

# NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

Ročník 61

Praha  
24. října 2016
<https://www.facebook.com/osstatorg>

Podtržený text v PDF dokumentu  
je hypertextový odkaz v rámci  
dokumentu, na url adresu  
či e-mailovou adresu.

## STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

ze sekci

### Veřejná správa



Zleva K. Mach, P. Bednář, A. Gaňová, B. Dvořák a R. Pospíšil.

Výbor Sekce veřejné správy OSSOO zasedal ve čtvrtek 20. října v Praze. Po zahájení jednání předsedkyní sekce Ing. Alenou Gaňovou následovala informace předsedy odborového svazu Bc. Pavla Bednáře. Díky jednáním odborů se nakonec podařilo prosadit navýšení prostředků na platy zaměstnanců státu a zvýšit tarifní platy ve veřejné správě o 4 %. Dohodnuto je nahrazení tabulek 1. až 3. nařízení vlády č. 564/2006 Sb. novou tabulkou, která bude znamenat až 9,8% zvýšení tarifů. Na projednání v poslanecké sněmovně čeká senátem schválená novelizace zákona o státní službě, která by měla umožnit stávajícím zaměstnancům bez maturi-

ty vstup do státní služby a splnit podmínku vzdělání s maturitou do 31. 8. 2021. Novelizací by mělo být i zjednodušení přijímací řízení do státní služby, a to zejména na nižší pozice. Řešit by novela měla i demotivující zařazení nových státních zaměstnanců do složení zkoušky do prvního platového stupně. Vedení OS a sekce jednalo s Asociací krajů, Svazu měst a obcí a Sdružením tajemníků městských a obecních úřadů ČR s cílem kolektivně vyjednat pro zaměstnance měst a obcí. Schůdnější se však zdá dohoda o doporučení minimálních benefitů. Předseda dále informoval

**Pokračování na straně 2**

### Konference ke koncepční novele zákoníku práce

Zveme vás na konference ČMKOS ke koncepční novele zákoníku práce, které se uskuteční v budově DOS Praha, nám. W.Churchilla 2, zasedací sál Přítomnost v následujících termínech:

•27. 10. 2016 od 10.00 do 14.00 hodin

•11. 11. 2016 od 10.00 do 14.00 hodin

•29. 11. 2016 od 10.00 do 14.00 hodin

Přihlásit se můžete na adresách [klepac.jiri@cmkos.cz](mailto:klepac.jiri@cmkos.cz) a [taus.michael@cmkos.cz](mailto:taus.michael@cmkos.cz)

## Na lavici obžalovaných

Zdá se možná absurdní, aby řadový pracovník bez rozhodovacích pravomocí byl trestně stíhán za eventuální pochybení v politickém rozhodnutí orgánu veřejné správy. Ale stalo se - Štěpán Hladík, technik, pracovník úseku informačních technologií Magistrátu hlavního města Prahy se spolu s dalšími čtyřmi zaměstnanci magistrátu a několika politiky z vedení města dostal na lavici obžalovaných s hrozbou až osmiletého trestu odnětí svobody za to, že se podílel na práci pracovní skupiny, která připravovala podklady k rozhodnutí o dodavateli služeb v době, kdy bylo ohroženo fungování OpenCard a hrozil přechod na papírové jízdenky a velké finanční ztráty. Tato skupina nebyla ustavena radou města jako poradní orgán dle zákona, její členové neměli žádnou pravomoc a formálně v daném typu řízení její existence ani není předpokládána. Případ se táhl tři roky a znamenal mimo jiné cca 50 celodenních soudních stání. Na štěstí v neštěstí, právě Štěpán Hladík byl členem odborů, konkrétně našeho odborového svazu.

Dnes 39letý zaměstnanec Magistrátu hl. města Prahy, pracující v oddělení správy koncových zařízení, vstoupil do odborů „Magistrátu“ již v roce 2006, v souvislosti s opakovanými organizačními změnami. Nepodlehli „módnímu“ nahlížení na odbory, jako na zastaralou organizaci bez významu pro zaměstnance, byť v rozsáhlém úřadu je základní organizace pouze se zhruba padesáti členy. Že jeho názor na odbory byl správný, si naneštěstí potvrdil až příliš tvrdě. Odborový svaz mu poté, co byl obžalován, poskytl právní pomoc prostřednictvím

advokátní kanceláře, a to podle řádu právní pomoci. Na tuto pomoc byly během let vyšetřování a procesu vynaloženy statistické částky. Štěpán Hladík nemusel v průběhu procesu řešit jako ostatní, zda bude mít na příští platbu pro advokáta. V září tohoto roku se nakonec spolu s dalšími zaměstnanci dočkal osvobodujícího rozsudku. Soudem identifikované zodpovědné osoby z vedení města dostaly podmíněčné tresty, proti kterým se odvolaly. I někteří radní, kteří odsouzení nebyli, se odvolali z důvodu rozporuplného zdůvodnění rozsudku, což určitě není obvyklé. Kuriózní je i fakt, že záhy po vynesení rozsudku, který dosud nenabyl právní moci, je státní žalobkyně tohoto případu JUDr. Dagmar Máchová sama trestně stíhána (nyní konkrétně ve fázi obvinění) ohledně uniků informací v alespoň jednom jiném soudním sporu, za což byla již v průběhu casy Hladík a spol. odvolána z trestních řízení.

Vypadá to, že pro pana Hladíka spor dopadl dobře - konec dobrý, všechno dobré. Ale není tomu tak. Na docházku k soudu sice pan Hladík dostal od zaměstnavatele volno, avšak pouze zákonné – neplacené, tak, jako kdyby účast v dané skupině byla jeho osobní aktivita a nikoliv úkol od zaměstnavatele. Tři roky stresu „odnesl“ mimo jiné operací zažívacího ústrojí s trvalými zdravotními komplikacemi. Byť se celou dobu cítil naprosto nevinný, vzhledem k nedůvěře ve spravedlnost, zvlášť s ohledem na osobu žalobkyně Máchové, si vůbec nebyl jistý tím, jak celá věc dopadne. Jeho případ je dalším jasným argu-

**Pokračování na straně 2**

## Na lavici obžalovaných

Pokračování ze strany 1

mentem pro odborové členství pro ty, kteří pochybují o jeho užitečnosti, či ho měří tím, zda se jim během roku příspěvek vrátí zpět v korunách. Bez podpory od odborů by dnes Štěpán Hladík byl sice zřejmě taktéž uznán nevinným, ale zároveň by měl velmi pravděpodobně dluh v řádu stotisíců korun za právní zastupování, tak jako mají někteří jeho kolegové.

A co vzkazuje Štěpán Hladík zaměstnancům – neodborářům?

„Je třeba vzít na vědomí, že odborové organizace v současné době, primárně zaměřené nejen na výkon, ale hlavně na zisk bez ohledů ve všech směrech, není ROH jako za „sociku“. Naopak! Je to skutečná poslední obrana zaměstnance před bezprávím jak ze strany zaměstnavatele, tak i státu či případně jiných zájmových skupin, jako v mém případě. Přesvědčil jsem se o tom na vlastní kůži, aniž bych mohl

cokoliv odmítnout bez vážných následků, či měl možnost jednat jakkoliv lépe. Kdo jen trochu sleduje vývoj zákonných norem v ČR v posledním desetiletí, nemůže přehlédnout, že se pod tlakem různých lobby ochrana zaměstnanců setrvale snižuje. Pokud se jako zaměstnanci nebudeme organizovat, možnosti čemukoliv se bránit jsou a dále budou v reálné praxi u větších zaměstnavatelů naprosto mizivé. Zároveň odborové organizace o jednotkách procent všech zaměstnanců mají mizivý mandát pro vyjednávání se zaměstnavateli. Oboje jsou z mého pohledu trochu spojené nádoby. Proto bych rád vyzval každého jednotlivého zaměstnance: Zvaž, zda skutečně nikdy nebudeš potřebovat pomoc a jaká je pro Tebe cena jistoty za to, že například jaksí omylem v důsledku soubojů mocných neskončíš v kriminále či beznadějně zadlužený. Štěpán Hladík, Praha, 12. 10. 2016“ -dě-

## Veřejná správa

Pokračování ze strany 1

přípravě rozpočtu OS a záměru objednávat rekreaci v dosavadních střediscích svazové rodinné rekreace přímo rekreanty na základě rámcových dohod OS se středisky.

Poměrně rozsáhlá diskuse doplněná podrobnou informací člena rozpočtové komise OS za sekci Miroslavem Szabo proběhla k přípravě rozpočtu OS na rok 2017 se zřetelem na financování činností sekcí. Výbor se sekce navrhuje vytvořit nový systém financování sekcí na základě včas zahájené přípravy rozpočtu pro rok 2018. 1. místopředseda JUDr. Rudolf Pospíšil informoval, že dokonce roku bu-

dou základní organizace poučeny o eventuálním zveřejňování účetní závěrky a o zveřejňování kolektivních smluv zaměstnavatelem v registru smluv. 2. místopředseda OS a místopředseda sekce Ing. Břetislav Dvořák informoval o jednání pracovního týmu tripartity pro veřejné služby a veřejnou správu a místopředseda sekce Mgr. Karel Mach o novele zákona o obecní a městské policii, která již delší čas čeká na projednání v Parlamentu ČR. Výbor vzal na vědomí průběžnou zprávu o hospodaření sekce. Zasedání se z 36 členů výboru účastnilo 30. Jarní výjezdní zasedání se bude konat v termínu 11. až 13. 5. 2017 ve středních Čechách. -dě-



Zprava Ivana Bendlová, místopředsedkyně MO v Rakovníku, a Dana Ottová, členka výboru MO Křinec, o přestávce jednání výboru sekce.

## Seminář - Aktuální otázky implementace zákona o státní službě

V Pardubicích se v úterý 11. října konal další z podzimních seminářů, který vedli lektori Mgr. Tereza Tichá a Ing. Jiří Tichý ze sekce Státní služba MV ČR. Největší novinkou je pro zaměstnance ve služebním poměru skutečnost, že jejich služba je veřejnoprávním vztahem, který je upraven zákonem o státní službě a správním řádem, a pouze v případě delegace pak zákoníkem práce. Inspirací tak může být pro praxi obdobné uspořádání pro ozbrojené složky. Změny znamenají nové komplikovanější postupy například při zástupech za matky na mateřské a rodičovské dovolené, když nelze prodlužovat služební poměr na dobu určitou, nebo při dočasně kratší služební době nemusí být jednoduché návrat k služební době v plném rozsahu kvůli změnám systemizace. Zažitá není skutečnost, že řízení ve věcech služby provádí pouze služební orgán a tuto pravomoc nelze přenést na představené, na představené lze přenést pouze záležitosti, které zákon o státní službě definuje v § 159 odst. 2, je to např. vyslání na služební cestu, zastupování státního zaměstnance nebo představeného, povolení pružného rozvržení služební doby, nařízení služební pohotovosti, služby přesčas nebo ve dnech pracovního klidu, povolení neplaceného služebního volna nebo čerpání dovolené. Nezvyklý je pro

státní zaměstnance přechod z úřadu do jiného úřadu, když nyní nedochází k výpovědi a novému pracovnímu poměru, státní zaměstnanec přechází s dovolenou i osobním příplatkem.

Lektori zodpověděli dotazy ohledně způsobení škody, hmotné odpovědnosti, kárného řízení a studijního volna a seznámili přítomné s možnostmi obrany státního zaměstnance proti rozhodnutí ve věcech služby, když např. hodnocení ale není rozhodnutím, a proti němu se nelze odvolat, ale podat stížnost. Odvolat se však lze proti rozhodnutí o osobním příplatku, což by mělo za následek i projednávání hodnocení.

K problémům zákona v praxi je ustaven poradní sbor náměstka MV pro státní službu, závěry tohoto sboru jsou publikovány na www stránkách sekce Státní správa MV ČR, kde lze mimo nejrůznějších informací a stanovisek nalézt také odpovědi na nejčastější dotazy. Proto lektori doporučili, nejdříve se pokusit nalézt odpověď na této webové stránce už z toho důvodu, že písemné odpovědi se k jednotlivým tazatelům dostanou až za relativně dlouhou dobu. V akutních případech pak je možné se obracet telefonicky na T. Tichou na 974 818 252 a na J. Tichého na 974 818 234, ve věcech systemizace pak na Ladislava Havla na 974 818 221. -dě-







Ve dnech 12. a 13. 10. se na výstavišti v Letňanech konal veletrh pracovních příležitostí Profesia days 2016 pořádaný pracovním portálem Profesia.cz. Ačkoli se jednalo již o 6. ročník, letos poprvé se této akci zúčastnila i ČMKOS. V rámci tzv. Poradenské zóny byl dán prostor odborům k prezentaci jejich činnosti i k diskuzím s účastníky veletrhu. Nejzásadnější ovšem bylo, že ve stánku byli přítomni právníci z několika odborových svazů, kteří účastníkům poskytovali právní poradenství. Za náš odborový svaz se zúčastnili JUDr. Rudolf Pospíšil a Mgr. Šárka Homfray.

V rozhovorech jsme se opět přesvědčili, jak nízké je povědomí o základních aspektech pracovního vztahu – co by mělo být v pracovní smlouvě, jak funguje zkušební doba, za jakých okolností a v jakých případech je možné dát zaměstnanci výpověď, nebo jaké dopady má pro zaměstnance, pokud část výdělků obdrží tzv. na ruku nad rámec minimální mzdy. Zejména zarazující to bylo u čerstvých absolventů škol, hledajících své první zaměstnání. Je pochopitelné, že neinformovaný

zaměstnanec nemá příliš možnosti ani ochoty se bránit v případě potíží, a domnívám se, že se odbory musí aktivně podílet na osvětě v této oblasti. Budu ráda, když i k tomu bude sloužit i účast na této a dalších podobných akcích.

Šárka Homfray

## Dobrá spolupráce se zaměstnavatelem

Předsedkyně základní organizace našeho odborového svazu při územním pracovišti v Pardubicích Finančního úřadu pro Pardubický kraj Ivana Beranová si pochvaluje dobrou spolupráci se zaměstnavatelem jak ohledně odborové organizace, tak i ohledně naplňování benefitů pro státní zaměstnance. Vyšší rozsah indispozičního volna nebo čerpání osobního volna se vžily bez problémů. Škoda jen, že nelze tato volna čerpat i jen jako půlden. Jiné je to s novými podmínkami ohledně personální oblasti. Zaměstnanci jsou v souvislosti se zaváděním nových agend přetěžováni, přijímání nových pracovníků je nyní problematické a navíc posléze jich navíc čtvrtina odejde. Množství práce a učení se novým věcem je namáhavé, a proto má svůj význam pěkné pra-

## ze základních organizací

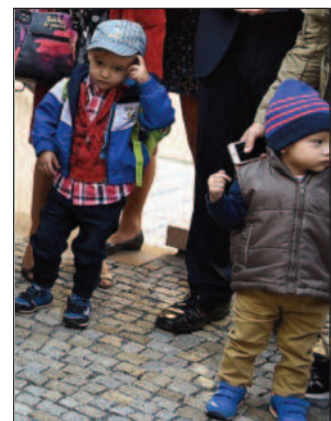
### Zamiňáček - dětská skupina

Díky neustálému zájmu odborové organizace při Ministerstvu zahraniční z velké části spočívajícím v úsilí členky odborů JUDr. Nory Jurkovičové zaměstnavatel zajišťuje od roku 2011 péči o děti předškolního věku. Do letošního léta to bylo v montovaných domcích v areálu Černínského paláce, kde fungovala mateřská školka pro děti od jednoho roku. Její provoz zajišťovala externí firma. Nyní po rekonstrukci Trauttmannsdorfského (Trčkova) paláce byla v jeho prostorách otevřena dětská skupina „Zamiňáček“ pro děti od dvou let s kapacitou 24 míst, když zažádáno o umístění mají rodiče dalších dvacetí dětí.

Po počátečním „rozjezdu“, provoz je zajišťován odborem služeb ministerstva, se počítá až s dvojnásobným rozšířením kapacity péče o předškolní děti otevřením další skupiny. K zahájení provozu dětské skupiny koncem září přispěl i zájem ředitele odboru služeb ministerstva Luboše Bartoše o problematiku umísťování dětí do předškolní péče. Zdaleka ne všichni kompetentní lidé totiž na ministerstvu podporují snahu matek o návrat na pracoviště a sladování profesního a rodinného života zaměstnanců, a existují názory, že matka má být s dětmi doma. Svou roli ale možná sehrál i fakt, že sladování profesního a rodinného života obsahuje zákon o státní službě,

když nakonec je i v zájmu zaměstnavatele, aby se zapracování zaměstnanci vraceli co nejdříve ke své práci. O děti pečují pedagogicky vzdělané učitelky a skupina má bohatý výukový a zábavný program, který počítá i s účastí rodičů na chodu skupiny. V plánu je mikulášská oslava, vánoční tvoření a vánoční besídka, karneval, velikonoční tvoření, vítání jara, „čarodejnice“ a Den dětí, a také výuka bezpečnosti silničního provozu.

Ani nyní ale není vše ideální. Podle odborů by zaměstnavatel měl v dohledné době vyřešit vyšší zájem o umístění dětí a zájem je též o péči o děti v nižším věku než dva roky, jak tomu bylo dříve v předchozí mateřské školce. -dě-



Ze slavnostního otevření

covní prostředí, o které dbá zaměstnavatel. Práce pro stát je při služebních a životních jubileích oceněna nejen podle vyšší kolektivní dohody, ale také podle zásad čerpání FKSP na úrovni kraje. Z fondu jsou oceňováni i dárci krve při obdržení Jánského plakety.

Odborová organizace s cca 50 členy z pracovišť v kraji, ať již z Přelouče, Pardubic, Holic či odjinud, sice neznamená ani 10% organizovanost, ale přesto poměrně malá organizovanost nemá vliv na součinnost zaměstnavatele a odborové organizace. Odboráři si cení využívání elektronické pošty odborovými funkcionáři i fungování stránek odborů na intranetu.

Velkou společnou akcí odborů a zaměstnavatele bude ples pro pracovníky finančních úřadů pro



Pardubický a i Hradecký kraj. Tady někdy zmiňovaná rivalita mezi městy Pardubice a Hradec nebude mít místo. Ples se bude v únoru konat v kongresovém centru Aldis v Hradci Králové a účastníci budou svezeni z nejrůznějších míst obou krajů. -dě-



## Druhý blok Odborové akademie

Ve dnech 7. – 9. 10. se v Praze konalo další setkání v rámci pilotního ročníku Odborové akademie. I tentokrát jsme se věnovali jak specificky odborové problematice, tak i osobnostnímu rozvoji pod vedením kouče Jiřího Dohnala, ovšem opět s přihlédnutím k potřebám odborů. S kolegyňmi bychom se rády s vámi podělili o obsah a informace z tohoto víkendu, neboť to i tentokrát bylo nanejvýš přínosné.

### Z historie odborového hnutí

Jelikož má odborové hnutí dlouhou a bohatou tradici, i tentokrát se našeho setkání zúčastnil profesor Jiří Pokorný, aby nás s některými jeho aspekty seznámil. V pátek odpoledne jsme využili té trochy sluníčka, které se objevilo, ke komentované procházce po Smíchově. Dozvěděli jsme se něco o historii Ženských domovů, kdo to byli štrajchpuďlíci, či jaká byla specifická architektura a kultura dělnického Smíchova. Opět jsme si potvrdili, že organizovaná práce dělnictva ve městech byla od počátku spojena s bojem za jejich práva. Zajímavým nahlédnutím do minulosti byly rovněž materiály z všeodborového archivu ČMKOS, mj. staré časopisy odborových svazů, sbírky jídelních lístků, výroční materiály a fotografie Národního divadla, atd.

### Diskuze s předsedy odborových svazů

Páteční večer jsme zakončili v příjemné restauraci Kredenc přímo v Domě odborových svazů, kde jsme se setkali s několika předsedy odborových svazů – Dagmar Žitníkovou (OS zdravotnictví a sociální péče ČR), Annou Machovou (OS pracovníků kultury a ochrany přírody), Františkem Dobšíkem (Českomoravský OS pracovníků školství), Jaroslavem Součkem (OS KOVO) a Františkem Hupkou (OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví). Diskuze, kterou moderovala Radka Sokolová, byla zaměřena na aktuální otázky a problémy svazů, které jsou nakonec vždy podobné. Malé i velké svazy řeší problémy spojené s členskou základnou a jejím úbytkem, nedostatkem mladých aktivních členů, atd. Diskutovali jsme o tom, jaké zázemí a pomoc poskytuje vedení zejména svým mladým funkcionářům, i o tom, jak je důležité vidět do budoucna, zejména za konec funkčního období, a jak vychovávat nástupce

současných funkcionářů, i o tom, zda by se měly či neměly svazy spojovat do větších, či zda by obsazení vedoucích funkcí nemělo být limitováno počtem období. Společně jsme se také přihlásili ke Světovému dni za důstojnou práci, který na tento den vyhlásila Mezinárodní odborová konfederace (MEOK).



### Digitalizace, Průmysl 4.0, Společnost 4.0, Práce 4.0

Po historickém exkurzu a diskuzi o současných tématech přineslo sobotní ráno téma, kterým je nezbytné se zabývat do budoucna, tedy digitalizace práce. Předseda ČMKOS Josef Středula a Kateřina Smejkalová ze Fridrich Ebert Stiftung nás jednak seznámili s tím, o čem se vlastně v těchto otázkách hovoří, jaké aspekty i možné dopady je třeba brát v potaz, i jaké jsou scénáře dalšího vývoje.

Co nám přinese digitální revoluce? Jaký má pokračující digitalizace a automatizace práce vliv na lidské zdraví, fyzické i duševní? Jak reagovat na pokračující stírání hranice mezi pracovním a soukromým časem a prostorem?

Nelze si nevšimnout nastupujících trendů jako je „uberizace“, „gig economy“ či „crowdsourcing“, které přinášejí nevyhnutelně proměnu práce, pracovního poměru a pracovních míst, jak je známe dnes. Hovoří se o tom, že v horizontu 20 – 30 let zanikne až 40 – 60 % pracovních míst, která dnes známe, a

předpovědět, co přijde na jejich místo, není jednoduché. Existují v zásadě 3 scénáře - mizení pracovních míst ve stávající podobě, nahrazení zmizelých pracovních míst novými, většinou s jinou kvalifikací, a vznik úplně nových profesí.

Není možné se domnívat, že digitalizace práce a nahrazování lidské práce se týká jen výrobní sféry. Ačkoli například v továrnách je možné očekávat největší a nejrychlejší revoluci, i ve veřejném sektoru si nové trendy najdou své uplatnění. Už jen digitalizace a elektronizace veřejné správy klade nové nároky na její zaměstnance a

přemýšlet o nových úlohách školství a celoživotního vzdělávání, o dalším uplatnění zaměstnanců, o dopadech na sociální systém a o veřejné zaměstnávání. Přímé dopady čtvrté průmyslové revoluce zažije ve svém pracovním životě řada z nás, a naše děti již zcela určitě.

Vzhledem k nepřilíh rozvinuté veřejné debatě na toto téma, zejména ve srovnání s některými jinými státy, je velice významné, že u nás toto téma intenzivně uchopily právě odbory. Od zástupců průmyslu a jiných zaměstnavatelů natolik koncepční přístup očekávat nemůžeme. Bohužel ani od politiků nelze

očekávat debatu na téma, které dopadá daleko za horizont nejbližších volebních období. Zdá se tedy víceméně nepochybné, že o svůj další osud se budou muset zaměstnanci starat zejména sami.

Šárka Homfray  
foto R. Sokolová



## Druhý blok Odborové akademie

Pokračování ze strany 4

### Základní principy a strategie získávání nových členů, argumentační trénink



Umění komunikace je pro práce odboráře velice důležité, proto byly velkým přínosem interaktivní programové bloky kouče Bc. Jiřího Dohnala, MBA. Bloky se konaly v sobotu odpoledne a v neděli dopoledne. V sobotu byl blok zaměřen na základní principy a strategie získávání nových členů, v neděli se pak konal zejména argumentační trénink, během kterého jsme si mohli vše prakticky vyzkoušet. Pan Dohnal navázal své bloky na základní principy a pravidla komunikace a vyjed-

návání z prvního setkání Odborové akademie. Snažil se nám ukázat různé způsoby jednání a následně předváděl, k jakému závěru konkrétní jednání vede.

Při získávání nových členů je důležité, zajímat se o potřeby a cíle člověka, kterého chceme získat do odborů. Neměli bychom mu bezhlavě nabízet vše, co odbory umí, ale spíše snažit se přivést samotného na myšlenku, proč by vstup do odborů byl přínosem. Vysvětlit mu s nadhledem a postupně (i ve více setkáních) jak odbory fungují, proč jsou dobré a jaký by mohly mít pro něj konkrétní přínos, a ne ho za každou cenu ihned „umlátit“ argumenty, že odbory jsou nejlepší a že do nich musí co nejdříve vstoupit. Při diskuzích o odborech se všichni setkáváme s řadou mýtů či negativních emocí. Není však účelné

lidem jejich názor vyvracet téměř „násilím“, ani vnucovat vysvětlení, proč jejich obavy nemají racionální podklad, je dobré nechat emoce ventilovat a odeznít.

Tyto bloky vedené odborníkem na komunikaci jsou přínosné jak z hlediska odboráře, tak i z hlediska zaměstnance. Učí nás dobře komunikovat se svým zaměstnavatelem i s kolegy v práci. Na závěr bych krátce shrnula



interaktivní bloky, co si z nich odnáším: nejdůležitější při jednání je nadhled, naslouchat a zase naslouchat, a zájem o druhou stranu. Romana Kaiserová



## Novinky ušetří lidem papírování a čas strávený na úřadech

tisková zpráva 7. 10. 2016

**Zadat neschopenku přímo z domu přes počítač nebo tablet, zjistit v jaké fázi se nachází žádost o dávku nemocenského pojištění nebo získat ihned přehled doby důchodového pojištění. Zní vám to jako hudba vzdálené budoucnosti? Ministerstvo práce a sociálních věcí a Česká správa sociálního zabezpečení přichází s novinkami, které využijí nové moderní technologie. Současné legislativní prostředí neumožňuje revoluční změnu a okamžitou elektronizaci tiskopisů, proto MPSV navrhne zásadní právní úpravy této oblasti.**

„Agenda týkající se důchodů nebo neschopenek je tak rozsáhlá, že se dotýká života prakticky všech občanů. Je potřeba přistoupit ke změně a zjednodušení, naše vize je taková, že bude možné většinu úkonů provést rychle a jednoduše z pohodlí vlastního domu. Ušetříme všem čas. Většina lidí dnes využívá moderní komunikační technologie, proč by to nemělo být možné i v těchto případech,“ říká ministryně Michaela Marksová.

MPSV spolu s ČSSZ proto

navrhuje, aby zaměstnanci nemuseli předávat neschopenku zaměstnavateli ani podávat žádost o dávku. Umožní to jednoduché vystavení tiskovin, prostřednictvím elektronického portálu, spolu s předvyplněnými údaji z ČSSZ. Odpadla by tak nutnost návštěvy pobočky úřadu. Přenos dat by byl okamžitý, zaměstnavatelé by měli rychlý přístup k informacím, pro účely výplaty náhrady mzdy. Systém výrazně usnadní práci i lékařům. Za tímto účelem byla vytvořena pod vedením MPSV mezirezortní pracovní skupina i se zástupci zaměstnavatelů a lékařů.

Již od roku 2013 fungující ePortál ČSSZ, který byl významným krokem k modernizaci veřejné správy, vyšel vstříc všem, kteří preferují online služby. ePortál ČSSZ nabízí širokou škálu služeb užitečných jak pro občany, tak podnikatele či zaměstnavatele nebo lékaře, např. informace o stavu a průběhu vyřizování žádosti o dávku nemocenského pojištění, informace o stavu pohledávek na pojistném a penále, náhled na inventuru pohledávek OSVČ, informace o výši a druhu pobíraného důchodu, zasílání žádostí nebo více než stovku interaktivních tiskopisů s funkcí

přímého elektronického podání. Největší zájem je o služby, které se týkají důchodového pojištění, jak osobního informativního listu, tak přehledu doby důchodového pojištění a odpracovaných let. ePortál navíc usnadňuje výměnu dat mezi ČSSZ a dalšími institucemi státní správy.

„Dovolil bych si vyzvednout jednu z hlavních a především klíčových výhod ePortálu ČSSZ. Prostřednictvím něj totiž lidé zjistí, zda je zaměstnavatel přihlásil k pojištění, jestli se shodují příjmy, které mají na výplatní pásce od zaměstnavatele, s příjmy v evidenci ČSSZ. Případné nesrovnalosti pak mohou obratem začít řešit, což je z hlediska budoucího nároku na důchod zásadní věc,“ uvedl úředník ředitel ČSSZ Jiří Biskup a představil novou službu: „Za necelý měsíc budou moci lidé předdůchodového věku využívat na ePortálu důchodovou kalkulačku. Ta automaticky „načte“ údaje o dobách pojištění či náhradních dobách pojištění, které ČSSZ eviduje, a spočítá orientační výši starobního důchodu.“

Důchodová kalkulačka je určena klientům, kteří brzy dosáhnou důchodového věku, nebo těm, kdo uvažují o odchodu do důchodu a to v horizontu

maximálně pěti let. V případě výpočtu důchodu do budoucna, aktuálně až do roku 2021, nabízí kalkulačka možnost určení jeho výše pomocí kvalifikovaného odhadu tzv. predikcí. Kalkulačka rovněž umožňuje ručně vložit neevidované, tedy chybějící, doby pojištění nebo náhradní doby pojištění, které se předkládají až při samotném podání žádosti o důchod na okresní správě sociálního zabezpečení. Informativní výpočet je možné provést pouze u starobních důchodů nebo předčasných starobních důchodů. Ten, kdo nemá zřízenou datovou schránku, může nadále využívat důchodovou kalkulačku na webu ČSSZ s tím rozdílem, že si vše ručně dosadí.

Změna by měla nastat i u systému důchodových agend, kde by se měla zkrátit doba řízení, zlepšit uživatelský komfort a zjednodušit problematika IT podpory. V současné době je totiž správa systému příliš komplikovaná, nákladná a není připravená pružně reagovat na dílčí změny. Na analytické fázi projektu již MPSV společně s ČSSZ pracuje, nový systém bude vytvořen dle principů osvědčené IT architektury MPSV. Zahájení otevřeného zadávacího řízení předpokládá v polovině roku 2017.



## Jak poznat finančního poradce zcela nezávislého na provizích?

1. Uzavře s vámi písemnou smlouvu o jen poradenské činnosti, která bude, kromě jiného, obsahovat i ujednání o výši odměny a samozřejmě také o tom, za jakou konkrétní činnost mu tato odměna náleží.
2. Zpravidla nenabízí současně realizaci svých doporučení. Pokud se nedohodnete jinak, nebudete jeho prostřednictvím uzavírat žádné smlouvy na konkrétní finanční produkty.
3. V případě, že současně nabízí realizaci svých doporučení, nebude ze smluv, jejichž uzavření na základě vašeho požadavku zajistil, inkasovat od poskytovatelů žádné provize.

Poskytování služby finančního poradenství bez následného zprostředkování produktů není v České republice upraveno žádným zvláštním právním předpisem, poskytovatelé pro výkon této činnosti postačuje živnostenský list, pro jehož vydání není vyžadováno doložení žádné odborné způsobilosti.

## Kdo dohlíží na finanční zprostředkování?

### ČNB

Dohled nad finančním trhem a finančním zprostředkováním obecně vykonává Česká národní banka (ČNB). Ta dohlíží zprostředkování a poradenství upravené zvláštními zákony, tj. v oblasti pojišťovnictví, investic a důchodových produktů vyjma penzijního připojištění (důchodové spoření, doplňkové penzijní spoření).

### Ověřte si zprostředkovatele v registrech ČNB

Pokud si chcete ověřit, zda konkrétní osoba je oprávněna provozovat pojišťovací, investiční zprostředkování či zprostředkování důchodových produktů vyjma penzijního připojištění (důchodové spoření, doplňkové penzijní spoření), můžete tak učinit [zde](https://apl.cnb.cz/apljersdad/JERRS.WEB09.DIRECT_FIND?p_lang=cz)

([https://apl.cnb.cz/apljersdad/JERRS.WEB09.DIRECT\\_FIND?p\\_lang=cz](https://apl.cnb.cz/apljersdad/JERRS.WEB09.DIRECT_FIND?p_lang=cz))

## ČOI

U ostatních produktů, jejichž prodej není upraven zvláštním zákonem (úvěry, stavební spoření, penzijní připojištění), pak dohled sdílí s živnostenskými úřady, případně Českou obchodní inspekci (ČOI).

### Kde a jak podat stížnost?

Pokud jste nespokojeni s některou ze služeb v oblasti finančního poradenství a finančního zprostředkování, doporučujeme následující postup:

1. Uplatnit reklamaci u toho zprostředkovatele/poradce (fyzické osoby), kdo službu poskytoval.
2. Pokud neuspějete, uplatnit reklamaci u zprostředkovatelské/poradenské firmy, kterou zastupuje.
3. Pokud neuspějete, ověřit si na [www.afiz.cz](http://www.afiz.cz) a [www.usfcr.cz](http://www.usfcr.cz) zda se jedná o člena některé z těchto asociací. Pokud ano, uplatnit stížnost u asociace.
4. Pokud poskytovatel služby není členem žádné asociace nebo tam se stížností neuspějete, obrátit se na státní dohled (ČNB – samostatný odbor ochrany spotřebitele), případně na kancelář Finančního arbitra (pouze pro produkty platebního styku, spotřebitelské úvěry, životní pojištění a kolektivního investování – [www.finarbitr.cz](http://www.finarbitr.cz)). Pokud je stěžovaný zprostředkovatel (firma) členem profesního sdružení USF či AFIZ, jednoznačně doporučujeme před podáním stížnosti na uvedené státní orgány podat podnět k prošetření jeho chování etické komisi daného sdružení. Je to nejlevnější a pro klienta nejdostupnější způsob, jak může dospět k odbornému přezkoumání svého případu.

### Etické kodexy v oboru finančního poradenství a zprostředkování - Samoregulace a profesní sdružení v oboru finančního poradenství a zprostředkování

V oblasti finančního poradenství a finančního zprostředkování neexistuje zákonem ustanovená profesní komora s povinným členstvím, jako je tomu například u daňových poradců.



Samoregulace tak probíhá na principu dobrovolného členství v profesních sdruženích (asociacích). Takové jsou na trhu dvě:

- Asociace finančních poradců a finančních zprostředkovatelů České republiky (AFIZ)
  - Unie společností finančního zprostředkování a poradenství USF ČR
- Každá z výše zmíněných asociací má svůj vlastní etický kodex:
- Etický kodex Unie společností finančního zprostředkování a poradenství
  - Etický kodex člena Asociace finančních zprostředkovatelů a finančních poradců
  - Disciplinární řád Asociace finančních zprostředkovatelů a finančních poradců České republiky

### Právní úprava finančního zprostředkování

Služby poskytované dle živnostenského zákona

Na základě živnosti jsou na finančním trhu poskytovány tyto finančně zprostředkovatelské a poradenské služby:

- finanční poradenství
- zprostředkování stavebního spoření
- zprostředkování všech typů úvěrů
- zprostředkování leasingu

Ve všech těchto případech neexistuje zvláštní regulace, poskytovatel služby při získání živnostenského listu neprokazuje žádnou odbornou způsobilost ani praxi.

**Zprostředkování spotřebitelského úvěru je od roku 2011 vázanou živností.**

Služby poskytované dle zvláštních právních předpisů

Na základě zvláštního podnikatelského oprávnění lze zprostředkovávat tyto produkty:

- pojistné smlouvy
- investiční instrumenty (akcie, dluhopisy a fondy kolektivního investování)
- důchodové produkty vyjma penzijního připojištění (důchodové spoření, doplňkové penzijní spoření)

### Pojistné smlouvy:

- zprostředkování pojistných smluv je upraveno zákonem č. 38/2004 Sb.
- pojišťovací zprostředkovatel musí být zapsán ve veřejném registru pojišťovacích zprostředkovatelů, vedeném Českou národní bankou

### Investiční instrumenty:

- zprostředkování investičních instrumentů je upraveno zákonem č. 256/2004Sb.
- investiční zprostředkovatel musí být zapsán ve veřejném registru investičních zprostředkovatelů, vedeném Českou národní bankou
- investiční zprostředkovatel smí nabízet pouze zprostředkování nákupu či prodeje akcií, dluhopisů a fondů kolektivního investování a službu investičního poradenství
- další investiční instrumenty smí nabízet pouze obchodník s cennými papíry
- činnost obchodníka s cennými papíry je upravena rovněž v zákoně č. 256/2004Sb.

**Dotaz:** Já i někteří další kolegové jsme měli špatné zařazení do třídy. Když bylo špatné zařazení napraveno, nedostali jsme zpětně doplacené peníze za dobu špatného zařazení se zdůvodněním, že na to nejsou peníze, že bychom obrali o odměny ostatní. Mně se to nezdá, mám pocit, že na peníze mám nárok.

**Odpověď:** Z vašeho dotazu není patrné, zda se na vás a kolegy vztahuje nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, nebo nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců.

Bez ohledu na tuto skutečnost je nutné vycházet z toho, že o zařazení do platových tříd rozhoduje zaměstnavatel, přičemž se musí striktně držet příslušných ustanovení zákoníku práce a výše uvedených nařízení vlády. Ani pečlivé rozhodování nemůže vyložit, že zaměstnanec bude zařazen chybě, tak jak se to ostatně stalo vám. Pozitivní je, že zaměstnavatel chybu uznal a napravil. Zbývá tedy „pouze“ dát do souladu formální a faktickou stránku a to zpětně.

Krácení práva na mzdu a plat je závažná věc. Natolik závažná, že se jí vedle jiných problémů v pracovněprávních vztazích věnuje i zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Např. v § 13 odst. 1 písm. c) stanoví: - neposkytl-li zaměstnavatel zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu nebo

**Dotaz:** Dcera se bude vdávat, svatba bude v cizině. Jak je to s mým nárokem na volno, je zaměstnavatel povinen mi poskytnout neplacené volno ve větším rozsahu, potřebuji ho na cestu.

**Odpověď:** Zákoník práce sice neobsahuje žádný zákaz, který by omezoval možnost sjednat se zaměstnancem pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu, ale stejně tak možnost poskytování neplaceného volna přímo neupravuje. O neplacené pracovní volno si musí zaměstnanec sám zažádat a nesmí mu být zaměstnavatelem vnučeno.

Na druhé straně vás ale musím bohužel zklamat. Zásadně platí, že čerpání neplaceného volna zaměstnancem je předmětem dohody mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem.

Jestliže se zaměstnavatel rozhodne vaší žádostí o neplacené volno nevyhovět, nemáte na jeho poskytnutí právní nárok. Touto zásadou je respektováno právo zaměstnavatele, aby svými rozhodnutími řídil podnik nebo organizaci tak, aby to odpovídalo jeho podnikatel-

plat nebo některou její složku, dopouští se správního deliktu pod sankcí až dva miliony. Toto uvádím jen pro ilustraci, jaký má zákonodárce zájem na tom, aby byli zaměstnanci odměňováni řádně, včas a v zákonné výši.

Je jasné, že zaměstnavatel bude muset dorovnat plat do výše, která odpovídá příslušné platové třídě. Domnívám se, že zde by bylo místo pro jednání prostřednictvím příslušné odborové organizace, aby věc byla co nejdříve uzavřena. Za poslední řešení problému pokládám uplatnit nárok u soudu žalobou a to do 3 let, kdy jste mohli žalovat poprvé. Tím zákonodárce má na mysli už žalobu, která je zaevidována u příslušného soudu, nikoliv pouze návrh žaloby, který byl pouze předán přepravci k doručení. Doplátek lze žádat až tři roky zpětně.

Žaloby na doplacení neprávem resp. omylem krácené mzdy nebo platu jsou vždy úspěšné. I tehdy, kdy je žalován stát o ohromnou finanční sumu, tak jak to ukázal spor soudců se státem. Takovéto řešení je jen zcela krajní a nepomohlo by žádné ze stran sporu.

ským záměrům, respektive úkolům, které mu uložil příslušný orgán.

Samozřejmě jsou oblasti, kde vyšší společenský zájem převyšuje zájem zaměstnavatele, a proto má zaměstnanec nárok na neplacené volno již ze zákona. Týká se to tzv. překážek z důvodu obecného zájmu, tak jak je chápáno § 200 a násl. zákoníku práce tedy výkon veřejných funkcí, výkon občanských povinností nebo jiné úkony v obecném zájmu. Nařízení vlády 590/2006 Sb., pak stanovilo okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, kde zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci volno s náhradou mzdy nebo platu nebo neplacené volno.

Na váš případ se vztahuje nárok při jiných důležitých osobních překážkách v práci. Ten je upraven v příloze výše uvedeného nařízení vlády v bodě 5 týkajícího se svatby. Podle věty druhé tohoto bodu poskytujete rodiči k účasti na svatbě dítěte jeden den a to s náhradou

mzdy. Z výše uvedeného vyplývá, že rozšířit tento nárok o možnost strávit na svatbě dcery delší dobu formou neplaceného volna je jen na výsledku vašeho jednání se zaměstnavatelem.

Každému je určitě srozumitelné, že se jedná o mimořádnou událost v životě vaší dcery, která se jistě ve svém důsledku dotkne i vás, osoby blízké. Nový občanský zákoník charakterizuje v § 22 osoby blízké. Chápe je tak, že újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá bude důvodně pociťovat jako újmu vlastní. V případě vaší neúčasti na svatbě by se jistě jednalo o újmu citovou. Proto jsem přesvědčen, že zaměstna-

vatel vezme tuto skutečnost v úvahu, pokud bude mít z provozních důvodů možnost vám vyhovět, věřím, že vaše žádost o neplacené pracovní volno bude úspěšná.

Přestože o neplacené volno lze požádat i ústně, doporučuji podání písemné žádosti. V ní pak je nutné, srozumitelně vysvětlit důvody (ač budou pravděpodobně všeobecně známy), které vás k této žádosti vedou. A samozřejmě časový rozsah doby, po kterou nebudete pro zaměstnavatele vykonávat práci dle pracovní smlouvy tak, aby mohl zaměstnavatel přijmout nutná organizační opatření po dobu vaší nepřítomnosti.

**Dotaz:** Mám těžkou cukrovku a musím si tedy pravidelně měřit hodnoty cukru a jíst. Protože pracuji ve styku s lidmi, a znamená to moji opakující se krátkou nepřítomnost na pracovišti, zaměstnavatel mě chce přesunout na jiné místo a méně placené, což se mi nelíbí. Mám právo zůstat na původním místě, v ničem jiném mě zaměstnavatel nekritizuje.

**Odpověď:** Z vašeho podání není patrné, nakolik vaše krátkodobá nepřítomnost na pracovišti skutečně vadí při plnění úkolů, které má váš zaměstnavatel při styku s veřejností. Zda v důsledku výše uvedeného se tvoří fronty netrpělivých občanů respektive klientů, což zaměstnavatel nelibě nese, nebo zda dokonce nejsou na tyto vámi neovlivnitelné pauzy ze strany veřejnosti stížnosti. Ať již jsou výhrady zaměstnavatele k vašemu působení na přiděleném místě vážné nebo malicherné, je nutné, aby byl zachován rámec daný zákoníkem práce.

Jak uvádíte, místo, na které vás zaměstnavatel případně uvažuje přerušit, je méně placené. Z toho vyvozují, že by se mohlo jednat i o jiný druh práce, než k jakému jste se zavázal v pracovní smlouvě pro zaměstnavatele vykonávat. Druh práce je vedle místa výkonu práce a dne nástupu do práce podle § 34 zákoníku práce podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. Pracovní smlouva je pak dvoustranný právní akt mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V praxi to znamená, že se změnou pracovní smlouvy musí souhlasit obě strany v daném případě i vy.

Pouze tehdy, kdyby bylo možné novou práci, na kterou by vás převedli, podřadit pod druh práce, který máte uvedený

v pracovní smlouvě, nepotřeboval by zaměstnavatel váš souhlas.

Na druhé straně zákoník práce ukládá v některých případech povinnost převést zaměstnance na jinou práci i bez jeho souhlasu. Důvody pro které to může zaměstnavatel udělat jsou specifikovány v § 41 zákoníku práce. Žádný z těchto důvodů se na vás určitě nevztahuje. Pro ilustraci uvádím jeden z důvodů, který se týká zdravotního stavu zaměstnance:

„Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci jestliže „zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci.“ Další důvody, kdy musí nebo může zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci, než jakou má dohodnutou v pracovní smlouvě, jsou vašemu případu ještě vzdálenější.

Jediným způsobem, jak řešit problém v rámci zákoníku práce, je dohoda se zaměstnavatelem, kdy vy sám dojdete k názoru, že je přezazení, pokud by bylo za stejných platových podmínek, pro vás výhodné.

JUDr. Pavel Sirůček





## Ukrajinské odbory slavily světový Den důstojné práce

9. říjen 2016

Dne 7. října slavily ukrajinské odbory spolu s dalšími kolegy po celém světě Den důstojné práce. Federace odborů na Ukrajině (FPU) oslavila tento den rozestavením informačních stánků před státními úřady v Kyjevě. Cílem těchto odborových stánků bylo přitáhnout pozornost státních úřadů k výzvám, které přináší důstojná práce, a zároveň snažit informovat širší veřejnost o požadavcích a plánovaných akcích odborů. Odboráři u svých stánků rozdávali zvláštní vydání časopisu odborových zpráv, letáky a vysvětlovali kolemdoucím, co vlastně pojem důstojná práce obnáší. Informovali o tom, že jde především o slušné mzdy a včas placené, o nových high-tech pracovních místech, ochranu pracovních práv a práv na kolektivní vyjednávání. Dále pak omezování diskriminace, zrušení dětské a nucené práce a vytvoření sociálního systému pro nezaměstnané. Odboráři u stánků drželi slogany jako „Odbory za důstojnou práci a blahobyt“, „Vysoké mzdy – vysoké platy“ nebo „Ukrajiniští pracovníci si zaslouží evropské mzdy“. Předseda FPU Grygorii Osovyi uvedl několik prioritních výzev, kterým odbory čelí, když mezi ně zařadil nezaměstnanost, nízké mzdy a nebezpečné pracovní podmínky. Předseda FPU dále potvrdil, že ukrajinské odbory budou i nadále bojovat za vyšší mzdy na úrovni Evropy.

## Bolest, která trápí celou Evropu

12. říjen 2016

Evropská odborová konfederace ve veřejných službách (ETUC) vyzývá Evropskou komisi k boji s pracovní nemocí číslo jedna v podobě bolesti zad, ramen, krku, lokte, ruky a kolen, které výrazně snižují kvalitu života pracovníků a vedou k milionům dní na pracovní neschopnosti. Náklady na tento druh nemoci pro zaměstnavatele, pracovníky a zdravotní zařízení jsou odhadovány na 163 miliard euro. Konfederální tajemnice ETUC Esther Lynchová k tomu řekla: „Bolesti zad mrazení celou Evropu. Téměř 9 milionů pracovních dní bylo ve Francii ztraceno v souvislosti s bolestí zad a problémům s pohybovým ústrojím a tento trend se bude dále zhoršovat v souvislosti se stárnoucí pracující populací. Je nejvyšší čas, aby Evropská komise přiznala, že je potřeba udělat víc, než jen dávat doporučení.“

**Odbory vyzvaly nového generálního tajemníka OSN k podpoře pracovníků a jejich pracovních práv**

12. říjen 2016

Dne 7. října byl zvolen nový generální tajemník OSN, Antonio Guterres. Předseda Americké odborové federace učitelů (ATF) Randi Weingarten ocenil jeho humanitární přínos v jeho funkci vysokého komisaře OSN pro uprchlíky a jeho přínos pro portugalské pracovníky a jejich pracovní práva v pozici portugalského premiéra. R. Weingarten dále ve svém dopisu adresovaném A. Guterresovi uvedl: „Nyní vás, jakožto generálního tajemníka, žádáme, abyste pokračoval ve své vůdcovské práci při podpoře zaměstnanců OSN tak, aby se s nimi zacházelo jako s důležitým aktivem, který má velký přínos pro OSN. Se zaměstnanci OSN by se nemělo jednat jako s nákladovými položkami, které mohou být kdykoliv vyškrtány při krátkozrakých úsporných opatřeních nebo při tzv. politických a ekonomických reformách.“ Nezávisle na tomto prohlášení napsala svůj komentář i předsedkyně odborů v OSN Barbora Tavora-Jainchillová: „Upřímně doufáme, že pan Guterres vrátí do naší organizace kulturu zacházení se zaměstnanci jako s ceněnými pracovníky, kteří přispívají k úspěchu naší mise OSN. OSN odmítlo garantovat práva na kolektivní vyjednávání pro pracovníky, kteří tak nemají hlas při rozhodování o svých kariérah a důchodu.“

## Tripartitní sociální summit: Společné stanovisko evropských sociálních partnerů

14. říjen 2016

Evropské odbory a zaměstnavatelé vydaly společné stanovisko u příležitosti tripartitního sociálního summitu. Část z tohoto stanoviska:

Evropa čelí bezprecedentním hospodářským, sociálním a politickým výzvám. Tyto výzvy (nedostatečná konkurenceschopnost, nedostatečný růst

a zaměstnanost, migrace, bezpečnostní problémy a potřeba znovu definovat vztahy mezi EU a velkou Británií) vyžadují evropská řešení. Evropské sociální partnery silně věří v Evropskou unii. Populismus, nacionalismus, xenofobie, protievropské nálady a snaha o izolaci a protekcionismus mohou pouze vytvořit negativní spirálu, která nakonec poškodí každého.

Evropské a národní závazky mohou a musí jít ruku v ruce. Evropské zaměstnavatelé a evropské

odborové hnutí lituje, ale respektuje rozhodnutí Velké Británie ohledně odchodu z EU. Jsme odhodláni hledat řešení, které sníží dopady tohoto rozhodnutí, ale hrozí negativním dopadem na společností a pracovníky napříč celou Evropou. Firmy a pracovníci nesmí platit cenu za Brexit. Naším cílem je udržet co nejbližší vztahy mezi EU a Velkou Británií s udržení integrity jednotného trhu při plném respektování čtyř klíčových svobod, které se k tomu vztahují – volný pohyb zboží, služeb, kapitálu a osob. Evropské sociální partnery rovněž trvají na potřebě zvýšit atraktivitu Evropy, jakožto místa pro investice a vytváření nových pracovních míst. Po dekádě nedostatečného investování je zvýšení efektivních a produktivních soukromých i veřejných investic zcela základním faktorem pro současný i budoucí evropský růst ekonomiky a zaměstnanosti. Obzvláště důležité jsou pak investice do fyzických a sociálních infrastruktur, digitalizace, inovace a výzkumu, vzdělávání a školení pro lepší pracovní dovednosti.

## Oznamovatelé potřebují ochranu od EU

17. říjen 2016

Sdružení vyzývající k větší ochraně oznamovatelů dne 17. října vydalo společné stanovisko, které podepsalo 44 aktivistů. Nyní bude toto stanovisko otevřené k dalším úpravám a k dalším podpisům. Soudní spor tzv.

LuxLeaks a některé další spory odhalily, že na úrovni EU neexistuje účinná ochrana lidí, kteří zveřejní nekalé praktiky fyzických nebo právnických osob. Osoby zveřejňující informace často riskují, že za své odhalení zaplatí vysokou cenu. Takové zveřejnění informací přitom může být klíčové pro odhalení ilegálních aktivit, korupce, praktik, které jsou proti veřejnému zájmu a ohrožují zdraví a bezpečnost veřejnosti. Takové jednání může zachránit životy, životní prostředí a taky ušetřit peníze. Proto je nejvyšší čas, aby EU zavedla legislativu chránící tyto osoby. Iničiátoři sdružení vyzývají Evropskou komisi, aby přišla s návrhy na legislativu platnou pro celou EU včetně posouzení těchto aktivit a rozsahu samotné ochrany. Ačkoliv je zveřejňování ve většině případů záležitostí zaměstnanců, v mnoha případech se nejedná o případ zaměstnanců, a proto musí tato legislativa zahrnovat i případy, kdy oznamující osoba není zaměstnancem.

## Belgie: Oblast Valonsko zablokovala obchodní dohodu mezi EU a Kanadou

15. říjen 2016

Regionální vláda belgické oblasti Valonsko se rozhodla nedat plná práva své federální vládě k podpisu dohody CETA, ke kterému by mělo dojít 18. října. Generální tajemnice PSI Rosa Pavanelliiová rozhodnutí valonské vlády

ocenila a předsedovi valonské vlády napsala pochvalný dopis. Zde je výňatek z tohoto dopisu: „PSI spolu se zástupci EPSU (Evropská federace odborových svazů veřejných služeb) a kanadských odborů a další občanská sdružení intenzivně bojují proti přijetí dohody CETA napříč celou Evropou. PSI nemá nic proti obchodu nebo dohodě s Kanadou, ale extrémně nás znepokojují vyjednávání, která už několik let probíhají v tajnosti. S valonským parlamentem sdílíme obavy ohledně nejisté budoucnosti veřejných služeb kvůli možným budoucím privatizacím, dále pak ohledně chybějících sociálních a environmentálních standardů včetně případných sankcí, vytvoření zvláštní jurisdikce pro zahraniční investory, absence záruky zákonnosti a omezení pravomocí národních a regionálních úřadů při zavádění regulace ve veřejném zájmu. Fakt, že vaše vláda obdržela dokument o 8 stránkách, který popisuje smlouvu skládající se z 1600 stran, je vskutku nepřijatelný. Tímto dopisem vyjadřujeme naši plnou podporu demokratické pozici, kterou vaše vláda zaujala.“

Pavol 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.

☎ +420 606 262 320, e-mail:dedovska@volny.cz.

