opt-outem; monitorovat dohody ke stresu, násilí a obtěžování na pracovišti, transponovat doporučení MOP ohledně AIDS, prioritně se zabývat muskuloskeletálními poruchami, posílí inspekci práce, chránit osobní údaje, plně uplatňovat předpisy REACH o chemických látkách, zlepšovat odbornou přípravu a věnovat jeden den v roce připomenutí a podpoře činnosti zástupců zaměstnanců v oblasti BOZP;

15. pomáhat v procesu **rozšíření EU** spoluprací s členskými odbory v Turecku a na západním Balkáně;

16. podporovat spravedlivou a udržitelnou globalizaci, včetně dohod EU o spolupráci (ale ne nutně všechny dvoustranné obchodní dohody, zejména ne tu s Kolumbií) a úzce spolupracovat s MEOK a TUAC;

17. Podporovat **evropský sociální model jako pozitivní a trvale udržitelný model pro rozvoj světa** a vést s MEOK kampaně za odborová práva na celém světě;

18. podporovat **Celoevropskou regionální radu (PERC)** a sub-regionální aktivity v Evropě stejně jako odbory a sociální dialog v regionu **Euromed**; podporovat vztahy s odborovými organizacemi v Africe, Severní a Latinské Americe a Asii;

19. požadovat **právo na stávku k nadnárodním otázkám** a podporovat žádost o zřízení zvláštní komory pro pracovní právo u Evropského soudního dvora;

20. maximalizovat využití souboru **prostředků**, které má EOK k dispozici, pro zlepšení vlivu agendy odborů na evropské úrovni, tzn. využívat kampani a mobilizaci, u institucí EU, u zaměstnavatelů a v sociálním dialogu, u spojenců v občanské společnosti, na tripartitních sociálních summitech, v makroekonomickém dialogu a ve vnějších vztazích EU.

§ ODPOVÍDÁME §

V létě nápoje od zaměstnavatele zdarma? Za jakých podmínek musí zaměstnavatel poskytnout v letních dnech nápoje?

Podle § 104 odstavec 3 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout ochranné nápoje na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. od 1. května 2010 v § 8 nově vymezuje rozsah a podmínky pro jejich poskytování, a označuje za nevyhovující mikroklimatické podmínky zátěž zaměstnance teplem nebo chladem.

Ochranný nápoj se poskytuje na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti. Musí být zdravotně nezávadný a nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru. Množství alkoholu v něm nesmí překročit 1 hmotnostní procento, pro mladistvého zaměstnance však nesmí obsahovat alkohol.

Ochranný nápoj, chránící před zátěží teplem, se poskytuje v množství odpovídajícím nejméně 70 % tekutin a minerálních látek ztracených z organismu za osmihodinovou směnu potem a dýcháním. Ochranný nápoj chránící před zátěží chladem se poskytuje teplý, v množství alespoň půl litru za osmihodinovou směnu. Ochranný nápoj chránící před zátěží teplem nebo chladem může obsahovat látky zvyšující odolnost organismu. Hygienický limit ztráty tekutin z organismu potem a dýcháním činí 1,25 litru za osmihodinovou směnu.

Ochranný nápoj chránící před zátěží teplem se mimo jiné poskytuje

- při trvalé práci je-li vykonávána za podmínek, kdy jsou překračovány maximální přípustné operativní teploty stanovené v tabulce v příloze NV pro konkrétní třídu práce,
- prokáže-li se měřením, že při dané práci dochází ke ztrátě tekutin vyšší než stanoví hygienický limit 1, 25 litru za osmihodinovou směnu, nebo když práce vyžaduje použití pracovního oděvu, u něhož tepelně izolační vlastnosti odpovídají třívrstvému oděvu,
- při trvalé práci v zátěži teplem,

zařazené podle zákona o ochraně veřejného zdraví do kategorie čtvrté nebo

- při trvalé práci na venkovním pracovišti (dříve i polovenkovním), pokud je na základě monitorování teploty venkovního vzduchu předpoklad, že teplota venkovního vzduchu měřená na pracovišti zastíněným teploměrem v průběhu osmihodinové směny jednorázově přesáhne hodnotu uvedenu v tabulce NV.

Ochranný nápoj chránící před zátěží chladem se poskytuje při trvalé práci

- na pracovišti, kde musí být z technologických důvodů udržována operativní teplota 4 °C a nižší nebo

- na polovenkovním nebo venkovním pracovišti, pokud jsou nejnižší korigované teploty venkovního vzduchu naměřené na pracovišti zastíněným teploměrem v průběhu osmihodinové směny nižší než 4 °C.

Jako vhodné se doporučují různé druhy čajů, voda s hořčicovým sirupem a různé minerální vody. Výčet provozů, množství a druhů nápojů, jež se poskytují zaměstnancům v prostředí, kde dochází k úbytku tekutin, jakož i v prostředí nadměrně ztíženém nízkou teplotou, stanoví zaměstnavatel s příslušnými odborovými orgány a ve spolupráci s lékařem.

Novela NV nově stanoví, že ochranným nápojem mohou být přírodní minerální vody se střední mineralizací. Tomuto požadavku odpovídají všechny minerální vody v ČR pro neléčebné účely. Jelikož se ztráty tekutin liší podle třídy práce, je jejich 70 % náhrada ve formě minerální vody vždy úměrná každé z nich, a proto není nutná další diferenciace pomocí odlišného obsahu minerálních látek. Současně novela pamatuje i na jiné ochranné nápoje. Mohou být vytvářené z pitné vody, do níž se přidávají nejen potravinové doplňky včetně vitamínů, ale i minerály, pokud je jejich obsah požadován s ohledem na standard ochranného nápoje.

Podmínky pro vznik nároku zaměstnance na ochranný nápoj jsou v novele NV stanoveny jednotně. Základním předpokladem pro vznik nároku je překročení hygienického limitu ztráty tekutin, tedy vyšší než 1, 25 litru

za osmihodinovou směnu. Odlišné je však množství ochranného nápoje v závislosti na ztrátě tekutin. Povinná 70 % náhrada je při ztrátě 1, 25 litru cca 0, 9 litru ochranného nápoje a při ztrátě např. 4 litrů tekutin je náhrada 2, 8 litru.

Teplota na pracovišti

Není málo případů, kdy zaměstnanci mají v létě na pracovišti příliš velké teplo a naopak v zimě je nebezpečí prochladnutí. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., pamatuje na tyto situace a pro povinnost zaměstnavatele zajistit vhodné teplotní podmínky na pracovištích rozděluje pracovní činnosti do I. až V. třídy. Do první třídy jsou například zařazeny kancelářské práce, do třídy IIa činnost vstojie nebo při chůzi spojená s přenášením břemen, třída IIb znamená činnost spojenou s přenášením středně těžkých břemen a třídy IVb a V uvádějí práce spojené s rozsáhlou činností svalstva trupu, horních i dolních končetin apod. Zajištění určité výše teploty na těchto pracovištích je dále závislé na skutečnosti, zda zaměstnanec má jednovrstvý, dvouvrstvý či třívrstvý oblek. V nejčastějších případech se teplota na pracovišti má pohybovat v rozmezí 20-28 stupňů C (například kanceláře) a se zvyšováním fyzické náročnosti na druh práce se požadavek na teplo snižuje (16-27 stupňů u IIa, 14-26 stupňů C u IIb, 9-26 stupňů C u IIIa, 5-26 stupňů u IIIb a u třídy IV a V se teplota nestanoví. Tyto teploty nemusí zaměstnavatel zajistit, jestliže je mimořádně chladný den (venkovní teplota dosáhla méně než -15 stupňů C).

Pouhé konstatování předpisů však ještě nikomu nepomohlo. Pokud by zaměstnanec prokázal, že např. k jeho onemocnění došlo v přičinné souvislosti s nezajištěním teploty na pracovišti, šlo by o porušení právních předpisů zaměstnavatelem. Zaměstnanec by s úspěchem se mohl domáhat náhrady škody (např. náhrada ušlého výdělku jako je rozdíl mezi nemocenskými dávkami a výdělkem) za předpokladu, že přičinná souvislost byla prokázána znalecky, např. lékařem, orgány bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod.

Nástup dovolené určuje zaměstnavatel

Podle zákoníku práce platí, že nástup dovolené určuje vedení pracoviště. Zaměstnanec nemůže pouze oznámit, že si "zítra bere dovolenou." Při určování nástupu zaměstnavatel pře-

vším přihlíží k provozním potřebám, ale i k oprávněným zájmům zaměstnance, jako je např. rodinná rekreace, péče o děti apod. Zákoník práce nepředepisuje formu pro toto určení. Při rozhodování zaměstnavatel vychází z plánu dovolených. Plán dovolených sestavuje zaměstnavatel a pokud u něj působí odborová organizace, musí to být s jejím předchozím souhlasem.

V rozporu s tím však není praxe, kdy zaměstnanec požádá o poskytnutí dovolené a jeho nadřízený, do jehož pravomoci takový úkon spadá, mu dá souhlas k čerpání dovolené. Tento souhlas lze kvalifikovat jako určení nástupu dovolené. Pokud však zaměstnanec pouze oznámí, že nastupuje dovolenou, a jeho nadřízený mu potřebný souhlas neudělí, případně udělení výslovně neodmítne, nemůže být nepřítomnost zaměstnance v práci považována za dovolenou a nepřísluší mu po dobu této nepřítomnosti v práci náhrada mzdy.

Dovolenou má zaměstnavatel poskytovat především vcelku, aby splnila zotavovací účel. Zákoník práce stanoví, že alespoň dva týdny dovolené musí zaměstnanec vyčerpat vcelku. To znamená, že zaměstnavatel je povinen čerpání v tomto rozsahu umožnit. Určenou dobu čerpání musí zaměstnanci oznámit alespoň 14 dnů předem.

Nástup dovolené bez souhlasu zaměstnavatele

Výjimkou ze zásady, že nástup dovolené určuje zaměstnavatel je, když požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené žena tak, aby navazovala bezprostředně na skončení její řádné mateřské dovolené (většinou 28týdenní). V tomto případě je povinen zaměstnavatel vyhovět její žádosti. Stejnou povinnost má zaměstnavatel vůči zaměstnanci, který pečuje o dítě a požádá o dovolenou na zotavenou po skončení své rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (rovněž zpravidla po 28 týdnech).

Odvolání z dovolené

Zaměstnavatel má právo změnit určený nástup na dovolenou či oprávnění odvolat zaměstnance z dovolené v případě, změnil-li se podmínky nebo okolnosti, za kterých byl termín dovolené určen. Je to výjimečné právo zaměstnavatele, aby mohl zajistit plnění svých úkolů.

Zaměstnavatel je však v tomto

Dotazy z oblasti bydlení

případě povinen uhradit náklady, které tím zaměstnanci bez jeho zavinění vznikly. Jedná se zejména o cestovní náhrady na cestu zpět do bydliště nebo na pracoviště, stornovací poplatky cestovních kanceláří, má-li zaměstnanec zakoupen zájezd a pod. Povinnost hradit náklady zaměstnavatelem však vzniká pouze u změny určeného termínu čerpání dovolené.

Nevyčerpání dovolené

Zákoník práce v § 218 odst. 1 stanoví významnou povinnost zaměstnavateli, která se v praxi mnohdy nedodrhuje. Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud má na ně nárok. Někteří zaměstnavatelé tuto povinnost nerespektují. Se souhlasem zaměstnance neurčí nástup části dovolené a poskytnou za ni náhradu mzdy. Neurčí-li zaměstnavatel tuto část dovolené v celkovém rozsahu 4 kalendářních týdnů v roce ani do 31. října příštího kalendářního roku, je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den, pokud zaměstnanci v nástupu dovolené nebrání překážky v práci, jako např. vojenská služba, pracovní neschopnost, mateřská nebo rodičovská dovolená. Nevyčerpá-li zaměstnanec tímto způsobem dovolenou ani do konce příštího kalendářního roku, nárok na tuto dovolenou zaniká.

Příklad: Zaměstnavatel neurčil zaměstnanci nástup dovolené za rok 2010 v rozsahu 4 týdnů. Jak je to se zánikem tohoto nároku a může ji zaměstnanec v roce 2011 sám čerpat? Pokud by zaměstnavatel neurčil nástup této dovolené do konce roku 2011, může zaměstnanec ji "automaticky" čerpat od 1. listopadu, jinak by nárok zanikl. Zaměstnanec tedy nemusí dovolenou v rozsahu 4 týdnů vyčerpat do konce října, ale do tohoto dne mu musí zaměstnavatel určit její nástup, např. až na konec roku. V jednom případě nárok na dovolenou za rok 2010 však nezanká: jedná-li se o výměru dovolené nad čtyři týdny a nemohl-li zaměstnanec z výše uvedených důvodů dovolenou vyčerpat ani do konce příštího kalendářního roku. K tomuto postupu musí však mít zaměstnavatel písemný souhlas zaměstnance. JUDr.Ladislav Jouza



DOTAZ: Rozhodujeme se o koupi bytu. Co je podle vašeho názoru lepší pro bezproblémové užívání bytu a budoucí eventuální prodej bytu, družstevní byt nebo byt ve vlastnictví?

ODPOVĚĎ: Porovnání kladů a záporů bytů ve vlastnictví a bytů družstevních závisí na představách konkrétního zájemce. Byt ve vlastnictví spolu s podílem na společných prostorách a pozemku lze snadněji prodat, byt lze i pronajmout bez souhlasu třetí osoby. U družstevního bytu se nejedná o prodej, ale o úplatný převod členských práv a povinností včetně práva nájmu bytu. K převodu členských práv a povinností v bytovém družstvu není třeba souhlasu družstva. Úhrady za užívání bytu jsou u obou forem v podstatě rovnocenné. Podnájem družstevního bytu podléhá souhlasu družstva. Tato zdánlivá nevýhoda však na druhé straně přináší značné výhody pro všechny uživatele bytu. Na rozdíl od vlastnictví bytů lze účinněji prosazovat bezproblémové soužití v domě.

DOTAZ: Ve starším panelákovém domě řada našich sousedů rekonstruuje byty. Někteří ohlásí, že budou dělat větší hluk a nepořádek, někteří si s tím vůbec nelámou hlavu a obtěžují hlukem i nepořádkem. Může výbor společenství rozhodnout o hodinách, kdy lze dělat větší hluk a předepsat zvýšení náklady na úklid k úhradě určitým vlastníkům? Ve stanovách nic takového nemáme.

ODPOVĚĎ: V návaznosti na normy hluku lze přijmout ve společenství opatření formou usnesení

a omezit provádění takových prací mimo noční hodiny a dny pracovního klidu se stanovením případných sankcí.

DOTAZ: Může výbor družstva vzít zpět souhlas s pronájemem družstevního bytu? Družstevník, který svůj byt pronajímá je spokojen, že dostává za nájem peníze a není schopen zajistit, aby jeho nájemník dodržoval klid a pořádek v domě.

ODPOVĚĎ: Běžnou praxí je, že povolení podnájemu družstevního bytu se vydává na určitou dobu. Jsou-li k tomu vážné důvody, např. v závažném chování členů domácnosti podnájemce, lze povolení vzít zpět. Případné spory by rozhodoval na návrh některé ze stran sporu soud.

DOTAZ: Jaká je odpovědnost výboru společenství vlastníků? Výbor funguje, odsouhlasí finanční záležitosti, správce nám každoročně vyúčtuje služby. Výbor ale není schopen nebo ochoten svolat členskou schůzi, nemáme tak přehled o fondu oprav. Proto chci vědět, zda až se eventuálně dovime, že není vše v pořádku, jaké jsou možnosti domáhat se svých práv.

ODPOVĚĎ: Odpovědnost výboru společenství a jeho členů určuje zákon č. 72/1994 Sb. v platném znění a stanoví společenství vlastníků. Ve společenství se nesvolává členská schůze, ale nejméně jednou za rok shromáždění společenství vlastníků jednotek k řešení všech podstatných náležitostí. Výše citovaný zákon upravuje též práva členů společenství.

M. Taraba, předseda SON ČR

Pozn.: Členové OS státních orgánů a organizací mají z titulu svého členství poradenství Sdružení nájemníků SON ČR zdarma, více na www.son.cz.

Stop vládním barbarům



Výzvu na obranu knih, protestující proti vládnímu záměru zvýšit DPH na knihy, a tím výrazně omezit českou knižní produkci, podepsalo 160 000 lidí. Dne 7. 6. 2011 poslanecká sněmovna v prvním čtení novelu zákona o DPH schválila. Tím boj proti tomuto nesmyslnému záměru rozhodně nekončí. Zákon musí projít celým legislativním procesem a musí být schválen během dalších dvou parlamentních čtení, při nichž může být upraven pozměňovacími návrhy. Tlak na politiky bude dále pokračovat – představenstvo Svazu českých

knihkupců a nakladatelů svolává demonstraci proti chystanému zvýšení DPH na knihy a tiskoviny. Demonstrace se uskuteční ve středu 22. června 2011 v 16 hodin v Praze na Staroměstském náměstí pod heslem Nezdaujete čtení, nezdaujete informace!

Pozvánky ke stažení v různých formátech jsou na www.sckn.cz
SVAZ ČESKÝCH KNIHKUPCŮ A NAKLADATELŮ, o.s.

sídlo: Klementinum 190, 110 01 Praha 1
poštovní adresa: P.O.Box 177, 110 01 Praha 1
tel. (+420) 224 219 944, 224 219 942
e-mail: sckn@sckn.cz, www.sckn.cz

Petice proti diskriminaci ve školství

Ve čtvrtek 9. 7. 2011 předali předseda Českomoravského odborového svazu pracovníků školství František Dobšík a místopředsedkyně Markéta Vondráčková předsedovi Senátu PČR Milanu Štěchovi petici, kterou školské odbory organizovaly proti diskriminaci v odměňování, nespravedlivému a právně pochybnému zavedení nové praxe od 1. 1. 2011. Od tohoto data vstoupilo v účinnost nařízení vlády, které umožňuje, aby za výkon stejné práce náležela zaměstnancům ve školství různá výše platového tarifu. Toto diskriminační nařízení má negativní dopady na platy ve školství.

Protože petici, kterou převzal Milan Štěch podepsalo více než 25 000 lidí, bude po provedení šetření ve Výboru pro vzdělávání, vědu, kulturu, lidská práva a petice její projednání zařazeno na pořad nejbližší schůze Senátu PČR.

Botswana: Pracovníci ve veřejném sektoru stávkují

Přibližně 100 tisíc zaměstnanců ve veřejném sektoru v Botswaně od 18. dubna stávkují. Poté, co tito pracovníci přetrpěli tříleté zmrazení mezd, které přineslo mzdy výrazně pod životní náklady, pracovníci požadují 16% zvýšení mezd. Všechny pokusy o vyjednávání skončily v slepé uličce a stávka tak pokračuje. Vláda reagovala na tento vývoj propuštěním stovek pracovníků v oborech klasifikovaných jako základní služby, včetně doktorů a zdravotních sester. Odboroví předáci jsou střídavě zadržováni a propouštěni bez obvinění. V důsledku této stávky jsou paralyzovány základní veřejné služby jako nemocnice nebo školy. Zvyšují se navíc obavy z toho, že by mohlo dojít ke stupňování násilí, když policie zvyšuje svou brutalitu, aby umlčela stávkující pracovníky za každou cenu. PSI spolu s některými domácími odborovými organizacemi vyzývá vládu, aby ukázala své opravdové vůdcovství a zapojila se do konstruktivního dialogu s odbory k dosažení mírumilovného řešení tohoto sporu. Pracovníci jsou smířeni s aplikací pravidla „žádná práce, žádná mzda“ během stávky, ale přesto jsou odhodláni pokračovat ve svém legitimním protestu, dokud vláda nebude připravena učinit rozumnou nabídku. Odbory urgují vládu, aby dala vyjednáváním férovou šanci a požadují znovu zaměstnání propuštěných pracovníků. PSI plně podporuje požadavky odborů v Botswaně a napsala botswanské vládě dopis, ve kterém jí vyzývá k návratu k vyjednávacímu stolu a ke splnění požadavků pracovníků.

Kanadské společnosti nejsou na prodej!

Kanadská pobočka PSI, Kanadské odbory pracovníků ve veřejných službách, spolu s Radou Kanadanů spustily kampaň na protest proti evropsko-kanadské obchodní dohodě tzv. CETA. Tato kampaň proběhne ještě před klíčovým osmým zasedáním EU a Kanady v červenci 2011. V případě, že by dohoda CETA byla podepsána, hrozí:

- ohrožení demokracie tím, že se na první místo postaví korporátní práva;
- že, podpoří privatizaci kanadských vodovodních a odpadních služeb;
- ohrožení vytváření regionálních pracovních míst;
- že, umožní velkým korporacím měnit environmentální regulace.

Zpráva TUC: Veřejné společnosti a veřejné služby by měly spolupracovat a ne si konkurovat

Zpráva Britského odborového kongresu (TUC) o veřejných službách dochází k závěru, že univerzální přístup, bezplatné služby u koncového spotřebitele a služby poskytované pro veřejné dobro spíše než pro zisk by měly být klíčové pro každý model doručování služeb. Zpráva poukazuje na hrozby pro veřejné služby, včetně privatizace, fragmentace a outsourcingu. TUC a jeho přidružené odborové organizace začínají s kampaní za udržení dostupných, integrovaných a dobře financovaných veřejných služeb. TUC ve svém reportu klade důraz na možnou spolupráci mezi veřejnými společnostmi a poskytovateli veřejných služeb, kteří by si neměli konkurovat, ale naopak by měli hledat formu vzájemné spolupráce.

21. červen - Den evropského odborového hnutí

Ve dnech 15. – 19. května proběhl v Aténách kongres Evropské odborové konfederace (ETUC), který se zaměřil na evropskou hospodářskou politiku. ETUC je připraven zaslat urgentní vzkaz evropským představitelům tím, že 21. června zorganizuje v Lucembursku informační a akční den. Vzkaz je jasný: Evropské řízení má znamenat posilování, ne útočení na svůj sociální model. Aténský kongres se jednohlasně shodl na odsouzení typu hospodářského řízení, které chce EU zavést. Řízení je nyní hlavní otázkou diskusí

evropských institucí – Evropské komise, Evropské rady a Evropského parlamentu. Opatření, která budou přijata, ovlivní miliony pracovníků a občanů.

Kongres přijal tzv. Aténský manifest (čtete na str. 5).

Doporučení EU 2020: ETUC požaduje úplné uznání nezávislého kolektivního vyjednávání

Evropská komise (EK) vydala doporučení ohledně hospodářské politiky v eurozóně. ETUC opět lituje, že EK opět nahlíží na mzdy negativním způsobem, a ignoruje klíčový evropský princip - nezávislost sociálních partnerů a kolektivního vyjednávání. ETUC bere tuto záležitost v následujících bodech:

- Rozhodnutí o úpravě mechanismu stanovování mezd záleží pouze na sociálních partnerech. Není to na rozhodnutí vlády, a už vůbec ne na rozhodnutí EK. Nezávislost sociálních partnerů je daleko širší než prohlášení EK o jednoduché konzultaci se sociálními partnery.

- Mzdy se nesmí dostat do konkurenčních bojů a strategií. V integrovaném evropském trhu by se členové měli vyhnout vzájemné mzdové konkurenci, protože zisky v jedné zemi se hned promítnou ztrátami v zemi druhé.

- Mzdové strategie a kolektivní vyjednávání by měly místo toho reflektovat produktivitu stejně jako princip „stejný plat za stejnou práci“, a tak zvrátit trend vysokých a dále rostoucích nerovností.

ETUC vyzývá Evropskou radu, aby změnila směr, a začala brát mzdy jako motor hospodářského růstu a ne jako nepřítel ekonomiky.

ETUC kritizuje závěry Evropské rady ohledně chytré regulace

ETUC má určité výhrady vůči rozhodnutí Rady pro konkurenceschopnost ohledně chytré regulace. ETUC a Rada se sice shodují na cíli zlepšování evropské legislativy a její implementace, ale ETUC nevěří, že všechny navržené nástroje a metody jsou správné. Akční program na snížení administrativní zátěže je kontroverzní, protože zahrnuje i návrhy, které ohrozí samotný význam této legislativy. Akční program jde až za snižování nezbytné administrativní zátěže. Rada navíc vybízí členské země k vyhýbání se zavádění EU zákonů. Jedním z takových způsobů je poskytování minimálních standardů na úrovni EU, ale umožňování jednotlivým členským státům další hlubší úpravy. Bernadette Ségolová k tomu řekla: „Vítáme opravdové snahy o zlepšení regulace EU, ale nemůžeme přijmout pokusy o mazání části legislativy ve jménu chytré regulace“.

Mezinárodní pracovní konference 2011

V Ženevě se ve dnech 1. – 17. června koná již sté zasedání Mezinárodní pracovní konference. Tohoto výročního mítinku se účastní zástupci vlád, zaměstnavatelů a pracovníků, aby se zabývali hlavními sociálními a hospodářskými výzvami, které je všechny ovlivňují. Tématem tohoto stého zasedání je „Budování budoucnosti slušnou prací“. Na plánu je pět hlavních témat:

Arabské jaro: Aspirující na sociální spravedlnost – Přední novináři a aktivisté přednesou nejnovější vývoj situace v regionu očima mladých lidí, kteří se o tyto změny postarali tím, že se rozhodli bojovat proti vyloučení, chudobě a nerovnostem.

Globální mládež: Vedoucí změnu – Představitelé globální mládeže budou zkoumat klíčové výzvy v zaměstnanosti a v sociálních a politických aspektech, kterým čelí mladí lidé v různých světových regionech, a budou diskutovat o praktických programech a snahách tyto problémy řešit.

Zaměstnanostní a sociální spravedlnost v globální ekonomice – Ministři práce a financí budou diskutovat o opatřeních potřebných pro zajištění toho, aby se hospodářský růst přemítl do důstojné práce.

Regionální komise UN: Role důstojné práce ve férovější, zelenější a udržitelnější globalizaci. Vrchní představitelé regionálních hospodářských komisí Spojených národů budou jednat o snahách o dosažení efektivního růstu, který distribuuje výhody a příležitosti vyrovnaným způsobem.

Madridský klub: Potřeba nové éry sociální spravedlnosti – Několik bývalých vládních představitelů bude diskutovat o zkušenostech, které získali ze současné krize, za účelem posílení hospodářského zotavení a vybudování základu pro silný, udržitelný a vyrovnaný růst.

-pm-