

NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

1

Ročník 61

Praha
1. leden 2016

<http://statorg.cmkos.cz>



<https://www.facebook.com/osstatorg>

Rekreace

Nabídku rekreace OSSOO
najdete v příštím čísle
NOS č. 2-3/2016,
které vychází 1. 2. 2016.

První vyšší kolektivní dohoda pro státní zaměstnance



Vážené odborářky, vážení odboráři, v posledním čísle NOS roku 2015 jsme jako poslední informaci hodnocení IV. Q zveřejnili aktuální stav týkající se návrhu Kolektivní dohody vyššího stupně. Dnes Vás informujeme o výsledku celého procesu kolektivního vyjednávání.

Kolektivní dohodu vyššího stupně, lépe řečeno 3 zásadní rozpory, projednala na svém zasedání dne 7. 12. 2015 vláda ČR. Předseda OSSOO byl přizván pouze na část jednání, které se týkalo podmínek z prostředků na platy při životních jubileích a odchodech do důchodů, a členům vlády sdělil argumenty, proč je tento požadavek ze strany odborů zásadní. Projednávání ostatních bodů jsme se jako zástupci čtyř OS (signatářů podpisu dohody) nemohli zúčastnit. Požadavku odborů na zvýšení platových tarifů pro státní zaměstnance vláda nevyhověla, z navrhovaných 5 dnů zdravotního volna ze strany odborů odsouhlasila pouze 4 dny a zamítla návrh odborů na odměny za životní jubilea, první odchod do starobního důchodu a odchod do invalidního důchodu třetího stupně z prostředků určených na platy (vláda na tyto odměny chtěla použít FKSP). Odborové svazy ihned po rozhodnutí vlády se jednomyslně shodly, že takto odsouhlasenou KDVS nepodepíší.

Od toho inkriminovaného pondělí 7. 12. 2015 byl předseda OSSOO několikrát v kontaktu s RNDr. Postráneckým, náměstkem MV pro státní službu, a JUDr. Šimerkou, 1. náměstkem ministryně práce a sociálních věcí. Z těchto rozhovorů bylo patrné, že je zděšení na vládní straně, že odbory KDVS nepodepíší. A byly nabídnuty některé kompromisní návrhy, které však pro odborovou stranu nebyly přijatelné.

V pondělí dne 14. 12. 2015 vystoupil předseda OSSOO v bodu různé na plenárním zasedání RHSD (tripartita) s tím, že položil ministryni práce a sociálních věcí (premiér již v tu dobu nebyl přítomen) otázku, jak dál s KDVS. Jasně deklaroval, že odbory nejsou připraveny tuto finální verzi po jednání vlády ze dne 7. 12. 2015 podepsat a že by bylo velmi nešťastné, aby historicky první kolektivní smlouva ze strany vlády skončila u zprostředkovatele dle zákona o kolektivním vyjednávání. V zákulisí jednání RHSD bylo dohodnuto, že se projednání a možná revokace usnesení vlády uskuteční ještě letos na posledním zasedání vlády v pondělí dne 21. 12. 2015.

V pondělí dne 21. 12. 2015 bezprostředně před zasedáním vlády jednal předseda OSSOO společně s Josefem Středulou, předsedou ČMKOS, s předsedy tří vládních opo-

litických stran – Bohuslavem Sobotkou, Andrejem Babišem a Pavlem Bělobrádkem. Oba představitelé odborů znovu vysvětlili svá stanoviska a postoje ke sporným bodům KDVS.

Na zasedání vlády dne 21. 12. 2015 opět měl možnost předseda OSSOO vystoupit k bodu KDVS a sdělit zásadní stanoviska odborů k projednávané KDVS. Nakonec vláda KDVS odsouhlasila (celý text KDVS na webu OSSOO) díky jednomu hlasu. KDVS byla v **přímém přenosu** České televize podepsána o den později, v úterý dne 22. 12. 2015.

Bc. Pavel Bednář, v. r.
předseda
JUDr. Rudolf Pospíšil, v. r.
1. místopředseda
Ing. Břetislav Dvořák, v. r.
2. místopředseda



Ze sekci

Celní správa

Konference odborových organizací Celní správy ČR - Sekce celní správy OSSOO se konala ve středu dne 16. prosince 2015 v Praze.

Po zahájení a volbách pracovního pracovních komisí, schválení programu konference, jednacího a volebního řádu oznámil předseda PV OO CS Bc. Miloš Lokvenc, že generální ředitel Generálního ředitelství cel brig. gen. Mgr. Petr Kašpar se omlouvá, což bylo následně několikrát předmětem kritiky zúčastněných. Hosty konference tak byli zástupce generálního ředitele pro ekonomiku plk. Ing. Lumír Šatran, který v té době byl 14 dnů před ukončením výkonu své funkce, a ředitel odboru 40 GŘC - Řízení lidských zdrojů plk. Ing. Rudolf Vzorek. Oba zodpověděli

se delegáti konference shodovali, že generální ředitel by měl mít větší kontakt se zaměstnanci prostřednictvím rozšířeného jednání podnikového výboru.

Ve zprávě o činnosti M. Lokvenc, vzhledem k tomu, že šlo o volební konferenci, shrnul čtyřleté období od ledna roku 2012. Pro zaměstnance celní správy to bylo období nepříznivé z hlediska platů a také kvůli úplnému zrušení stravenek, což se po nástupu nové vlády změnilo k lepšímu. Nyní je příspěvek na stravování z prostředků zaměstnavatele 36 korun. Do závěrečné fáze vstupuje kolektivní vyjednávání, které vylepší dosavadní benefity v rámci celní správy. Odbory s nedůvěrou očekávají eventuální organizační změny pod záštitou optimalizace a mají



řadu otázek týkajících se především letitých problémů neuspokojivého vystrojování a rekonstrukčních pobytů. Ohledně motivačních rekonstrukčních pobytů, které zohledňují osobní potřeby, bylo přislíbeno poskytnout statistiku o podílu na nich podle služebního zařazení. Ohledně odměňování se přítomní nedozvěděli, proč navýšování neproběhlo stejně jako u další ozbrojené složky, Policie ČR. Vedení CS má za to, že odboráři by vůči ministerstvu financí měli sami naléhat na navýšování prostředků. Ohledně osobních příplatků ve vazbě na pravidelná hodnocení sdělil R. Vzorek, že není cílem měnit jejich výše. Další dotazy směřovaly na smysluplnost tělesné přípravy některých kategorií zaměstnanců, havarijní pojištění vozidel s majákem, úroveň pracovních lékařských prohlídek. V diskusi

obavy ze signálů o inspiraci ze sloučení daňové a celní správy na Slovensku pro ČR, když tyto modely již opustili v Rakousku a chystají se opustit v Maďarsku. M. Lokvenc pozitivně ohodnotil informovanost odborů a poukázal na to, že díky odborům se zpět navyšuje příděl do FKSP, odbory by tedy měly mít i více co ovlivňovat zásady čerpání fondu.

Předseda OSSOO Bc. Pavel Bednář ve svém vystoupení vyjádřil nespokojenost s tím, že mezi odborové funkcionáře zastupující zaměstnance nepřišel generální ředitel a nechal se zastoupit náměstkem, který za 14 dnů končí. Informoval o vyšším kolektivním vyjednávání pro zaměstnance spadající pod zákon o státní službě, jehož výsledky mohou ovlivnit atmosféru a přístup ke kolektivnímu vyjednávání v dalších oblastech veřejných služeb. Dále hovořil o vyjednávání o platech a přidělu do FKSP.

Zpráva o přípravě podnikové kolektivní smlouvy napověděla,



Zleva Miloš Lokvenc, Milan Uličný, Pavel Bednář



že bude úhradou z centrálního účtu FKSP vyřešen problém výdajů na důchodce z generálního ředitelství, kteří pracovali v regionech, budou navýšeny osobní účty, nadále bude podporována rekreace a sport, naopak nebude preferováno penzijní připojištění. V následných tajných volbách bylo zvoleno 8členné předsed-

nictvo podnikového výboru a předsedou byl plným počtem hlasů zvolen opět Miloš Lokvenc.

Konference se zúčastnilo 42 delegátů ze 47 pozvaných, a to ze všech 19 základních odborových organizací působících při úřadech celní správy. Konferenci řídil Milan Uličný.

-dě-

Statistika

Novou zástupkyní Sekce statistika OSSOO v předsednictvu Výboru OSSOO je Mgr. Miroslava Brchaňová, která byla zvolena náhradou za odstoupivšího Ing. Jaroslava Wajtra.

Úřednice ÚP ČR zachránily život klientovi

z tiskové zprávy MPSV 16. 12. 2015

Čtyřem zaměstnankyním Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Židlochovicích vděčí jeden z klientů za svůj život. Právě tyto úřednice nepropadly panice a okamžitě zahájily první pomoc, když muž při návštěvě ÚP ČR upadl do bezvědomí.

Začátkem prosince se na Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR v Židlochovicích dostavil asi šedesátiletý klient, aby si zde vyřídil své záležitosti. Po chvíli se ozvala z čekárny rána. Celkem čtyři úřednice vyběhly z kanceláře, aby se podívaly, co se stalo. Když uviděly ležet na zemi muže, snažily se ho zvednout a posadit na židli. Ten z ní ale začal opět padat. Ženy ho tedy položily na zem a vytočily

linku 155. Mezitím klient ztratil vědomí a nedýchal. Zaměstnankyně ÚP ČR začaly okamžitě provádět střídavě masáž srdce, kontrolovaly jeho dech i puls. Zároveň byly v kontaktu s operátorem záchranné služby, který jim po telefonu radil, jak postupovat. V době, kdy muž nabyl vědomí, dorazila na místo sanitka a lékař z nedalekého zdravotnického zařízení. V nemocnici klient, který podle lékařské zprávy prošel zástavou srdce, podstoupil operaci, při níž mu lékaři voperovali kardiostimulátor. Několik dní poté se na pracoviště dostavila jeho manželka a oznámila úřednicím, že její muž je v pořádku a v domácím ošetřování.

Ze sekci Veřejná správa



Ve čtvrtek 17. prosince se v Praze konala porada předsedů základních odborových organizací Sekce veřejné správy OSSOO ze Středočeského kraje. Předseda OS Bc. Pavel Bednář v úvodu seznámil přítomné s průběhem vyššího kolektivního vyjednávání ve státní správě a zvyšováním odvodu do FKSP, které by v případě

neúspěchu, především ohledně odměn při životních jubileích z prostředků zaměstnavatele, mohly být negativním signálem pro přístup zaměstnavatelů v ostatní sféře veřejné správy. Dále připomněl jednání k zákonu o obecní policii, když bylo dosaženo úspěchu prodloužením lhůty přezkoušování strážníků, a ocenil podíl

místopředsedy sekce Mgr. Karla Macha na jednání.

Předsedkyně sekce Ing. Alena Gaňová rovněž ocenila práci K. Macha ohledně novely zákona o obecní policii. Připomněla, že výbor sekce je po volbách v loňském roce z jedné třetiny nový, což jistě přispěje k další činnosti. K novele zákona o obcích sdělila, že jde o úpravu odměn členů zastupitelstev, respektive přesun jejich odměn ze sociálního fondu do odměňování.

1. místopředseda OS JUDr. Rudolf Pospíšil připomněl význam institutu veřejné prospěšnosti odborových organizací a zastupování všech zaměstnanců odborovou organizací, které současně znamená finanční a materiálovou podporu odborovým organizacím ze strany zaměstnavatele. Upozornil na postup součinnosti odborů při ukončení pracovního poměru a právo zaměstnance být přítomen jednání, které se ho týká. Diskuse se pak týkala ná-



Novou regionální zástupkyní Sekce veřejná správa OSSOO za Středočeský kraj se vloni stala Bc. Dana Laštovičková.

vštěv lékaře v pracovní době, neplatnosti pracovního řádu bez souhlasu odborové organizace. Ohledně kolektivního vyjednávání specialista kanceláře odborového svazu a pracovník Informačního a poradenského centra OS pro Středočeský kraj a Prahu Mgr. Arnošt Odvalil připomněl mj. důležitost dodržování formální stránky vyjednávání a samotné smlouvy. -dě-

ze základních organizací

Klobouk dolů

Stravenky, příspěvek na penzijní připojištění, ale i příspěvky na rekreaci, sport, kulturu berou zaměstnanci často jako samozřejmost. Že to tak zdaleka není, a jak těžké je dohodnout se na přijatelném pro obě strany, odbory a zaměstnavatele, o tom ví své odboroví funkcionáři.

Například předsedkyně odborové organizace při Magistrátu města Přerov paní Oldřiška Sedláčková. Pro ni je částečnou výhodou, že byla vedoucí ekonomického odboru a že v úřadu pracovala 26 let, takže situaci na úřadě opravdu zná. V Přerově jako leckde i jinde jsou komunální volby spojeny s rizikem podstatné změny ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnanců a dokonce i se snahou zrušit odborovou organizaci. A tak se s novým vedením ve věci dodatku ke kolektivní smlouvě těžce vyjednává. Pokud by se nepřistoupilo na nějaké změny, byla by ukončena stávající kolektivní smlouva na dobu neurčitou. Takhle přišli v Přerově začleněním sociálního fondu mimo kolektivní smlouvu o některé benefity, když fond je řešen pouze vnitřním předpisem a o něm rozhodují pouze zastupitelé. Vedení úřadu by nejraději zúžilo benefity jen na stravenky a penzijní připojištění a zrušilo by dosavadní zvýšené odstupné, placené první tři dny nemoci, dva dny osobního volna, odměnu za zástup jiného zaměstnance, příplatek za pracovní

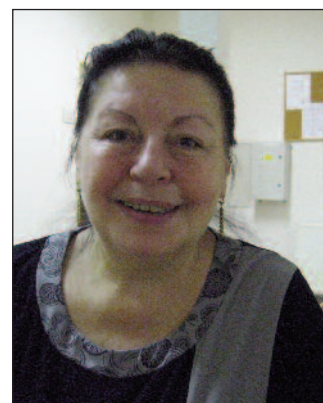


Oldřiška Sedláčková

pohotovost, odměny při pracovních a životních výročích, jazykové vzdělávání, návratné sociální výpomoci, podporu sportovních a kulturních akcí i veškeré akce pro bývalé zaměstnance – důchodce apod. Díky odvaze a vytrvalosti výboru odborové organizace v čele s paní Sedláčkovou a podpoře dalších odborářů se podařilo to, co se napřed zdálo skoro nemožné. Zachováno bude vyšší odstupné, i když ne v původní výši, jeden den na nenadálou nevolnost, 60 % platu v prvních třech dnech nemoci, životní a pracovní jubilea, byť ponížena na 25 % (dohoda byla na 50 %). Zústanou návratné sociální výpomoci, ale skončí záptýžky. Poníženi benefitů je odůvodněno snížením přídělů do sociálního fondu ze 4 na 2,5 %, které současně bude znamenat v roce 2016 čerpání zůstatku z minulých let. S ohledem na čerpání zůs-

tatku, je nepochopitelný tlak na zrušení požitků pro bývalé zaměstnance – důchodce, když v minulých letech právě za ně bylo odváděno do sociálního fondu. To vše dělá dojem, že vedení úřadu má zájem odborovou organizaci sdružující skoro třetinu zaměstnanců úřadu zrušit či podstatně zmenšit její postavení. Navíc, přestože se obě strany domluví na určitém kompromisu, vedení města tuto domluvu nerespektuje a předloží ke schválení do orgánů města svou variantu, a tak i přes záporné stanovisko odborové organizace je nakonec vnitřní předpis schválen. Mělo by to být varováním pro ty organizace, které přistoupily v minulosti na rozdělení benefitů mezi kolektivní smlouvu a vnitřní předpis, aby své aktivity směřovaly pouze na kolektivní smlouvu. Odborová organizace v Přerově ale i přesto funguje a třeba další volby přivedou do vedení úřadu lidi, kteří chápou, že dobré zacházení se zaměstnanci má dopad na dobré fungování úřadu.

Snadnou pozici nemá ani předsedkyně odborové organizace při Úřadu městského obvodu Moravská Ostrava a Přívoz paní Ing. Ivana Křístková. A to už proto, že minulý předseda odborové organizace dostal výpověď pro nadbytečnost a žaloval zaměstnavatele pro její neplatnost. V takové situaci bylo těžké udržet odborovou organizaci a obsadit funkce ve výboru. Dříve třetinová organizovanost se sice ponížila na čtvrtinu, ale organizace funguje a i vstupují noví odboráři. Od začátku roku 2016 platí těžce vyjednávaná nová kolektivní smlouva. První tři dny nemoci dostá-



Ivana Křístková

vají zaměstnanci 50 % výdělků, odměny při pracovních výročích a odchodech do důchodu jsou ve výši od jednoho až po tři platy, šedesátikorunové stravenky jsou financovány z poloviny z nákladů zaměstnavatele a z poloviny ze sociálního fondu, od května do září budou na pracovištích automaty s vodou na pití, ze sociálního fondu jsou také příspěvky na oblečení, i když z pohledu zaměstnanců jsou příliš protěžovány v tomto čerpání zastupitelé. Paní Křístková současně vede koordinační výbor odborových organizací, který je partnerem vedení Magistrátu města Ostravy, a tak ví, jak těžké je kolektivní vyjednávání, z kterého nakonec profitují i zaměstnanci – neodboráři. Velkou překážkou při jednáních je neznalost volených zástupců samosprávy, a tak je jednání nejen těžké a ale i dlouho trvá, třeba i tři čtvrtě roku. -dě-

Veřejná správa a kolektivní vyjednávání



Ing. Alena Gaňová, předsedkyně Sekce veřejné správy OSSOO a předsedkyně MO Rakovník sdružující odboráře MěÚ Rakovník ale i dalších příspěvkových a státních institucí jako úřadu práce, úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, okresního archivu, okresního soudu apod.

Vaše sekce, na rozdíl od ostatních sekcí vedoucích kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni, jedná na základní úrovni. Jak se těmto jednáním daří?

Dle mých informací více než 80 % odborových organizací má sjednanou kolektivní smlouvu.

Pokud základní organizace mají problémy kolektivní smlouvu se zaměstnavatelem dojednat, pak spolupracují se zaměstnanci odborového svazu, a to jak na jednotlivých regionálních pracovištích, ale především s Mgr. Odvalilem, který se kolektivními smlouvami na odborovém svazu zabývá. Jednotlivé kolektivní smlouvy se u jednotlivých územních samosprávných celků pochopitelně liší. A to jak v benefitech, např. v tzv. indispozičním volnu, tak ve výši přidělu do sociálního fondu nebo i zařazením či nezařazením sociálního fondu přímo do kolektivní smlouvy. Vělice to záleží na vyjednávacích schopnostech odborové organizace, ale také na vůli zaměstnavatele a jeho vztahu vůči odborům. Pro zlepšení kolektivního vyjednávání na základní úrovni proto pořádáme setkávání zástupců zaměstnanců, odborových funkcionářů, v regionech, kde se navzájem informujeme o průběhu kolektivního vyjednávání. Ale vzhledem k tomu, že odborové organizace nejsou zda-

leka při všech úřadech samosprávy, řada zaměstnanců nejen že nemá, třebaže rozdílné výhody z kolektivní smlouvy, ale nemá vůbec žádně.

Sekce veřejné správy již dlouhá léta by ráda viděla jako partnera pro vyšší kolektivní vyjednávání Svaz měst a obcí. Nyní, když všichni zaměstnanci spadající pod zákon o státní službě mají zajištěny minimální benefity z vyšší kolektivní dohody, např. 5 dnů indispozičního volna či odměny při pracovních a služebních jubileích, je rozdílnost pokrytí kolektivním vyjednáváním v samosprávě a státní správě zřetelnější. Je tak šance na vyšší kolektivní vyjednávání nyní větší?

Je tak myslím o důvod více. Problém je v tom, že samospráva nemá společného zaměstnavatele, na rozdíl od státní správy. Sekce VS navrhla do Programu činnosti Odborového svazu státních orgánů a organizací na léta 2015 až 2019 zahájit jednání o možnosti uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně mezi odborovým svazem a Svazem

měst a obcí ČR, který by jako smluvní protistrana reprezentoval zaměstnavatele územně samosprávných celků v ČR. Rádi bychom měli vyšší kolektivní smlouvu pro oblast samosprávy, která by především našim členům, ale i dalším zaměstnancům, a i tam, kde vůbec nejsou odborové organizace, přinesla základní benefity, nepodkročitelné pak při kolektivním vyjednávání v jednotlivých úřadech. Pokud by se nám vyšší kolektivní smlouvu podařilo uzavřít, věřím, že zaměstnanci v samosprávě by toto úsilí odborů ocenili a třeba by stoupl zájem i dalších zaměstnanců o odbory.

Ohledně 3% navýšení tarifů panovaly určité obavy z pouhého přesunutí z nadtarifní části do tarifní části mzdy, jaká byla realita?

Podle našich informací, především z diskusí s odborovými funkcionáři, ale i z toho, že nebyly stížnosti, mám za to, že navýšení proběhlo v pořádku, a že se mzdy v samosprávě skutečně navýšily, aniž by docházelo pouze k přesunutí z nadtarifní části mzdy. -dě-

Potvrzení odborové organizace

o výši zaplaceného členského příspěvku pro účely snížení základu daně z příjmů fyzických osob

základní (místní) odborová organizace

se sídlem

potvrzuje ve smyslu ustanovení § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992, o daních z příjmů, v platném znění, že její člen

(jméno a příjmení, rodné číslo nebo datum narození)

zaplátil v roce

částku

slovy

jako členský příspěvek této organizaci.

Potvrzení se vydává podle § 381 odst.1 písm. j) téhož zákona.

datum, podpis a razítko odborové organizace

ZO OS zašle výkaz do 26. 2. 2016 na adresu příslušného Informačního a poradenského centra OSSOO v regionu
 adresář na: http://statorg.cmkos.cz/menu/kontakty_centra.php

Název základní organizace
 (otisk razítka)

Adresa

Evidenční číslo ZO

K 31. 12. 2015

Číslo běžného účtu/kód banky

.....

Počet členů celkem: _____

a) z toho žen _____

b) z toho mladých do 30 let _____

c) z toho členů nad 50 let _____

d) z toho důchodců _____

e) z toho stát. zaměstnanců
 pod zákonem o státní
 službě _____

Identifikační číslo ZO

.....

Vyúčtování členských příspěvků
 za rok 2015

Měsíc	100% výběr čl. přísp. v Kč	36% odvod OS v Kč	Datum odvodu
Leden			
Únor			
Březen			
Duben			
Květen			
Červen			
Červenec			
Srpen			
Září			
Říjen			
Listopad			
Prosinec			
Celkem			

Vyúčtování zpracoval: jméno (čitelně) _____ telefon č.: _____

e-mail _____

Předseda ZO: jméno (čitelně) _____ telefon č.: _____

e-mail _____

Datum:

Podpis:

Novoroční slevy



SLEVA!!!

nenechte se nalákat

Vánoce jsou za námi a my jsme si možná ještě ani nestihli vyzkoušet všechny ty dárky, co se nám pod stromečkem sešly. Anebo jsme to stihli a teď je běžíme vrátit nebo vyměnit, protože nám jsou malé, velké, nebo třeba nefungují tak, jak jsme čekali. Jistě to vyřídíme rychle, třeba o pauze během oběda. **Jenže ouha, na každé výloze a v každém obchodě: SLEVA! SLEVA! SLEVA!.....a to už s námi za ruku chodí touha.**

Všude vidíme nápisy - 30% - 50% - 70%. Paráda! Tak to jistě objevíme něco zajímavého. Možná něco, co zrovna úplně nepotřebujeme... ale děti do bot dorostou a my to určitě využijeme příští podzim, příští sezónu nebo je to prostě taková klasika, co se hodí vždycky. Přece to tu nemůžeme nechat! To bychom byli blázni!!!

Věřte nevěřte, jako blázni se přitom právě v takovou chvíli chováme. **Nakupujeme věci do zásoby a nakupujeme věci, které vůbec nepotřebujeme. A proč to děláme? Protože ten, kdo nám věci nabízí, nás zároveň přesvědčí o tom, že děláme dobrý obchod.** Není to ale proto, že ty věci by byly tak jedinečné, že už je nikdy nikde neseženeme. A není to ani proto, že jedinečná by byla jejich kvalita. **Tím jediným důvodem je, že právě teď za ně zaplatíme o něco méně.**

Ta lákavá % nám sice říkají něco o tom, jak se liší současná prodejní cena od ceny původní, ale v žádném případě neznamenají, že by obchodník najednou nabízel zboží tzv. pod cenou, tedy že by na slevových akcích a výprodejích prodělával. A už vůbec to neznamená, že my bychom na takových nákupech automaticky vydělávali.

Co skutečně potřebujeme a co ne, to víme vždycky. Měli bychom vědět i to, jakou cenu jsme za to ochotni zaplatit. **Nenechme se však jenom díky slevám nalákat na nákupy pro nic za nic. Nákupy samozřejmě nejsou za nic, tedy zadarmo, stojí nás peníze, ale i čas. A nejen to. Pokud si takhle hromadíme věci, které nám nijak neslouží, přiděláváme si starosti navíc.** Nevíme potom, kam s nimi doma a ještě k tomu abychom na ně pořád mysleli. V dnešním zrychleném koloběhu všech našich aktivit, práce a nákupů se velmi jednoduše stane, že na věci, které jsme tak výhodně nakoupili, úplně zapomeneme. A nakonec můžeme ztratit ještě další čas a peníze tím, že si je půjdeme koupit znovu.

**B
A** ČESKÁ BANKOVNÍ ASOCIACE

Dotaz: Jak si mám vysvětlit „důkazní břemeno prokazuje zaměstnavatel při žalobě na diskriminaci zaměstnance proti zaměstnavateli“?

Odpověď: Tato skutečnost vyplývá z § 133 a) občanského soudního řádu. Pokud totiž žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k **přímé nebo nepřímé diskriminaci** je žalovaný povinen **dokázat**, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. K diskriminaci pak může dojít na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim. Nejedná se ale pouze o diskriminaci v pracovních vztazích. U rasového nebo etnického původu se jedná o oblast poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k bydlení, členství v zájmových sdruženích apod.

Antidiskriminační zákon za přímou diskriminaci považuje také jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. **Nepřímou diskriminací** se pak rozumí také jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v zákoně osoba znevýhodněna oproti ostatním.

Dokazování před soudem dle § 133 a) je odlišné od dokazování v jiných soukromoprávních sporech. Žalovaná strana je zde proti straně žalobce v určitém smyslu znevýhodněna, protože má rozporovat něco, co dle jejího názoru netvrdila. V žádném případě se však nejedná o automatické uznání viny žalovaného

Dotaz: Zaměstnavatel si nepřejde, abychom v době přestávky na oběd trávili čas podle svého. Zakazuje nám nakupovat či sedět před úřadem na lavičce s odůvodněním, že občané si myslí, že jde o náš pracovní čas. Má na to právo? Musíme přestávku věnovat jen obědu?

Odpověď: Na daný problém lze pohlédnout z různých úhlů. Z hlediska právního je věc jasná. Hlava I. zákoníku práce v § 78 odst. 1 písm. b) stanoví - cituji: „Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou“. Podle § 88

např. zaměstnavatele. Jedná se o tzv. **dělení důkazní břemeno**, kdy důkazy podávají obě strany. Prostě povinnost nést důkazní břemeno je stanovena i žalobci. K této legislativní úpravě dokazování před soudem došlo proto, že praxe ukázala, jak ve výše uvedených případech je pozice žalobce jako navrhovatele v soudním řízení složitá a jak je obtížné prokázat diskriminační pozadí sporu.

K problematice zaujal stanovisko i Ústavní soud. Ten potvrdil, že přenesení důkazního břemene na stranu žalovanou **není ani úplné ani automatické. Osoba**, která tvrdí, že je obětí diskriminace, musí nejdříve soudu předložit skutečnosti dostatečně odůvodňující závěr o existenci možné diskriminace. **Musí prokázat**, že žalobce byl vystaven odlišnému nebo méně příznivému zacházení, které bylo motivováno diskriminací a to obvykle současně při porušení jeho práv vyplývajících z občanského zákona nebo zákoníku práce. **Naopak žalovaný** musí prokázat, že jeho jednání mělo legitimní cíl, který odůvodňuje nerovný přístup. Musí také prokázat, že prostředky, které k dosažení tohoto legitimního cíle použil, byly přiměřené a nezbytné.

Díky § 133 a) občanského soudního řádu proto nelze chápat tak, že podání žalobce ve věci diskriminace se bere jako automatický fakt, který není třeba dokazovat. Dle stanoviska Ústavního soudu musí **žalobce** „unést“ tvrzení i břemeno důkazní. Pokud se mu to nepovede, nemůže žaloba uspět. Naopak žalovaný, aby uspěl, se musí z nařčení z diskriminačního jednání zákonným způsobem vyvinít.

zákoníku práce je zaměstnavatel povinen po 6 hodinách práce umožnit zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Tato přestávka se nezapočítává do pracovní doby, není tudíž placená. Zaměstnanec však má povinnost ji čerpat.

Přestávka má povahu odpočinku a je to doba osobního volna zaměstnance, kterou si

může užívat, jak potřebuje. Zaměstnavatel proto ani nemůže – mimo výjimečné případy v souvislosti s bezpečností práce - nutit zaměstnance, aby se v době této přestávky nacházel v areálu zaměstnavatele nebo dokonce na svém pracovišti. Zaměstnanec tedy může přestávku využít, jakým způsobem chce, samozřejmě s logickým omezením, tedy že se nebude chovat způsobem odporujícím běžným zvyklostem. Také možnost požití alkoholu, byť konzumovaného v době tohoto osobního volna, nepřipadá v úvahu. Je prakticky vyloučeno pro krátkost této přestávky, aby zaměstnanec po přestávce pokračoval v práci, aniž by se vzhledem k zákonné nulové toleranci k alkoholu nedostal do podezření, že je „pod vlivem“ se všemi případnými pracovníprávními důsledky. Dalším problémem při čerpání přestávky mimo areál je případný úraz. Ten nebude ve smyslu § 274 odst. 1 zákoníku práce chápán jako pracovní. Stravování – pokud není uskutečněno v ob-

Dotaz: Mám za to, že mi byl neprávem snížen osobní příplatek v rámci nátlaku, abych ukončil pracovní poměr. V dohledné době zamýšlím změnit zaměstnavatele. Budu se moci domáhat vyplacení neprávem odebraného osobního příplatku, když nyní proti snížení nebudu protestovat? Myslím tím, jestli budoucí vymáhání si tím nevyloučím.

Odpověď: Pokud jste v pozici zaměstnance, řídíte se režimem **zákoníku práce**. Ten řeší otázku **osobního příplatku v § 131** s tím, že osobní příplatek náleží tehdy, jestliže zaměstnanec **dlouhodobě** dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů, než ostatní zaměstnanci.

Osobní příplatek je sice **fakultativní**, ale jeho přiznáním však na něj fakticky vzniká nárok. Tato skutečnost je takto chápána i judikaturou. Např. v rozsudku Nejvyššího soudu 21Cdo3488/2006 se uvádí, že:

„ke snížení nebo odnětí přiznaného osobního příplatku zaměstnavatel smí přistoupit jen tehdy, došlo-li v okolnostech (předpokladech a podmínkách) za nichž byl osobní příplatek zaměstnanci přiznán k takové změně, která odůvodňovala jeho další poskytování v menším rozsahu nebo která vyžadovala jeho odnětí“.

Jiná je situace, pokud byste se musel řídit jako státní zaměstnanec **zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě**. Tento zákon má

jektu zaměstnavatele, není podle výše uvedeného § chápáno jako úkon obvyklý v době přestávky na jídlo a oddych.

Jinou otázkou je, proč k tomuto zákazu dochází. Úřad není soukromá firma a je financován z veřejných prostředků. Víme, jak je veřejnost citlivá např. na skutečnost, že „na dálnici zase nikdo nepracuje“ i když je tam uzávěrka, ač je to třeba odůvodnitelná pauza související s technologickým postupem. Možná má vedení úřadu negativní signály od veřejnosti a tímto způsobem se snaží úřad a potažmo i vás chránit. Na druhé straně lze veřejnost vstřícným a profesionálním výkonem práce celého úřadu natolik uspokojit, že ani „posezení na lavičce“, nebude vnímat negativně.

Závěrem: Přestávka na jídlo a oddych je soukromý čas zaměstnance a využití tohoto volna je plně na jeho vůli. Zaměstnanec v této době nepodléhá ani nařizovací pravomoci zaměstnavatele a může přestávku užívat, jak chce a kde chce.

zvláštní ustanovení o osobním příplatku v § 149. Tam přímo stanoví, že osobní příplatek lze přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout v závislosti na **výsledku služebního hodnocení**. Služební hodnocení se pak provádí ve smyslu § 155 zákona o státní službě jednou ročně a to v prvním čtvrtletí kalendářního roku za uplynulý kalendářní rok. U státního zaměstnance, u kterého ještě první roční služební hodnocení neproběhlo, lze přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout osobní příplatek **na návrh představeného**.

V obecné rovině pak lze konstatovat, že je **zcela nerozhodné**, zda jste proti odebrání osobního příplatku protestoval bezprostředně nebo vůbec ne. Pokud se později rozhodnete uplatnit své právo u soudu, musíte podat žalobu v **3leté promlčecí lhůtě**. Ta začne běžet od prvního dne, kdy jste mohl svůj nárok uplatnit u soudu poprvé. Je však třeba zdůraznit, že v této 3leté lhůtě se postupně promlčují jednotlivé měsíční nároky na plnění. JUDr. Pavel Širůček



EU balíček oběhového hospodářství: Je čas na ambicióznější přístup k pracovním místům

16. prosinec 2015

Evropští ministři diskutovali o návrhu eurokomisaře Karmenu Vella na zlepšení oběhového hospodářství. Oběhová ekonomika, snížení odpadů, znovu využívání, opravy a recyklování, je kritickým cílem ve světě, kde rapidně roste spotřeba a zdroje jsou omezené. Klíčem je dosažení cílů nastavených v historicky významné dohodě COP21, která byla nedávno podepsána. Rovněž to znamená příležitost vytvořit nová kvalifikovaná pracovní místa v sektoru životního prostředí. Jan Willem



Goudriaan, generální tajemník EPSU, očekává od Evropské komise větší ambice a zahrnutí slušných a kvalitních pracovních míst do agendy oběhové ekonomiky: „Za účelem dosažení plného potenciálu musí být oběhové hospodářství ambiciózní ve své vizi pracovních míst a zelené ekonomiky, a prosazovat spravedlivý přechod na nový systém pro pracovníky. Je zklamáním vidět balíček, který nezahrnuje politiky zelené zaměstnanosti. Vítejme uznání Evropské komise, že přechod na oběhovou ekonomiku bude potřebovat kvalifikovanou pracovní sílu a sociální dialog, ale absence jakéhokoliv konkrétního návrhu na ochranu pracovníků před kvalifikačně nenáročnou a špatně placenou prací zůstává pro odbory vážným problémem. Chceme vytvořit oběhovou ekonomiku, která znovu využívá a recykluje suroviny, ne své pracovníky. Proto by měly návrhy Evropské komise zahrnout i sociální rozměr, který zaručí kvalitní, slušná a kvalifikovaná pracovní místa a nastaví jasnou roli odborů. V našem boji za realizaci oběhové ekonomiky budeme pokračovat i nadále.“

18. prosinec – Den migrantů

Pobočky PSI v Jihoafrické republice při příležitosti Dne migrantů, který připadl na 18. prosince, uspořádaly národní symposium na téma „Slušná práce a sociální ochrana migrujících pracovníků ve veřejných službách“. Symposium se konalo 14. prosince v Johannesburgu a sešlo se na něm kolem 60 účastníků nejen z odborů, ale i z občanských sdružení nebo jihoafrického ministerstva pro vnitřní záležitosti. Regionální tajemník PSI Patrick Malatji k tomu řekl: „Pořádáme symposium na zdůraznění pozitivních aspektů migrace, řešení problémů a výzev, kterým čelí migrující pracovníci ve veřejných službách, sdílení informací a zkušeností, budování sítí a aliancí a položení základu pro další zvažování migračních problémů. Sice ještě před námi stojí hodně práce, ale povzbuzuje nás odhodlání našich poboček, které spolupracují s vládními úřady a dalšími partnery z veřejného sektoru v boji s problémy“.



V Evropě si v Den migrantů připomněli ohromné a zbytečné ztráty na životech, když jenom v minulém roce zemřelo při pokusu o překonání Středozemního moře 3406 migrantů. Skoro 60 milionů lidí po celém světě bylo donuceno opustit své domovy kvůli konfliktům a násilí během minulého roku. V roce 2014 hledalo své útočiště v Evropě 930 000 migrantů. Evropská federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU) vyzvala globální lídry ke sjednocení při poskytování podpory těm, kteří jsou nadále na útěku. Měli bychom bojovat s xenofobií, potlačit strach solidaritou. To znamená podpořit regiony a pracovníky ve veřejných službách, kteří neustále poskytují uprchlíkům nezbytné služby a statky, potraviny, zdravotní péči nebo ubytování. Paradoxem je, že země, které čelí největšímu tlaku uprchlíků na jihu Evropy, se potýkají se silnými úspornými politikami a největšími škrti ve veřejných službách. Otočení se zády k těmto pracovníkům tuto krizi nijak nevyřeší, pouze to výrazně ztíží podmínky pro poskytování jejich služeb.

Generální tajemnice PSI Rosa Pavanelliová při příležitosti Dne migrantů řekla: „Dnešní svět čelí eskalaci lidského přesídlování s mili-



ony lidí, kteří jsou donuceni opouštět své domovy v důsledku vojenských konfliktů, porušování lidských práv, násilí nebo klimatických pohrom. V Den migrantů vyzýváme k jednotě a solidaritě, když máme co do činění s lidmi v pohybu, ať už jsou to migranti, lidé hledající azyl nebo uprchlíci včetně těch, kteří jsou přesouváni v rámci státu nebo EU. Musíme překonat rétoriku strachu z migrantů a bojovat s xenofobií a nesnášenlivostí. Tito lidé utíkají od násilí a potřebují naši ochranu a podporu. Jednotlivé státy by navíc měly dostát svým závazkům k dodržování mezinárodních lidských práv a poskytnout odpovídající řešení migrace a azyl.“

Globální dodavatelské řetězce: Mezinárodní pracovní standardy potřebují implementaci slušné práce

18. prosinec 2015

Ve dnech 15. – 17. prosince proběhlo v Ženevě mezinárodní symposium o slušné práci v globálních dodavatelských řetězcích (GSC). Účastníci symposia vyzvali k ratifikaci a implementaci klíčových konvencí ILO a k posílení pozice odborů při vyjednávání s nadnárodními korporacemi. Symposia se zúčastnilo na 100 zástupců odborů, delegátů z ILO a expertů z Afriky, Ameriky, Asie, Evropy a arabských zemí, kteří se shodli na potřebě posílit pozici odborů a zlepšení vyjednávání s GSC. Generální tajemnice PSI Rosa Pavanelliová ve svém projevu na symposiu řekla:



„Nedostatek slušné práce je dramatickou realitou nejen u globálních dodavatelských řetězců zaměřených na produkci, ale také u těch, které se zaměřují na služby. Globální rámcové dohody jsou dobré, ale nejsou dostatečné, aby dokázaly změnit celkový sociální dopad nadnárodních firem na národní vlády, veřejnost a demokratický vývoj. Z pozice odborů musíme hodnotit dopady nadnárodních korporací na národní prostředí, když daňovými úniky omezují veřejné zdroje na vzdělávání, sociální zabezpečení a další základní služby.“

EU: Sociální partneři dosáhli významné dohody ohledně práv pracovníků centrálních vlád

21. prosinec 2015

Evropský sociální dialog dosáhl klíčového pokroku, když bylo dosaženo dohody mezi odbory (TUNED) a zástupci zaměstnavatelů centrálních vlád (EUPAE). Po několika měsících diskusí podepsaly obě strany rámcovou dohodu o běžných minimálních požadavcích na informační a konzultační práva pracovníků v úřadech centrálních vlád týkající se vyváženosti práce a života, pracovní doby a bezpečnosti a ochrany zdraví. Je to skvělý výsledek sociálního dialogu, ke kterému se zavázal předseda Evropské komise Juncker, a zároveň je to důkaz, že strukturovaná vyjednávání mezi zaměstnanci, odbory a zaměstnavateli mohou přinést reálné výsledky pro pracovníky. Zaměstnavatelé a odboráři nyní vyzývají Evropskou komisi, aby převedla svůj dobrý záměr do konkrétních kroků a transformovala tuto dohodu do evropské směrnice. Taková směrnice bude garantovat, že všichni zaměstnanci úřadů centrálních vlád budou profitovat z evropských standardů ohledně fundamentálního práva na informace a konzultaci o tom, co se děje na jejich pracovišti. Dohoda poskytuje příležitost Junckerovi a Evropské komisi demonstrovat své odhodlání zlepšovat práva pracovníků napříč celou Evropou, a tak dláždít cestu skutečně sociální Evropě.



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.

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

