NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU
# NOS
STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

13

Ročník 59

Praha
30. června 2014

http://statorg.cmkos.cz

**KOMPLEXNÍ POZMĚŇOVACÍ NÁVRH K TISKU 71 - SLUŽEBNÍ ZÁKON (29. 5. 2014) na http://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?k=4012&z=6540**

## *Předsednictvo VOS*

Ve čtvrtek 26. června se v Praze na svém 25. zasedání sešlo předsednictvo Výboru OS SOO. Předseda OS. Ing. Jan Rovenský informoval o stavu projednávání novely zákona o státní službě. Vedení odborového svazu se účastní formálních i neformálních jednání, při kterých požaduje dodržení proklamací navrhovatelů novely o depolitizaci, boji proti korupci, podmínkách pro stabilizaci státní správy a jejím zatraktivněním pro zaměstnávání odborníků a mladých lidí. OS vydal samostatně i spolu s Českomoravskou konfederací odborových svazů k znění novely několik stanovisek včetně vyjádření k jednotlivým paragrafům novely. Nepřijatelné je ukládání větších povinností a omezení než ukládají zákony příslušníkům ozbrojených složek státu, a navíc bez jakýchkoli kompenzací.

Současný návrh novely odkládá zásadní řešení problematiky odměňování až na rok 2017. Odměňování do té doby má být řešeno novelizovaným nařízením vlády o platech, které již nebude obsahovat možnost pásmového odměňování a smluvních platů. V tomto směru zatím není vyjasněna otázka potřebného navýšení prostředků na platy ve státním rozpočtu. Zatím je navrhováno zvýšení o 3,5 %. J. Rovenský v souvislosti s tím připomněl, že do konce června mají personální útvary orgánů a organizací státu předat vládě podklady ohledně počtu zaměstnanců, jejich zařazení a platů.

J. Rovenský dále informoval o účasti jeho a 1. místopředsedy Bc. Pavla Bednáře na jednáních ústavně právního výboru a výboru pro veřejnou správu a regionální rozvoj, jejichž jednání byla někdy poznamenána neznalostí problematiky. Po ukončení jednání ve výborech by měla být svolána mimořádná plenární schůze Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR na 15. červenec, která bude mít na programu 2. a eventuálně i 3. čtení zákona.

Definitivní určení, kteří zaměstnanci spadají pod působnost zákona, bude známo až po změně kompetenčního zákona a vydání služebního předpisu. Zřejmě se zákon bude vztahovat na cca 50 tisíc zaměstnanců státní správy.

Členové předsednictva se v diskusi shodovali na tom, že veřejnost je o novele informována zúženě i tendenčně, a že je utvrzována v představě, že nová právní úprava sleduje zájmy úředníků a politiků a nikoliv veřejnosti. Vedení OS proto zvažuje ve fázi ukončení přípravy novely a jejího předání k druhému čtení o prezentaci názoru OS SOO formou tiskové konference.

J. Rovenský informoval o plá-

Pokračování na straně 2.

## Současný stav projednávání novely zákona o státní službě

Ústavně právní výbor PS PČR projednal dne 25. června 2014 a dne 27. června 2014 návrh novely zákona o státní službě a doporučil Poslanecké sněmovně PČR ji přijmout ve znění pozměňovacích návrhů.

Výbor pro veřejnou správu a regionální rozvoj PS PČR projednal návrh novely zákona o státní službě 25. června 2014 a k projednávanému sněmovnímu tisku 71 ve znění Komplexního pozměňovacího návrhu nepřijal usnesení.

## Bohužel již zítra :-)

**Veřejný pracovní seminář pod záštitou ústavně právního výboru PS PČR na téma „Novela zákona o státní službě“** se koná v úterý dne 1. července 2014 od 12:30 hodin v budově Poslanecké sněmovny - místnost č. 205, Sněmovní 1, 118 26 Praha 1

*Seminářem bude provázet tajemník ústavně právního výboru Mgr. Jaromír Beran.*

12:30 - 13:00 Registrace (pouze s občanským průkazem)
13:00 - 13:10 Úvod - JUDr. Jeroným Tejc
13:10 - 14:40 Diskuse na téma:
- **Aktuální stav projednávání zákona o státní službě**
- **Výstupy z ústavně právního výboru a výboru pro veřejnou správu a regionální rozvoj PSP ČR**
- **Další kroky dle vládou schváleného harmonogramu**

*Semináře se zúčastní:*
- Mgr. Kateřina Valachová, Ph.D. - náměstkyně ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu a ředitelka Sekce Legislativní rady vlády
- zástupce Úřadu vlády ČR
- zástupce Ministerstva pro místní rozvoj ČR
- zástupce Ministerstva práce a sociálních věcí ČR
- zástupce Ministerstva vnitra ČR
- zástupce odborné a akademické sféry

14:40 – 15:00 Přestávka na kávu
15:00 - 16:20 Diskuse - pokračování
16:20 - 16:30 Závěrečné slovo - JUDr. Jeroným Tejc

***Účast je třeba potvrdit na e-mailovou adresu dvorakovaj@psp.cz Vstup do budovy (vchod Sněmovní 1) s platným občanským průkazem.***

**Příští číslo NOS (číslo 14/2014) vyjde v pondělí 1. září 2014.**

***Přejeme pěkné léto.***

redakce

## Předsednictvo VOS

Pokračování ze strany 1

novaném setkání předsedy OS SOO a předsedy ČMKOS s předsedou vlády ve čtvrtek 3. 7. 2014 a plánovaném zasedání RHSD.

V rámci projednávání přípravy 7. sjezdu OS SOO vzalo předsednictvo na vědomí informaci předsedy OS o ustavení pracovních komisí a rozeslání navržených změn dokumentů členům komisí. Komise se vyjádří k změnám do poloviny srpna a o výsledku bude informováno zasedání Výboru OS SOO v září. Návrhy novelizovaných dokumentů OS SOO pak budou předloženy základním organizacím a celé členské základně k diskusi.

V bodě Různé programu zasedání vzalo PVOS na vědomí přijetí nových individuálních členů a rozhodlo o odmítnutí nabídky Syndikátu novinářů odkoupit podíl na budově, ve které sídlí OS SOO a jejíž je spolumajitelem.

Mgr. Vlastimil Neuman informoval o účasti své a Blanky Suché na jednání v rámci Evropského projektu na podporu kvalitních služeb pro zvlášť zranitelné skupiny osob v Bukurešti.

-dě-

## DÁLE SE ZVYŠUJE PODÍL OBČANŮ, KTEŘÍ POVAŽUJÍ DISKRIMINACI V NAŠÍ ZEMI ZA VELKÝ PROBLÉM

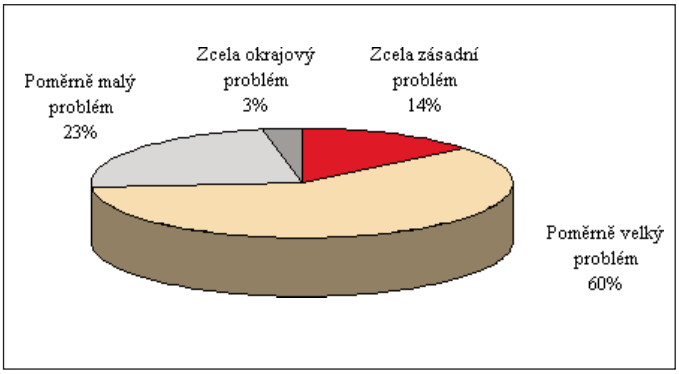
Tři čtvrtiny veřejnosti (74 %) považují diskriminaci u nás za velký problém. Tento názor ve veřejném mínění stále mírně posiluje. Téměř polovina občanů (48 %) se domnívá, že diskriminace u nás v posledních letech přibývá. Za nejzávažnější typ diskriminace lidé nejčastěji považují znevýhodňování podle věku (44 %) a diskriminaci podle rasy a národnosti (21 %).

Citovaný výzkum STEM byl proveden na reprezentativním souboru obyvatel České republiky starších 18 let ve dnech 20. až 27. května 2014. Respondenti byli vybráni metodou kvótního výběru. Na otázky odpověděl soubor 1093 respondentů.

Jedním z témat, kterým se věnoval květnový výzkum STEM, byla problematika diskriminace v naší společnosti, tedy záměrného znevýhodňování některých skupin obyvatel.

Tříčtvrtinová většina veřejnosti považuje diskriminaci v naší zemi za poměrně velký nebo zcela zásadní problém. Za poměrně malý nebo okrajový problém diskriminaci označuje pouze čtvrtina občanů.

„Jak velký problém představuje podle Vašeho názoru diskriminace v naší zemi? Řekl(a) byste, že to je:“




Pramen: STEM, Trendy 2014/5, 1093 respondentů

Z časové řady STEM od roku 2003 je zřejmé, že ve vnímání diskriminace v naší společnosti došlo k významné změně. V roce 2003 a dále v letech 2009 a 2010 považovala diskriminaci za závažný problém zhruba polovina veřejnosti. Od roku 2011 se však podíl názorů, že diskriminace je velkým problémem, stále postupně zvyšuje, nyní až k hranici tříčtvrtinové většiny.

http://www.stem.cz/clanek/2964

## Stanovisko Rekonstrukce státu ke komplexnímu pozměňovacímu návrhu novely služebního zákona

Rekonstrukce státu porovnala návrh komplexního pozměňovacího návrhu novely služebního zákona ve znění ze dne 29. května 2014 s parametry v Prohlášení o podpoře Rekonstrukce státu. Komentář návrhu byl podkladem také pro kulatý stůl za účasti oponentů se zkušenostmi z veřejné správy a členů pracovní skupiny Rekonstrukce státu, který přispěl ke zformulování hodnocení pozměňovacího návrhu.

Pracovní skupina Rekonstrukce státu ve shodě s oponenty došla k závěru, že návrh zákona v předložené podobě nemůže zajistit profesionalizaci státní správy, a bude-li přijat, bude muset být v brzké době zásadně novelizován. Návrh bohužel neodpovídá řadě parametrů a principů obsažených v Prohlášení o podpoře Rekonstrukce státu, jak podrobně zdůvodňujeme níže - zejména stabilita a otevřenost státní správy. Další část zásadních parametrů (jako je například právní úprava whistleblowingu) nelze hodnotit, neboť mají být upraveny až podzákonným předpisem, což považujeme za nevhodné a neodůvodněné i vzhledem k tomu, v jakém detailu se návrh věnuje například titulování státních úředníků či sladění pracovního a osobního života.

Zásadní problém představuje otázka odměňování, s jejíž větší reformou autoři počítají až v horizontu dvou let. I kdybychom optimisticky předpokládali, že ke kvalitní novelizaci skutečně dojde, dočasný model odměňování snižuje finanční ohodnocení mladých lidí s vysokoškolským vzděláním, jelikož se ruší rozpětí ve stupních a je kladen důraz pouze na senioritu. Tím bude státní správa finančně ještě méně atraktivní pro mladé lidi.

Zároveň návrh prakticky uzavírá vstup do státní správy zkušeným profesionálům a odborníkům z jiných sektorů. Noví úředníci budou smět vstupovat pouze na pozici referenta a vedoucího oddělení, a to včetně bývalých úředníků, kteří odešli do evropských či mezinárodních institucí (s výjimkou Evropské komise). Navíc v průběhu prvního roku mají proběhnout výběrová řízení na místa nadřízených, vybírat se tak bude jen ze stávajících úředníků bez nového nastavení odměňování. Hrozí tak formalistická realizace těchto výběrových řízení a je ohrožena implementace.

Návrh rezignuje na reformu systemizace, ani nová systemizace není podložena žádným auditem agend, ani obdobnou analýzou. Návrh nezajistí podmínky pro splnění deklarovaného cíle zvýšení efektivity výkonu státní správy, její stability a profesionality, spíše ji konzervuje.

Rychlost přijímání zákona jde na úkor jeho kvality a dlouhodobé udržitelnosti. Je reálnou hrozbou, že zákon bude brzy novelizován. Návrh komplexní novely je připravován bez zapojení opozice. Nedochází k širší odborné debatě, pouze konzultaci s vybranými skupinami. Takto systémová a zásadní právní norma by měla projít standardním legislativním procesem vč. věcného záměru, zhodnocení dopadů regulace (RIA) a vnějšího připomínkového řízení. Chybí také finanční analýza dopadů. Návrh komplexního pozměňovacího návrhu není doprovázen změnovým zákonem, který má být teprve připraven.

**Rekonstrukce státu proto doporučuje, aby schválení zákona bylo odloženo, a níže zmíněná opatření byla do návrhu zapracována. Pokud bude zákon schválen v navržené podobě, bude nezbytně nutné novelizacemi vyřešit níže uvedená opatření.**

*Body v Prohlášení o podpoře Rekonstrukce státu:*

*Na http://www.rekonstrukcestatu.cz/publikace/stanovisko-pn-s-luzebni-zakon.pdf*

# Proč to někde jde a někde nejde?

Proč jejich společná odborová organizace zaměstnanců Městského úřadu a Městské policie Ústí nad Orlicí tak úspěšně funguje, nemá problém s úbytkem členů nebo s nezájmem mladých zaměstnanců o vstup? Na to má její předseda Petr Vodstrčil jednoduchou odpověď, pořádají kulturní a společenské akce, při kterých jsou odboráři vždy zvýhodněni. Finanční prostředky na taková zvýhodnění mají díky převodu části financí sociálního fondu do prostředků odborové organizace zakotveném ve statutu sociálního fondu. Tento způsob je současně výhodný i pro zaměstnavatele, protože se kromě příspěvku na stravování a na penzijní připojištění poskytovaných ze sociálního fondu nemusí starat o žádnou další administrativu spojenou s organizováním akcí a čerpáním financí.

Odboráři z Ústí nad Orlicí nevolí cestu příspěvků na individuální činnosti, ale pořádají společné akce, plavání, lyžování, bruslení, zájezd do divadla, turnaje v bowlingu, kuželkách, cyklovýlet s opékáním buřtů. Většina akcí je i pro rodinné příslušníky. Akcí se mohou účastnit i neodboráři, ale s tím, že je nemají zdarma či levnější nebo s příspěvkem na občerstvení jako odboráři. V kolektivní smlouvě je dohodnut 2% odvod do sociálního fondu, a býval i 3,5%, ale i jen 1,5%, a tak i díky našetřeným prostředkům organizace vyvíjí činnost bez výkyvů.

V kolektivní smlouvě je zakotvena řada výhod, týkají se např. volna s náhradou mzdy, odškodnění po pracovním úrazu, očkování, pitného režimu.

Petr Vodstrčil (47) je předsedou odborové organizace již skoro patnáct let, před tím několik let byl členem výboru, a ze zkušenosti nevidí problém poklesu členské základny českých odborů či nezájmu mladých v celospolečenském náhledu na odbory, i když jemu osobně se nelíbí odchod čelních funkcionářů do politických funkcí. Podstata je podle něj v malé aktivitě, v tom, že funkcionáři základních organizací se málo snaží v rámci kulturních či sportovních akcí nabídnout konkrétní výhody pro odboráře. Konkrétní lidé se o vstupu rozhodují podle konkrétní práce základní organizace, podle bezprostřední zkušenosti.

P. Vodstrčil uznává například nespornou výhodnost právního zastupování či porady ze strany odborového svazu, je ale přesvědčen, že jednotliví zaměstnanci kvůli tomu do odborů nevstupují, a to proto, že si nepřipouštějí nějaké možné problémy nebo vůbec vylučují možnost vstupovat do právních sporů.

Zdejší základní organizace se věnuje především akcím ve volném čase a zcela záměrně nechce vstupovat do eventuálních jednotlivých problémů konkrétních zaměstnanců ve vztahu k zaměstnavateli. Když už k nějaké takové záležitosti úplně vzácně dojde, vyžadují pomoc od nezávislých a odborných pracovníků odborového svazu, proto ve svazu jsou a poctivě mu odvádějí určené prostředky..

Zřejmě pro popsané výhody a přístup má odborová organizace zaměstnanců Městského úřadu a Městské policie Ústí nad Orlicí 54% organizovanost zaměstnanců.

-dě-

# Z odborové organizace založené kvůli špatným zařazením

Nynější předsedkyně odborové organizace Odloučeného pracoviště Kutná Hora Územního pracoviště Střední Čechy Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových Ing. Jana Valoušková a další kolegové řadu let upozorňovali na chybná zařazení do platových tříd. V rozporu s vykonávanými činnostmi byli zaměstnanci zařazeni do nižší platové třídy. Když snaha jednotlivců napravit stav byla bez výsledků, odhodlala se paní Valoušková spolu s kolegy založit odborovou organizace, která z principu zastupuje všechny zaměstnance a zaměstnavatel nemůže podněty odborové organizace tak jednoduše přehlížet jako podněty jednotlivců. Bohužel pak ale paní Valoušková byla jediná na svém pracovišti, která neobdržela čtvrtletní odměnu. A když se tak stalo i v následujícím čtvrtletí, obrátila se na kontrolní odbor úřadu s tím, že skutečnost, že jako jediná je bez odměn, pokládá za diskriminaci. Po tahanici kolem termínu osobního projednání stížnosti, když nebyla vůle vyhovět časovým možnostem ohledně oprávněné účasti právníka odborového svazu a kterou ukončil až generální ředitel úřadu, následný závěr, že odměny nejsou nárokové, nebyl uspokojivý. Ale faktem je, že od té doby se nepřiznání odměn neopakuje. Jiná otázka však je jejich výše.

Díky zastoupení v podnikovém výboru odborových organizací úřadu se pak po letech podařilo dosáhnout nápravy. Z nesprávného zařazení v 7. platové třídě bylo konečně 243 pracovníků majetkových oddělení z nejrůznějších pracovišť úřadu po deseti letech zařazeno správně do 8. platové třídy.

Členové odborové organizace vnímají i jiné postupy na pracovišti jako diskriminaci, shoduje se paní Valoušková s místopředsedkyní organizace Gabrielou Drtinovou. Zdálo by se tak, že mohou závidět státním úředníkům, kteří přejdou pod novelizovaný zákon o státní službě, který by měl zaručit postavení zaměstnanců nezávislé na osobních vztazích. Ale podle v současné době dostupné podobě zákona jsou obě odborové funkcionářky rády, že pod zákon jejich úřad spadat nebude. Jediné, co by snad mohly závidět, by byla objektivně vytvářená systemizace, kde nebude prostor pro účelové vytváření pracovních míst. Ale ani to, zdá se, zákon nezaručuje. Podle nich přijetí a realizaci zákona dobře vyjadřuje úsloví „aby se vlk nažral a koza zůstala celá“.

Pozitivně hodnotí odborářky skutečnost, že v jejich úřadu zůstala i přes úsporná opatření správná zařazení do platových stupňů, spokojeny jsou i s využíváním FKSP, jehož zdroje jsou ale bohužel omezené snížením odvodu do něj.

-dě-

# Produktivita práce českých zaměstnanců

## názor

Kdo sledoval jisté nedávné večerní zprávy na televizní stanici NOVA s reportáží o produktivitě práce Čechů zřejmě nevycházel z údivu. Reportér TV NOVA na jedné z brněnských staveb natáčel a komentoval nečinnost přítomných stavebních dělníků. Celá reportáž byla ústy moderátorky uvedena jednou kratší větou, kdy divákovi bylo sděleno, že produktivita práce Čechů je jedna z nejnižších v Evropě, následná reportáž z brněnského staveniště měla tuto informaci s nulovou vypovídající hodnotou potvrzovat. Pouze další z řady bezobsažných, zavádějících, stoprocentně bulvárních, ale přitom v podstatě velice nebezpečných informací.

Takto postavená a zveřejněná reportáž musela vysoce urazit všechny zaměstnance v soukromém i státním sektoru. Mám již poměrně dost zkušeností ze soukromého i státního sektoru na to, abych mohl objektivně zhodnotit jaká je v České republice produktivita práce. A musím zcela zodpovědně říct, že produktivita práce většiny Čechů je na velmi vysoké úrovni. Panu reportérovi bych doporučil osobně navštívit zaměstnance a prodavačky českých supermarketů a srovnat jejich produktivitu práce s produktivitou práce jejich kolegyň v Rakousku nebo v Německu. Asi by se hodně divil. A tak bych mohl pokračovat a srovnávat všechny sektory národního hospodářství. Zaměstnanci úřadů práce ještě stále mají v živé paměti, jaká byla jejich produktivita práce za doby ministrování pana Drábka, když přecházeli ze systému OK práce na nový systém AIS zaměstnanost a k tomu bylo propuštěno několik stovek jejich kolegů.

Čas od času můžeme zaznamenat ve sdělovacích prostředcích reportáže a články negativně hodnotící naši produktivitu práce. Zřejmě se jedná o cílený tlak ze strany některých firem a společností na neustálé snižování mzdových nákladů (přesně ve stylu: „co byste chtěli, když vlastně málo pracujete…“). Vždycky, když podobnou informaci zaregistruji, napadá mě jediná věc, a to, že všichni zaměstnanci by si měli uvědomit, že jedině silná odborová organizace, dokáže efektivně a úspěšně jednat v jejich prospěch.

Bc. Ondřej Hála

## Platíme kartou v e-shopu

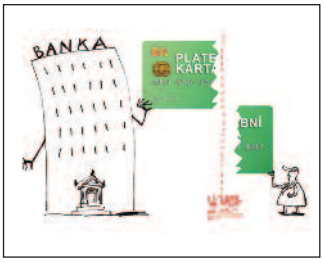
Platební kartu můžeme používat i k nákupu přes internet. Mluvíme o platbě kartou po internetu, e-bankingu nebo provádění transakcí bez fyzické přítomnosti karty. Jde o to samé. Je to jednoduché, rychlé a pohodlné. A pokud dodržujeme několik základních pravidel, tak i bezpečné. Nejprve bychom se měli přesvědčit, že komunikace mezi zákazníkem a internetovým obchodem při placení probíhá v určitém režimu zabezpečení (šifrování). Zda a jak přesně je komunikace zabezpečena, musí být uvedeno na internetových stránkách obchodníka. Pokud je jako způsob zabezpečení uveden protokol SSL, můžeme to považovat za dostatečné. Nejvyšší úroveň zabezpečení nabízí protokol 3D-Secure, který je nastaven tak, že kromě identifikace karty, bude požadovat ještě další ověření. Tento způsob komunikace musí být označen ochrannou známkou Verified by VISA MasterCard SecureCode.

V případě jakýchkoli pochybností o důvěryhodnosti obchodníka nebo uváděného zabezpečení, bychom se měli platbě kartou vyhnout a zvážit jiné možnosti placení nebo i jiné možnosti nákupu.

Při platbě kartou po internetu uvádíme do platebního formuláře číslo karty, které je vyraženo (embosováno) na její přední straně. Tím identifikujeme účet, s nímž je karta spojena a z něhož bude placená částka odečtena (tedy náš účet). Pro ověření uvádíme i datum platnosti naší karty a kontrolní údaj ze zadní strany karty (tzv. kód CVV nebo CVC). U karet VISA jsou to čtyři číslice a u karet MASTERCARD tři číslice uvedené za podpisovým proužkem.

V žádném případě tu k potvrzení platby nepoužíváme PIN! Žádný obchodník, ale ani banka nebo asociace vydávající karty, jej po nás při provádění plateb kartou po internetu chtít nesmí! Pokud nás přesto někdo k poskytnutí PIN nebo jiných údajů o platební kartě nebo našem bankovním spojení vyzve, je v našem zájmu nereagovat a údaje neposkytnout. O takovém požadavku bychom také měli co nejdříve informovat svého poskytovatele platební karty, kterým je nejčastěji banka. Veškeré bližší podmínky a konkrétní ceny za služby s kartou spojené, zjistíme u poskytovatele platební karty.

## Kdo to zaplatí?




Platební kartu máme pod dozorem a dobře se o ni staráme. Vždy bychom měli vědět, kde je a nikdy bychom ji neměli nikomu půjčovat. PIN máme, pokud možno, uloženo jen ve své paměti a v žádném případě jej nenosíme poznamenané na papírku společně s platební kartou nebo přímo na platební kartě!

Tohle všechno známe a dodržujeme. Jenomže ani ta nejvyšší míra obezřetnosti naší platební kartě nezajistí bezpečnost absolutní. K nákupu přes internet stačí znát údaje, které jsou napsány na samotné platební kartě. Bezkontaktní platební karty zase umožňují nákup u obchodníka do určitého limitu bez potvrzení transakce, které jinak provádíme zadáním PIN, případně naším podpisem. Je tedy jasné, že jakmile dojde ke ztrátě nebo krádeži (zcizení) naší karty, musíme neprodleně informovat poskytovatele platební karty a požádat o její zablokování. Totéž platí i v případě, že platební kartu máme stále u sebe, ale zjistíme, že došlo k jejímu neautorizovanému použití nebo jinému zneužití.

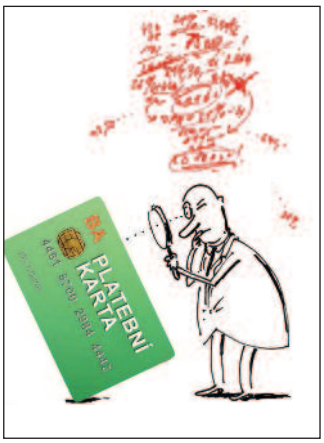
Odpovědnost za finanční ztrátu (škodu) v případě, kdy dojde k neautorizované platební transakci, nese poskytovatel platební karty až od okamžiku, kdy jsme mu ztrátu, zcizení nebo zneužití platební karty oznámili (samozřejmě za předpokladu, že z naší strany nejde o podvod). Pokud ke zneužití došlo před tímto okamžikem, poneseme škodu až do výše 150 EUR (cca 4200,- Kč) sami, jestliže neautorizované platební transakce byly provedeny platební kartou, kterou jsme ztratili nebo nám byla ukradena, anebo k jejich realizaci došlo s použitím PIN. Pokud jsme navíc úmyslně nebo z hrubé nedbalosti porušili povinnosti držitele platební karty např. tím, že jsme poznamenané PIN nosili společně s platební kartou nebo jsme ztrátu, krádež nebo zneužití platební karty neoznámili poskytovateli bez zbytečného odkladu, poneseme škodu úplně sami a v plné výši. Totéž samozřejmě platí i v případě, že by z naší strany šlo o podvod (kdy se současně vystavujeme riziku trestního stíhání).

Tato pravidla jsou stanovena zákonem č. 284/2009 Sb., o platebním styku, v platném znění a podrobněji je upravují i příslušné obchodní podmínky poskytovatele platební karty, kterým je nejčastěji banka.

## Reklamace platby kartou

Platební kartou platíme a platíme, a když dojdou peníze, tak se divíme. Jenže, co všechno jsme zaplatili a jestli všechno proběhlo tak, jak mělo, často ani nevíme. Jediná možnost, jak neztratit přehled, je pravidelná kontrola. Nezní to moc lákavě a už vůbec ne zábavně. Zkusme se na to ale podívat jinak. Když budeme kontrole věnovat nějaký čas, může se nám to vyplatit. Pokud objevíme v transakcích provedených pomocí karty nějakou nesrovnalost, můžeme podat reklamaci. Pokud dodržíme časový limit, který máme pro podání reklamace stanoven ve smlouvě s poskytovatelem platební karty (platné právní předpisy stanoví lhůtu 13 měsíců ode dne odepsání prostředků z našeho účtu), je poskytovatel platební karty povinen se reklamací zabývat a musí nám odpovědět. Lhůta pro odpověď, respektive informaci o řešení reklamace je obvykle 30 dní. Konečné vyřízení reklamace však zpravidla trvá déle, protože s výjimkou výběru peněz z vlastního bankomatu naší banky, musí být většina reklamací řešena přes asociací vydavatelů platebních karet VISA/MasterCard.

Důvodem k reklamaci může být zejména to, že nám byla naúčtována platba, o které nic nevíme, případně došlo k naúčtování jedné platby opakovaně, anebo nám bylo naúčtováno vydání peněz bankomatem, které neproběhlo. Reklamaci můžeme ale podat i v případě, že nám při nákupu po internetu (v e-shopu) obchodník nedodal zboží dle objednávky, anebo si neodůvodněně vyžádal zaplacení vyšší částky nebo dodatečné platby. Nejprve bychom měli kontaktovat obchodníka a pokusit se záležitost vyřešit přímo s ním. Pokud tato cesta nefunguje, je možné se obrátit na poskytovatele platební karty s žádostí o vrácení peněz, tzv. chargeback. Poskytovateli platební karty bychom k takové reklamaci měli poskytnout dostatečné podklady a záznamy o komunikaci, která mezi námi a obchodníkem již proběhla. Pokud bychom s vyřízením reklamace nebyli spokojeni a chtěli bychom náš spor s poskytovatelem platební karty dále řešit, můžeme se, kromě soudu, obrátit na Finančního arbitra ČR. Řízení probíhá zcela zdarma a bližší informace je možné získat na www.finarbitr.cz.




Konkrétní podmínky podání reklamace, včetně časových lhůt a formulářů, získáte u poskytovatele platební karty, kterým je nejčastěji banka.

# § ODPOVÍDÁME §

**Dotaz: Před časem kolegyni, která měla úraz a nemohla docházet na pracoviště, bylo umožněno pracovat z domova a nepřijít tak o plat. Já půjdu na plánovanou operaci, po které nebudu moci čtyři týdny chodit. Zaměstnavatel mi práci z domova nechce umožnit. Jde o diskriminaci? Jakým způsobem se mám domáhat eventuální nápravy?**

**Odpověď:** V daném případě je třeba zvažovat spíše než otázku diskriminace otázku, zda nebyla porušena zásada **rovného zacházení** se zaměstnanci. Diskriminace jako taková se totiž především týká nerovného zacházení z důvodu rasy, národnosti, věku, sexuální orientace, víry, pohlaví a podobně.

Povinnost **rovného zacházení** se všemi zaměstnanci pak zaměstnavateli ukládá § 16 odst. 1 zákoníku práce. Ten zaměstnavatele zavazuje k rovnému zacházení, pokud jde o pracovní podmínky zaměstnanců, odměňování za práci, a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Váš případ by se snad dal podřadit pod stejné pracovní podmínky zaměstnanců s tím, že by se jednalo o práci vykonávanou na jiném dohodnutém místě – tedy v místě bydliště. Jak ze zákona vyplývá na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

Pro posouzení, zda se jedná o nerovné zacházení, není k dispozici dostatek podkladů. Proto jen v obecné rovině.

Porušení rovnosti znamená, že se jedná o rozdílné chování k zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci, mají pracovní návaznost na stejný okruh spolupracovníků, jejich pracovní výstupy jsou pro zaměstnavatele stejně kvalitní a nepostradatelné. Zároveň jde o zaměstnance stejně kvalifikované se stejnými zkušenostmi a praxí, kteří se dokáží vypořádat se zadanými pracovními úkoly. V případě práce z domova řeší úkoly srovnatelně snadno, kvalitně a stejně rychle jak to potřebuje zaměstnavatel. Navíc svoje zdravotní problémy dokáží eliminovat tak, aby neohrozily pracovní výsledek.

Při rozhodování, zda některému zaměstnanci dát možnost pracovat z domova, může hrát roli i možnost předávání úkolů, stanovení termínů jejich plnění a způsob přejímání výsledků výstupů, včetně stanovení pravidel pro jejich projednání ještě před závěrečnou úpravou. Stejně tak flexibilita a ochota vzájemné spolupráce s ostatními spoluzaměstnanci, případně možnost, zda lze dotyčného zaměstnance snadno zastoupit. Stejně tak může hrát roli zajištění ochrany dat a informací před únikem.

Přitom nesmíme zapomínat, že často zaměstnavateli znesnadňuje rozhodnutí umožnit konkrétnímu zaměstnanci práci z domova otázka bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnance. Zákoník práce nerozlišuje, na kterém místě je práce pro zaměstnavatele vykonávaná. Zaměstnavatel má stále objektivní odpovědnost za ochranu zdraví zaměstnance při práci. Musí se řídit nejenom zákoníkem práce, ale i zákonem č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

I při práci z domova může dojít k úrazu. Jestliže se tak stalo při plnění pracovních povinností nebo při přípravě na vykonávání práce, jedná se o pracovní úraz. Může se stát, že zaměstnavatel vidí riziko ve vzdálenosti bydliště od jeho pracoviště nebo situování polohy konkrétního bytu. Může i zvažovat, že mu při zajišťování bezpečnosti zaměstnance při jeho práci z domova vzniknou jako zaměstnavateli náklady, které nesmí přenášet přímo ani nepřímo na zaměstnance. A ty se mohou lišit případ od případu.

Navíc si musíme uvědomit, že je zcela na zaměstnavateli, zda práci z domova povolí či ne, neboť se jedná o příznivý zaměstnanecký bonus, na který jinak nevzniká ze zákona právo. V krajním případě tak může dojít k tomu, že zaměstnavatel od tohoto druhu závislé práce u svých zaměstnanců ustoupí vůbec.

Shrnuto: Protože na tento druh spolupráce zaměstnance se zaměstnavatelem není právní nárok, doporučil bych spíše věc řešit ve spolupráci s odborovou organizací. A teprve jejím prostřednictvím se zaměstnavatelem.

Zda v daném případě u vás došlo k porušení rovnosti v zacházení, může určit pouze soud.

Výsledek soudně vedeného sporu však je velmi nejistý, protože rovné zacházení není totožné s rovnostářstvím. A málokdy se u dvou zaměstnanců jedná o stejný druh práce nebo shodné kvalifikační a výkonnostní předpoklady, případně stejný přínos pro zaměstnavatele.

**Dotaz: Musí být v plánu dovolených zahrnuta celá délka nároku na dovolenou jednotlivých zaměstnanců?**

**Odpověď:** Tradičně a setrvačností my zaměstnanci uvažujeme „ já si vezmu dovolenou“. To nás často svádí k dojmu, že čerpání dovolené, ať už co do její délky nebo doby závisí na nás samotných. Bohužel není tomu tak.

Zákoník práce jednoznačně v § 217 odst. 1 stanoví, že dobu čerpání dovolené je **zaměstnavatel** povinen určit **podle rozvrhu čerpání dovolené**. Termín rozvrh je termínem, kterým zákonodárce nahradil dřívější formulaci „plán dovolené“.

Rozvrh čerpání dovolené zaměstnavatel vydává s předchozím souhlasem odborové organizace obvykle na počátku roku tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat **zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo.** Tato dikce je závazná.

Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Těmi je např. požadavek zaměstnance, který má školou povinné děti, aby alespoň část dovolené byla určena v době jejich prázdnin, pobyt zaměstnance v lázních, rodinná dovolená apod.

Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně **2 týdny vcelku**, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem **nedohodne** na jiné délce čerpání dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen **písemně** oznámit zaměstnanci **alespoň 14 dnů předem**, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

Na druhé straně rozvrh čerpání dovolené **není dogma**, které by již nebylo možné upravovat. Jeho případná úprava musí často reagovat na situaci, která vznikne provozními důvody zaměstnavatele, překážkami na straně zaměstnance, nebo na dočasnou pracovní neschopnost či mateřskou dovolenou zaměstnance. Proto teprve přímé **písemné a doručené** určení dovolené zaměstnavatelem **alespoň 14 dnů předem**, (pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době), je pro zaměstnance závazné.

Zmínil jsem provozní důvody a překážky na straně zaměstnance, které mohou dobu čerpání dovolené ovlivnit. V žádném případě se však rozvrh čerpání dovolené nemůže sestavit tak, že bude jednotlivým zaměstnancům rozvržena v konkrétním nárokovém roce pouze část nároku na dovolenou a zbytek se „pro všechny případy“ plánovitě přesune do dalšího roku. K tomuto přesunu může dojít pouze tehdy, když skutečně zákonná podmínka pro takový přesun fakticky nastala – **tedy ne předem!**

Když provozní důvody, nebo překážky na straně zaměstnance čerpání dovolené zaměstnanci neumožní, pak zaměstnavatel musí určit zaměstnanci dovolenou **do 30. června následujícího roku**. Pokud tak neučiní, má zaměstnanec po tomto datu právo určit si čerpání dovolené sám. Jestliže nebyla vyčerpána dovolená z důvodu nemoci nebo mateřské dovolené ani do konce následujícího roku po vzniku na její nárok, určí zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou, až po skončení těchto překážek v práci.

Shrnuto: Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci rozvrhnout **celý nárok** na dovolenou v tom roce, v kterém nárok na dovolenou vznikl. Bez zákonného důvodu nárok na dovolenou nelze převést do dalšího roku.

JUDr. Pavel Sirůček

**Aktuální nabídky**

odboryplus.cz Portál plný výhod

http://vyhody.odboryplus.cz/

ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA MINISTERSTVA VNITRA ČR 211

# Víte kolik stojí vaše zdraví?

**Zjistěte si to ve výpisu zdravotní péče na Kartě života zdarma od ZP MV ČR.**

# Karta života

**Užitečný pomocník pro ty, kteří chtějí mít své zdraví pod kontrolou.**

Založte si ji na internetu, nebo si stáhněte aplikaci do vašeho mobilu.

**www.zpmvcr.cz/karta-zivota**

**www.zpmvcr.cz**
**www.211.cz**

211
ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA MINISTERSTVA VNITRA ČR

# Jak správně vytvářet a využívat FKSP
# Jak postupovat při poskytování příspěvku na stravování

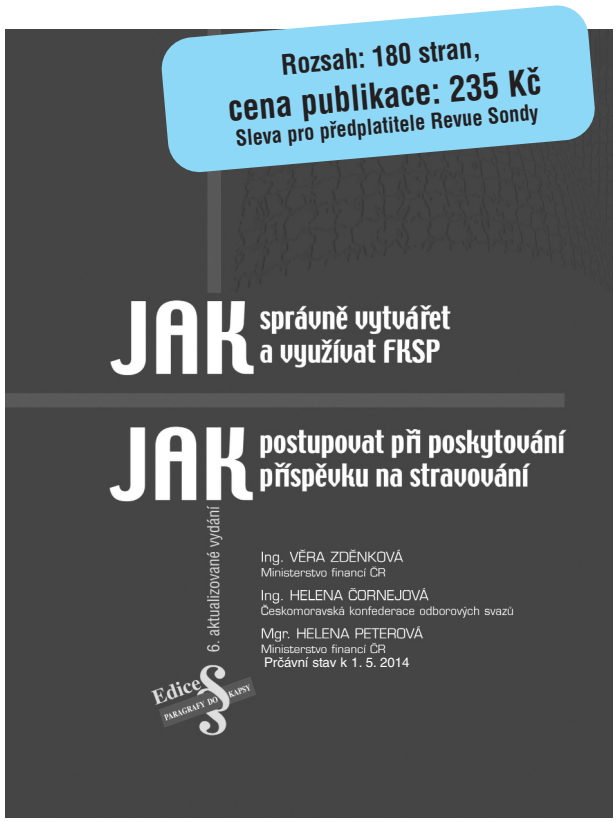
6. aktualizované vydání

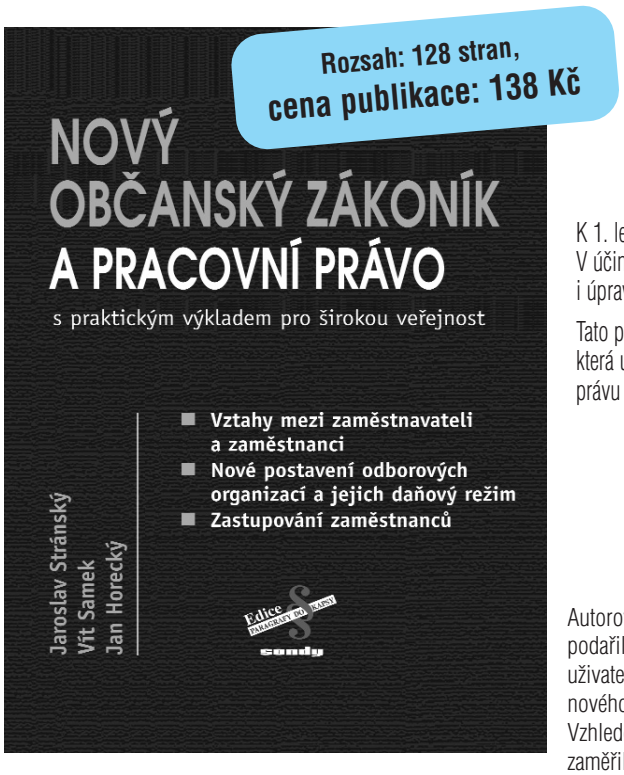
**Autorky Ing. Věra Zděnková a Mgr. Helena Peterová** z Ministerstva financí ČR
**a Ing. Helena Čornejová** z ČMKOS

Jak název napovídá, publikace se skládá ze dvou částí. První část „Jak správně vytvářet a využívat FKSP“ obsahuje úplné znění vyhlášky č. 114/2002 Sb., o FKSP. Původní text vyhlášky je doplněn o změny provedené vyhláškami č. 365/2010 Sb. a č. 434/2013 Sb. a o komentáře k jednotlivým paragrafům. Dále jsou zde promítnuty změny, které souvisejí s novelami zákoníku práce, novým občanským zákoníkem a s dalšími právními předpisy, které mají vztah k čerpání prostředků FKSP.

V druhé části publikace naleznete úplné znění vyhlášky č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, ve znění pozdějších předpisů, a vyhlášky č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, ve znění pozdějších předpisů.

Opět v obou částech nechybějí komentáře k jednotlivým ustanovením a také zde jsou formou dotazů a odpovědí čtenářům k dispozici reakce na časté otázky jak z oblasti FKSP, tak při poskytování příspěvku na stravování.




## NOVÝ OBČANSKÝ ZÁKONÍK
### a pracovní právo
### s praktickým výkladem pro širokou veřejnost

K 1. lednu 2014 došlo k nejzásadnější změně v rámci českého právního řádu za posledních několik let. V účinnost vstoupil nový občanský zákoník. Ten významně změnil podobu celého soukromého práva a ovlivnil i úpravu pracovněprávních vztahů.

Tato publikace je velmi užitečnou pomůckou, která usnadní orientovat se v nové situaci, jež s účinností nového občanského zákoníku nastala v pracovním právu od nového roku.

## NOVÝ OBČANSKÝ ZÁKONÍK
### s podrobným výkladem vybraných ustanovení

Autorovi JUDr. Davidu Šmídovi, Ph.D., se podařilo připravit publikaci, která nabízí uživatelsky velmi komfortní pochopení nového občanského zákoníku. Vzhledem k jeho obsáhlosti se autor zaměřil na ta ustanovení, se kterými se občan bude setkávat v běžném životě nejčastěji. Publikace přináší podrobný výklad z oblasti rodinného práva, majetkových práv, závazků a základních zásad týkajících se zastoupení, věcí a jejich rozdělení a právních skutečností. Seznamuje nás i se zásadními změnami oproti předchozí právní úpravě a postupem od obecného k zvláštnímu vysvětluje čtenářům některá úskalí nového občanského zákoníku. Publikace je velmi praktickým a přehledným právním poradcem, kterou ocení každý, kdo chce znát svá práva, která mu vyplývají z NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU.

**Objednávky na tyto publikace zasílejte na adresu Sondy, s.r.o., nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3, e-mailem: sondy-odbyt@cmkos.cz, telefonicky na číslo 234 462 319 nebo na www e-sondy.cz.**
**K cenám se připočítává poštovné a balné. Sleva pro předplatitele 15 % po uvedení předplatitelského čísla magazínu.**

Public Services International
Internationale des Services Publics
Internacional de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
Internationell Facklig Organisation för Offentliga Tjänster
国際公務労連

**Nová právní studie: Právo na stávku podporuje mezinárodní zákon**
19. červen 2014

Mezinárodní odborová konfederace ITUC vydala novou právní studii, která potvrzuje, že právo na stávku má oporu v mezinárodních zákonech. Zástupci zaměstnavatelů v rámci organizace ILO při pořádání 103. Mezinárodní konference práce v Ženevě pokračují ve svých snahách o omezení Konvence 87 o svobodě na sdružování, která zaručuje pracovníkům právo stávkovat. Generální tajemnice ITUC Sharan Burrow to komentovala slovy: *„Zaměstnavatelé tlačí na systém ILO a pokouší se odebrat záruku jednoho z nejzákladnějších lidských práv, které v rámci mezinárodního práva funguje přes 50 let. Standardy ILO jsou čím dál důležitější, jakožto výchozí právní norma v mezinárodním obchodě a v investičních dohodách, stejně jako v návodech pro zodpovědné podniky. Právě z těchto standardů však chtějí skupiny zaměstnavatelů odstranit to, co v nich má největší význam. ITUC a jeho členské organizace jsou odhodlány odrazit tento nápor a zajistit, že žádní pracovníci nemohou být jednoduše přinuceni pracovat, když jim jejich vedení odmítá poskytnout férovou mzdu, důstojné podmínky a bezpečí v práci.“ „Argumenty zaměstnavatelů u ILO nemají žádný právní základ. Proto jsem si jistá, že případný soudní proces dokáže ITUC vyhrát před kterýmkoliv mezinárodním tribunálem“*, dodala S. Burrow.

**Gratulujeme: Více než 367 000 podpisů proti outsourcingu veřejných služeb v Chorvatsku**
19. červen 2014

Chorvatské odborové organizace ve veřejných službách, které jsou přidružené k Evropské federaci odborových svazů veřejných služeb (EPSU) zorganizovaly čtyřtýdenní kampaň, během které se jim podařilo sesbírat 367 000 podpisů (10 % všech voličů) k odmítnutí vládních návrhů na outsourcing veřejných služeb. Reakce obyvatel byl obrovská. Odbory oznámily, že dostatečný počet podpisů získaly ve středu, to je pro vládu velká porážka. Vláda totiž nyní bude muset uspořádat referendum. Jan Willem Goudrian, generální tajemník EPSU, k tomu řekl: *„Je to velké vítězství pro chorvatské odborové hnutí ve veřejných službách a demonstruje to, jak moc lidi zajímají veřejné služby. Chorvatská vláda by měla naslouchat a diskutovat s odbory ohledně alternativ k úsporným opatřením v Evropě. Investování do růstu je cestou z hospodářské krize, ne snižování pracovních míst a mezd.“*

**Světový den veřejných služeb, 23. červen**
20. červen 2014

U příležitosti Dne veřejných služeb se sešli odboráři z PSI, aby diskutovali o současných problémech odborového hnutí a možnostech lepší mezinárodní spolupráce v rámci sítě jednotlivých poboček. Hlavními problémy zůstává boj s daňovými ráji, daňové úniky a korupce. Daňová spravedlnost a důsledné vybírání daní zajišťují dostatečné financování veřejných výdajů pro veřejné dobro a zároveň zabezpečují hospodářskou nezávislost pro regionální a národní vlády. OSN označila letošní Světový den veřejných služeb ve znamení pocty těm, kteří se nebojí přijmout zodpovědnost sloužit lidskosti a těm, kteří přispívají ke zlepšování a inovaci v institucích veřejných služeb. Rosa Pavanelli, generální tajemnice PSI, k tomu řekla: *„Nemůžeme podpořit fakt, že ceremoniál při příležitosti tohoto významného dne probíhá v Jižní Koreji, kde jsou neustále systematicky porušována práva pracovníků ve veřejných službách, a kde se vláda odmítá držet konvencí a doporučení ILO. Smutnou ironií je, že tento ceremoniál pořádá vláda, která vlastně veřejné služby rozbíjí.“*

**Globální kampaň na podporu práva stávkovat pro všechny pracovníky**
24. červen 2014

Mezinárodní konference práce (ILC), která se konala v červnu, se zabývala právem na stávku. Jednu skupinu tvořili zástupci odborů a druhá skupina se skládala ze zaměstnavatelů. Skupina zaměstnavatelů totiž stále trvala na tom, že právo na stávku není součástí ILO konvence 87. Tento konflikt ve výkladu konvencí Mezinárodní organizace práce (ILO) by měla ukončit výkonná rada ILO, která by mohla požádat Mezinárodní soud o jeho výklad. Rozhodnutí bychom se mohli dočkat v listopadu tohoto roku. Výkonný výbor Celosvětové odborové internacionály veřejných služeb (PSI) vyjádřil své hluboké znepokojení nad pokračujícími útoky na odbory a na práva pracovníků. Silně rovněž odmítáme jakékoliv návrhy na omezení kolektivního vyjednávání a to za jakýchkoliv okolností. Jakožto odborová organizace jsme naplno odhodláni chránit občany a zabezpečovat jim přístup ke kvalitním veřejným službám při regulaci základních služeb. Pokud ale konflikt přetrvává, zbývá pracovníkům jediný demokratický způsob boje za svá práva – stávka. Výkonný výbor PSI se tak zavazuje k:

1. Spuštění globální kampaně na ochranu a prosazování práv na stávku pro všechny pracovníky;
2. Lobovat u vlád za jejich vstřícnější přístup ke směrnicím ILO;
3. Budovat aliance s ostatními odborovými organizacemi a jinými občanskými sdruženími pro tuto kampaň;
4. Aktivně bojovat za ratifikaci a dodržování ILO konvecí 87 a 98;
5. Lobovat u mezinárodních a vládních organizací a dalších relevantních mezinárodních agentur jako jsou Světová banka nebo Mezinárodní měnový fond za jejich podporu ILO konvencím, které garantují fundamentální odborářská práva;
6. Zajistit, aby globální dohody o volném obchodu zahrnovaly srozumitelné závazky k dodržování pracovních práv včetně dodržování konvencí ILO.

**Evropská komise začíná s realizací své odpovědi na ECI**
25. červen 2014

Evropská komise (EK) zahájila konzultaci ohledně kvality dodávané pitné vody v reakci na ECI Právo na vodu, která byla doposud jedinou úspěšnou ECI *(ECI - Evropská občanská iniciativa jejímž cílem je zvýšit přímou demokracii v Evropské unii. Tato iniciativa umožňuje jednomu milionu občanů EU, kteří jsou státními příslušníky nejméně jedné čtvrtiny členských států nařídit EK, aby zahájila práce na požadovaném legislativním návrhu, ECI staví občany na stejnou úroveň Evrospkému parlamentu a Evropské radě. Obsaženo v Lisabonské smlouvě.).* ECI zve občanské společnosti a evropské občany k účasti na této konzultaci, kde mohou poukázat na aspekt pitné vody jakožto lidského práva, které je zodpovědností vlád, když faktem zůstává, že se jedná o přirozený monopol (není zde žádný trh!), a poukázat na to, že outsourcing těchto služeb nebo jejich delegování nevedou k lepší kvalitě. *“Ocenili bychom, kdybyste nám poskytli vlastní zkušenosti z vaší země (neúspěšná privatizace a dobré příklady zpětného navrácení do státních rukou). Pro vyšší kvalitu služeb musí vlády nastavit vyšší standardy jako je zákaz nebo omezení používání pesticidů a chemikálií v zemědělství a v průmyslu. Dále bychom chtěli prosadit progresivní a sociální tarify ke zlepšení dostupnosti. Tato konzultace končí 23. září a může být vedena v kterémkoliv z 23 oficiální jazyků EU.”* **Do 23. září tedy máme možnost v českém jazyce vyplnit dotazník Kvalita pitné vody v EU na http://ec.europa.eu/eusurvey/runner/DWSurvey?surveylanguage=CS**

P. Mokoš

**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.