

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

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

# NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

## STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

### STANOVISKO

#### k poslaneckému návrhu novely zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon).

*Se znepokojením sledujeme vývoj této zásadní problematiky v současné době v rámci různých diskusí, seminářů apod. Nechceme, a zásadním způsobem odmítáme, aby se projednávání novely tohoto zákona stalo předmětem nejruznějších zásahů, které by vedly ke znehodnocení tohoto zásadního právního předpisu. Je v zájmu celé společnosti a zejména politických stran, aby byl přijat zákon, který povede ke „stabilizaci“ v oblasti státní správy a sloužil pro zásadní profesionalizaci celé struktury státní správy.*

K předloženému návrhu zaujímáme následující stanovisko, které jsme při předcházejících debatách na nejrůznějších úrovních prosazovali. *Náš dosavadní postoj směřoval vždy k tomu, aby zákon eliminoval „politické vlivy“ na jedné straně a zároveň zaktualizoval podmínky pro plnění úkolů na profesionální úrovni od zaměstnanců na straně druhé.*

#### 1. Obecné připomínky:

- *Státní tajemník je nejvyšší státní úředník a je zástupcem ministra a náměstků. Pokud budou náměstci postaveni na úroveň odborných náměstků, musí podléhat v plném rozsahu tomuto zákonu včetně státního tajemníka. Pokud bude dohoda, že náměstek je politická funkce, pak je postaven mimo dikci tohoto zákona.*
- *Státní tajemníci mají stanoveny podmínky, za kterých mohou být odvoláni (návrh ministra nebo politických náměstků) a rozhoduje generální ředitel Generálního ředitelství státní služby.*
- *Jmenování generálního ředitele Generálního ředitelství státní služby a státních tajemníků na dobu určitou považujeme jako optimální na 7 let.*
- *O systemizaci zaměstnanců rozhoduje Generální ředitelství státní služby na základě zpracovávaných agend a její změna je možná pouze při jejich změně (snížení počtu, navýšení počtu nebo změna rozsahu zpracovávaných agend).*

#### 2. Připomínky k některým okruhům návrhu:

- *Příprava na službu (§ 17-§27)*  
*Musí být stanoveno, že výsledek výběrového řízení je závazný a nikoliv pouze doporučující.* Vzhledem k počtu zaměstnanců, kteří by měli být zařazeni pod dikci tohoto zákona, doporučujeme přechodné období na složení obec-

né úřednické zkoušky, včetně zkoušky opravné na 18-24 měsíců.

- § 55 skončení služebního poměru  
Odst. 1, písm. e), možnost ukončení služebního poměru při vazbě přesahující 9 měsíců, *popírá presumpci neviny*, když i v trestním řádu je stanovena max. doba na 1 rok.
- U sociálního zajištění státních zaměstnanců nutno vzít v úvahu, že od 1. 1. 2015 se snižuje odvod na zdravotní pojištění zaměstnavateli o 2 % a tyto přecházejí k tíži zaměstnanců. *Toto by mělo být předmětem kompenzace.*
- § 104, odst. 2  
*Nesouhlasíme s navýšením náhrady škody na osminásobek průměrného měsíčního výdělku, požadujeme ponechat rozsah dle zákoníku práce.*
- § 238 přechod stávajících zaměstnanců pod účinnost zákona  
*Požadujeme v rozsahu stávajícího pracovního poměru.* Zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru by mělo být nesložení obecné úřednické zkoušky. Pokud zůstane původní návrh, nezajistí se kvalitní přechod zaměstnanců, naopak může vyvolat další nejistotu a event. odchod mimo státní službu.

#### 3. Připomínky k odměňování státních zaměstnanců (část desátá zákona č. 218/2002 Sb.):

- K § 135 - Platové tarify  
Zásadním problémem je počet platových tříd. Současná verze služebního zákona stanovuje 12 platových tříd, stejně tak i vládní předloha novely zákona. Poslanecká novela však předpokládá zavedení 16třídního platového systému i pro státní zaměstnance s tím, že při zařazování do platových tříd se bude vycházet z *nového katalogu správních činností*. V této souvislosti je třeba vzít na vědomí nejen změnu platové stupnice se zvýšenými finančními požadavky, ale i náročnost přípravy nového katalogu. Pokud by měly být využity pro státní zaměstnance všechny platové třídy, bylo by nutné tzv. správní činnosti rozčlenit do šestnácti platových tříd (v současné době se ve 4 nejnižších třídách šestnáctitřídního systému správní činnosti

## STANOVISKO

### k poslaneckému návrhu novely zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon).

Pokračování ze strany 1

nevyskytují). Při zachování dvanácti tříd by byla příprava katalogu správních činností podstatně jednodušší.

Z výše uvedených důvodů **doporučujeme ponechání dvanácti platových tříd**, které by náročností vykonávaných činností odpovídaly 5. až 16. platové třídě stanovené v zákoníku práce pro zaměstnance veřejných služeb a správy. V každém případě je nutné, aby **v zákoně byly uvedeny nepodkročitelné minimální platové tarify**, a to v následující výši:

Platová třída: Minimální platový tarif v Kč měsíčně:

1.	10 270
2.	11 130
3.	12 070
4.	13 110
5.	14 220
6.	15 420
7.	16 750
8.	18 150
9.	19 680
10.	21 360
11.	23 180
12.	25 150

Uvedené platové tarify jsou shodné s tarify 1. stupně v 5. až 16. platové třídě stupnice, která je přílohou č. 2 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. Při jejich začlenění do zákona tedy **nevzniká automaticky nárok na navýšení prostředků na**

**platy**. Na základě tohoto postupu stanoví vláda konkrétní výši platových tarifů a způsob jejich určení nařízením, které bude prováděcím předpisem k zákonu o státní službě.

- K § 138 - Příplatek za službu

**Odbory požadují, aby byl zachován příplatek za službu ve výši 25 % příslušného platového tarifu státního zaměstnance!** Vycházíme ze skutečnosti, že výrazně rozšířené povinnosti zaměstnanců ve státní službě musí být kompenzovány odpovídající úpravou jejich platů. Nelze předpokládat, že při současné úrovni odměňování by bylo možné udržet a získat plně kvalifikované odborníky s patřičnou znalostí rozsáhlé problematiky státní správy. **Bez garance uvedených podmínek je pro OS SOO zákon o státní službě nepřijatelný.**

- K § 139 - Příplatek za vedení

**Limity pro výši příplatku za vedení musí být uvedeny přímo v zákoně o státní službě**, nelze je stanovit služebním předpisem (v souladu s čl. 28 Listiny základních práv a svobod platí, že podrobnosti odměňování má stanovit zákon).

#### 4. Závěr:

**Podle našeho názoru je vyloučené, aby zavedení státní služby bylo rozpočtově neutrální.** Pokud má novelizovaný zákon splnit svůj účel, je nutné vyčíslit a zabezpečit zvýšené finanční výdaje!

V Praze dne 5. 2. 2014.

Ing. Jan Rovenský, v. r.  
předseda odborového svazu

### ODBOROVÝ SVAZ STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

Senovážné náměstí 23, 110 00 Praha 1 Tel.: +420 731 116 904, +420 602 515 196 E-mail: [ossoo@mladiodborari.cz](mailto:ossoo@mladiodborari.cz)  
[http://statorg.cmkos.cz/sloupec/mladi\\_os.php](http://statorg.cmkos.cz/sloupec/mladi_os.php)

### POZVÁNKA

na konferenci **MLADÝCH ODBORÁŘŮ ODBOROVÉHO SVAZU STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ (OS SOO)**

kteřá se bude konat

ve čtvrtek dne 20. února 2014 od 9.30 hodin v zasedací místnosti OS SOO č. 420, 4. patro, Senovážné nám. 23, Praha 1.

#### Program:

1. Zahájení, schválení programu (9.30-9.45)
2. Úvodní slovo předsedy OS SOO Ing. Jana Rovenského (9.45-10.00)
3. Diskuze o plánovaných aktivitách a prioritách Mladých odborářů (10.00-11.00)
4. Přestávka (11.00-11.15)
5. Představení kandidátů a volby do výboru (11.15-12.15)
6. Oběd (12.15-13.00)
7. Zákon o státní službě – host JUDr. Jan Chvojka – místopředseda poslaneckého klubu ČSSD, zpravodaj zákona o státní službě – následná diskuze (13.00-14.30)
8. Přestávka (14.30-14.45)
9. Vystoupení hostů: Radim Hejduk – předseda Idealistů, Leonie Liemich, M. A. – Friedrich Eber Stiftung, diskuze (14.45-15.30)
10. Diskuze, závěr (15.30 – 16.00)

Za výbor Mladých odborářů OS SOO Vás srdečně zve  
Mgr. Bc. Dalibor FADRŇNÝ, v. r.

#### Organizační pokyny:

1. Není stanoveno žádné omezení počtu účastníků. Jedinou podmínkou je věk účastníka do 35 let.
2. Vyplněnou návratku delegáta konference odešlou všichni na e-mail: [ossoo@mladiodborari.cz](mailto:ossoo@mladiodborari.cz).
3. Konference se koná v zasedací místnosti OS SOO č. 420, 4. patro, Senovážné nám. 23, Praha 1.

#### NÁVRATKA

delegáta konference Mladých odborářů Odborového svazu státních orgánů a organizací

dne 20. 2. 2014 za naši ZO se konference zúčastní



Jméno a příjmení .....

Adresa pracoviště .....

Telefon do zaměstnání / mobil .....

Emailová adresa .....

Jméno předsedy ZO  
Razítko ZO

Podpis předsedy ZO

## Státní zastupitelství

Výbor sekce odborových organizací státních zastupitelství ČR se v listopadu 2013 v Praze zabýval navýšením platů s ohledem na navýšení prostředků na platy v rozpočtu a osudem zákona o státním zastupitelství. Projednal otázku poskytování neplaceného volna pro čekatele před závěrečnou zkouškou, kde existuje různá praxe odvislá od postoje vedoucích SZ, a bylo dohodnuto, že předsedkyně sekce JUDr. N. Brozová učiní dotaz na možné řešení u NSZ Brno a o vý-

sledku bude členy výboru informovat. Dále bylo konstatováno, že nedošlo ke sjednocení v poskytování indispozičního volna z hlediska rozsahu a podmínek, záleží na jednání s vedoucími státních zastupitelství včetně možného kolektivního vyjednávání.

Předsedkyně sekce podala informace o jednání PVOS, o aktivitě Mladých odborářů našeho odborového svazu a o metodické pomoci odborového svazu při kolektivním vyjednávání.

## Správy sociálního zabezpečení

Ve čtvrtek 13. února se v budově ústředí České správy sociálního zabezpečení konala konference delegátů základních odborových organizací sekce správy sociálního zabezpečení. Po zahájení konference ředitelka personálního odboru ČSSZ PaedDr. Miluše Hájková a vrchní ředitel úseku sociálního pojištění ČSSZ Mgr. Pavel Krejčí seznámili delegáty se záměrem jakým způsobem budou použity navýšené prostředky na platy ze státního rozpočtu. Platové tarify cca 90 % jednotlivých zaměstnanců by měly být v nových platových výměrech, které budou od 1. dubna, na úrovni existující do 31. 12. 2010, čili před snížením platových tarifů v resortu ČSSZ o dva platové stupně. Při přípravě nových platových výměrů by měly být užity výsledky hodnocení zaměstnanců. S použitím výsledků hodnocení pro stanovení nárokové složky platu odboráři nesouhlasí, a proto pověřili podnikový výbor, aby písemně vyjádřil nesouhlas a poukázal na to, že hodnocení má být používáno pro nenárokové složky platu.

Předseda našeho odborového

svazu Ing. Jan Rovenský ocenil přístup vedení ČSSZ v tom, že zvýšené prostředky na platy budou užity do nárokové složky platu. Informoval o přípravě novely zákona o státní službě a upozornil na stanovisko odborového svazu z 5. 2. 2014.

V diskusi odboráři poukázali na trvalý a dlouhodobý zájem zaměstnanců o pružnou pracovní dobu, která bohužel stále není v ČSSZ praktikována. Odbory mají zájem na zřízení firemní mateřské školy v Praze, tomu je také nakloněno vedení úřadu s tím, že k financování by měly být použity prostředky z evropských strukturálních fondů. Mezi náměty pro kolektivní vyjednávání je zvýšené odstupné, rozšíření indispozičního volna z tří na čtyři dny, řešení přerušení práce při extrémních letních teplotách či zajištění srovnatelných podmínek úřadů resortu MPSV. V rámci diskuse delegáti upozornili na využívání výsledků kolektivního vyjednávání neodboráři a hovořili o možnosti slučování menších základních organizací.

Z 20 pozvaných delegátů z 20 ZO bylo přítomno 17. -dě-

## Celní správa

Konference sekce celní správy se konala ve čtvrtek 6. února v Praze. Po úvodních formalitách předseda sekce Bc. Miloš Lokvenc v ústní zprávě o činnosti shrnul činnost podnikového výboru odborových organizací sdružujících příslušníky i civilní zaměstnance za uplynulý rok. Zásadní organizační změna struktury Celní správy ČR spojená s optimalizací pracovních pozic měly negativní dopad do mezilidských vztahů i do fungování podnikového výboru a in-

formovanosti na úrovni odborů v celní správě. Komise podnikového výboru ale v oblasti sportovní, rekreační či péče o zaměstnance fungovaly běžným způsobem. Prostředky na stravování přidělené podobně jako finančním úřadům na začátku loňského roku byly proplaceny civilním zaměstnancům formou odměny, příslušníci příspěvek na stravování nemají. Stálým problémem je 10% snížení a poté zmrazení tarifních platů příslušníků před třemi lety a kvůli nedostatku prostředků na platy využití možnosti nedodržovat platové stupně podle délky

praxe. 2% navýšení prostředků na platy civilních zaměstnanců má být použito na nepřekročení více jak tří platových stupňů minus z nároku podle tabulek původního nařízení vlády o platech. Právě kvůli platům poukazují odboráři z celní správy na nerovné postavení zaměstnanců v resortu ministerstva financí a chtějí proto jednat s ministrem. Omezené zdroje FKSP přinutili odbory přistoupit na návrh zaměstnavatele snížit příspěvky na penzijní připojištění, přičemž ale v diskusi kritizovali zaměstnavatele, že v tomto směru nečekal na schválení zásad čerpání FKSP.

Předseda našeho odborového svazu Ing. Jan Rovenský informoval o přípravě novely zákona o státní službě, problematickým využitím zvýšení prostředků na platy ve státním rozpočtu na rok 2014 vzhledem k tomu, že nebylo novelizováno vládní nařízení o platech. Jak budou tyto prostředky využity na platy je tedy v rukou jednotlivých zaměstnavatelů.

Brig. gen. JUDr. Ing. Pavel Novotný, generální ředitel Generálního ředitelství cel, přislíbil, že civilní zaměstnanci budou mít platový stupeň ponížěn maximálně o tři stupně, zaměstnanost by se celkově neměla změnit, ale může dojít ke změnám v regionech podle vytíženosti pracovišť. V diskusi pak odpovídal na otázky ohledně provozních záležitostí poznamenaných nedostatkem finančních prostředků. Odboráři z celnice na letišti v Ruzyni upozornili na nevhodné pracovní prostředí v soukromých budovách.

Při projednávání kolektivní smlouvy a dohody bylo konstatováno, že budou více zviditelnovat odborová práva vzhledem k tomu, že bývají v praxi přehlížena, více budou zohledněny otázky pracovní kariéry zaměstnanců a příslušníků, rovné příležitosti a ohled na rodinný život.

Z 41 pozvaných delegátů konference z 19 základních organizací se zúčastnilo 37 delegátů. -dě-

## Mimořádná tripartita projednala programové prohlášení vlády

Odboráři, zaměstnavatelé a vláda se sešli 11. února na mimořádném jednání tripartity, aby projednali návrh programového prohlášení vlády. Odbory i zaměstnavatelé oceňují, že nová vláda chce řešit problémy ve spolupráci se sociálními partnery. Zaměstnavatelé a odbory mají zájem na hospodářském růstu, čerpání prostředků z evropských strukturálních fondů, na snížení nezaměstnanosti a kvalitních veřejných službách.

## Stanovisko ČMKOS k návrhu Programového prohlášení vlády České republiky

Stanovisko k návrhu Programového prohlášení vlády České republiky bylo zpracováno pro jednání Rady hospodářské a sociální dohody (tripartita), které se uskutečnilo dne 11. 2. 2014.

Je třeba pozitivně hodnotit fakt, že nově jmenovaná vláda České republiky projednává své programové prohlášení se sociálními partnery ještě před tím, než ho předá Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR. ČMKOS doufá, že tento postup, bude znamenat také změnu kvality i rozsahu sociálního dialogu v České republice. K prohloubení spolupráce mezi sociálními partnery při hledání stabilních a konsenzuálních řešení současné krizové situace na všech úrovních, chce přispět svým dílem i Českomoravská konfederace odborových svazů.

Celé stanovisko včetně návrhu Programového prohlášení Vlády ČR a dalších dokumentů najdete na webových stránkách OS SOO.

## Programové prohlášení vlády ČR

14. 2. 2014

Programové prohlášení vlády ČR bylo odesláno poslancům a poslankyním do Poslanecké sněmovny a rovněž k rukám prezidenta ČR Miloše Zemana. Sněmovna bude o vyslovení důvěry vládě hlasovat v úterý 18. února 2014.

Koaliční pracovní skupina pro přípravu programového prohlášení byla schválena již na prvním jednání vlády 29. ledna 2014. Do finální verze pak byly zapracovány připomínky, které vzešly jak z jednání koaliční rady, tak ze schůzky tripartity. Kabinet premiéra Sobotky pak programové prohlášení jednomyslně schválil na svém zasedání ve středu 12. února 2014.

Kompletní znění Programového prohlášení vlády ČR naleznete na: <http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove-prohlaseni-vlady-cr-115911/>

## 23letý Radim Hejduk, předseda klubu Idealisté.cz: *Myslím si, že se můžeme vzájemně obohatit*

**Můžeš, Radime, představit Idealisty, k čemu se hlásíte, jaké jsou Vaše cíle?**

Idealisté.cz jsou klub Mladých sociálních demokratů, který se sdružuje v Praze. Jsme součástí MSD, ale jako místní organizace jsme se rozhodli odlišit názvem. A to z prostého důvodu – chtěli jsme už od začátku vyjádřit náš postoj: do politiky oportunismus nepatří. Mnozí říkají, že ČSSD je obsahově vyprázdněná, a proto chceme do jejího fungování vnést opět sociálně-demokratickou politiku a neživit stranické podhoubí mocenskými hrami. Nemuseli jsme dlouho čekat a náš klub se stal magnetem pro zajímavé lidi, kteří se nás rozhodli i veřejně podpořit (ministrův práce a sociálních věcí Michaela Marksová-Tominová, rapper LIPO, politolog Lukáš Jelínek apod.). **Jak lidé reagují na název Vašeho sdružení? Pro tzv. pragmatiky může idealismus ztělesňovat něco nereálného, naivního až hloupého. Jak se vyrovnáváte s těmito námitkami?**

Idealismus lidí – a pragmatiků záměrně – často zaměňují s naivismem, s čímž musí člověk tak trochu počítat. Ten náš přístup k okolnímu světu ale samozřejmě není z nějakého imaginárního obláčku, odkud kážeme idealismus. Většina členů je zaměstnaných, komunikuje s lidmi. Jeden plnil i velmi důležitou roli při sepisování koaličních smlouv, kde se musel potýkat se závažnými problémy, v nichž se republika momentálně ocitá. Také si myslím, že jsme jako klub prokázali, že nejsme ani hloupí, naivní či nerealističtí, když jsme dokázali zorganizovat protesty proti Michalu Haškovi. Pochopili jsme velmi rychle situaci, ve které se sociální demokracie ocitla, a demonstrace na podporu Bohuslava Sobotky na Hradě nám naivní rozhodně nepřišla. Ta nynější vláda je vlastně jmenovaná z jisté části i díky nám.

**Vím, že jste velmi aktivní na sociálních sítích. Vyjmenuj výhody/nevýhody, které Vám sociální sítě přináší?**

Náš klub vznikl pomocí interakce na Facebooku, což je jedna taková zajímavost. Nicméně výhod i nevýhod je spousta. Výhodou je rychlá komunikace nejen interní (v klubu), ale i s veřejností. Velmi rychle dostaneme zpětnou vazbu na naše názory. Nevýhodou je často dosti nevybíravý způsob komunikace, který lidé zvolí. Výhod je ale víc.

**Jakými aktivitami a plány do budoucna se momentálně zabýváte?**

Máme celou škálu aktivit naplánovaných do budoucna. Každý měsíc pořádáme také menší semináře. Rozhodně také chceme pomoci jednomu azylovému domu, který

jsme před Vánocemi navštívili. Dále plánujeme typicky studentskou akci – nevýdělečný koncert s následnou párty. Pro ty, které párty neoslouje, může být lákadlem diskuzní workshop k budoucnosti EU. Ten se bude konat v březnu před evropskými volbami. Naše aktivity je velmi jednoduché sledovat na zmíněných sociálních sítích (facebook.com/idealiste.cz) a rozhodně jsou všichni odboráři zváni!

**Jaký mají Idealisté názor na odbory? Prosím, buď upřímný, zpětná vazba od mladých lidí je pro nás důležitá.**

My si odborů velmi vážíme pro svou úlohu v boji za lepší pracovní podmínky pro zaměstnance. S touto myšlenkou jako sociální demokraté stoprocentně souhlasíme, takže pro odbory je podle nás v naší společnosti stále místo. Problém je ovšem v té formální stránce – image. Mladým se pod pojmem „odborář“ hned vyjeví pojmy „boss, buřty, tvrdové sako, 70. léta, stávky a nenasytnost“. Myslím, že je načase přeměnit PR odborů a ukázat ty výsledky organizace, které mají celospolečenský dopad. Na Mladých odborářích stojí pak přetěžký úkol učinit z odborů přitažlivou organizaci pro pracující mládež.

Lékem může být i dobře zorganizovaná nepolitická aktivita, které se mladí rádi zúčastní. Schůzování je zkrátka out. Ale rozhodně nevěste hlavu, s tímto problémem se potýká i ČSSD. Právě změna image levice je jedna z priorit Idealistů. Uvidíme, jestli se nám to podaří.

**V čem si myslíš, že by mohli Mladí odboráři s Idealisty spolupracovat?**

Sociální demokracie je hnutí práce, tedy zaměstnanců, a na to nesmíme zapomenout. Těch průníků je mnoho, proto bude těžké říci něco konkrétně. My bychom rádi spolupracovali ať už na organizaci různých seminářů či kongresů, tak i na aktivitách pro širší veřejnost. Myslím si, že se můžeme vzájemně obohatit a společnou diskuzi přijít na něco, co nám pomůže se seberealizovat.

**Pro zaměstnance státní správy je vysoce aktuálním tématem projednávání zákona o státní službě. Je pro Vás, většinou studenty, toto téma zajímavé? Dokážete si v budoucnu představit pracovat ve státní správě?**

Pro některé z nás to téma je zajímavé, protože určitě někdo ve státní správě pracovat bude (já jsem např. student veřejné správy na VŠE). Každopádně si myslím, že to nebude naše nosné téma, protože se chceme zaměřit na témata spíše spojená se zaměstnaností mladých, vzděláváním a rovnoprávností.

**Velmi ožehavým problémem, kterým se odbory zabývají, je nezaměstnanost. Momentálně je neza-**

**městnaností nejvíce postížena mladá generace. V čem spatřujete největší příčiny tohoto problému. Napadají Tě opatření, jak mu čelit?**

Ten základní problém je systémová nezaměstnatelnost mladých. Vyžaduje se po nich vzdělání i praxe, což mnohokrát zkrátka nejde dohromady, a absolventi VŠ i SŠ se dostávají do spirály nezaměstnatelnosti, ze které se jen tak nelze dostat. Pokud si mladý člověk přeci jen práci při studiu nalezne, většinou mu firmy jeho vykonanou práci dostatečně neohodnotí, což je další problém. Připravenost studentů na život je tedy mizerná. Proto si myslím (podotýkám, že to není stanovisko klubu), že by zajímavým opatřením mohlo být zavedení duálního vzdělávání pro technické obory a značnou část humanitních oborů. Evropští mladí socialisté také prosazují tzv. „Youth guarantee“, což je celounijní legislativa, která by mladým u firem garantovala nabídku práce, praxi či dodatečné vzdělání

první příčku a nebáli se socialistické hnutí podpořit jak intelektuálně, tak svou přímou angažovaností. Ze současných politiků si vážím Jiřího Dienstbiera, protože se nebojí měnit vlastní stranu kvalitativně zevnitř, a proto stále apeluje na lidi, aby se politicky angažovali, aby vstupovali do ČSSD nebo do organizací, které obklopují stranu, jako jsme třeba i my. Také chovám jakýsi obdiv k Baracku Obamovi – nastartoval velmi dobrý marketing pro levice (v USA se o liberálech jako o levice mluví dá, i když my bychom s tím zde měli problém) a tím mění diskurz. Ovšem k jeho politickým výsledkům mám spíše rezervovaný postoj.

**Přijmeš pozvání na konferenci Mladých odborářů (20. 2.), abys nám informace o aktivitách Idealistů sdělil osobně?**

Určitě. Budu se těšit!



v oboru. Práce je všude stále dost, takže je nemyslitelné, aby mladí zaměstnaní neměli.

**Co očekáváš od nové vlády? Myslíš si, že je schopna otočit vývoj v ČR pozitivním směrem?**

Tato vláda rozhodně nemůže být horší než ta minulá. Vidím jasnou preferenci investovat do lidí místo nesmyslného podvazování růstu účetními škrti, což je neoliberalní praxe, již odmítáme následovat. Otázka je, jak dlouho tento projekt vydrží, protože ANO je velmi mladý politický subjekt a jeho ideová nevyhraněnost (půlka je levicová, půlka pravicová) může v budoucnu koalici poškodit. Vládě ale budu držet palce, když už tak trochu v jejím jmenování máme namočené boty...

**Jaké světové či české osobnosti jsou pro Tebe vzorem? Proč?**

Tady asi nepřekvapím, když vyjmenuji pár důrazných levicových politiků. Ze světa je to pro mne bývalý sociálně-demokratický premiér Švédska Olof Palme. Z „českých“ (spíše československých, že) je to Tomáš G. Masaryk. Oba dva jsou vzory v tom, že ideály stavěli na

*Idealisté.cz Klub vznikl v roce 2010 na Praze 2, kde se doteď organizuje. Je součástí Mladých sociálních demokratů. Nejvíce viditelný byl při povolebních nepokojích v ČSSD. Organizoval demonstraci na Hradčanském náměstí v Praze na podporu Bohuslava Sobotky. Svou práci v klubu se snažíme šířit ideály sociální demokracie a její elementární hodnoty – svoboda, spravedlnost a solidarita. Je aktivní na Facebooku: <http://facebook.com/idealiste.cz>, ovšem více se můžete dozvědět i na webových stránkách <http://idealiste.cz>.*

*Radim Hejduk:*

*Předseda klubu Idealisté.cz. Je mu 23 let a studuje na Národohospodářské fakultě VŠE. V ČSSD je od roku 2010, do Idealistů vstoupil rok na to. Byl jedním z hlavních organizátorů iniciativy „Chci Bohuslava Sobotku, ne Michala Haška“. Dříve se angažoval například i v organizaci Alternativa Zdola, která byla jednou z pořadatelů demonstrace „Stop vládě“.*

*Dalibor Fadný*

## Vzdělávací cyklus finišoval v Beskydech

V roce 2012 pořádala ČMKOS pilotní sérii vzdělávacích seminářů, kde odboráře z různých svazů školila najatá profesionální agentura v kolektivním vyjednávání, řízení základních organizací a efektivní práci v týmu. Pro velký úspěch projekt loni pokračoval pro nové účastníky, a tak se od května 2013 do ledna 2014 konaly celkem čtyři dvoudenní semináře, kterých se z našeho OS kromě mě účastnili i Dalibor Fadrný a Ivana Čukanová, předsedkyně ZO z katastrálního úřadu v Brně.

Musím se přiznat, že moc velká očekávání jsem před začátkem programu neměl, ale byl

jsem velmi překvapen kvalitou a užitečností získaných informací a za svou účast na programu jsem moc rád, i když se po nás vyžadovalo i hodně domácí práce ve volném čase.

Poslední lednový týden se konal závěrečný blok vzdělávacího cyklu a naše závěrečné setkání hostila chata Beskydka v obci Dolní Lomná nedaleko Třince. Cesta z Prahy byla dlouhá, ale alespoň byla příležitost si už během jízdy vyměňovat zkušenosti s ostatními odboráři. Pension slouží potřebám OS KOVO, takže personál nám zde připravil téměř domácí prostředí. Organizační stránka seminářů byla ostatně vždy zařízena velmi

dobře, za což patří díky především Radce Sokolové z ČMKOS a Nadaci Friedricha Eberta, která celý program financovala.

První den byly na pořadu média a mediální komunikace, jejíž správné zásady prezentoval PhDr. Vojtěch Bednář. Druhý den byl věnován kolektivnímu vyjednávání. Program byl zajímavý a protáhl se nakonec i do večerních hodin, kdy účastníci semináře ladili své představy o misi a vizi ČMKOS a bavili se o blížícím se sjezdu konfederace.

Celý cyklus měl celkem osm výukových dní, ve kterých jsme se postupně věnovali mediální komunikaci, řešení sporů na pracovišti, tipům a trikům ke kolektivnímu vyjednávání, správnému dělení rolí a práci v týmu nebo řízení změn a zavádění inovací. Témata byla zvolena dobře, program kurzu byl vždy napěchován zajímavými informacemi a interaktivními aktivitami pro jejich nácvik. Po teoretickém úvodu byla totiž většina témat odzkoušena i při praktické hře. Všechny probírané situace



v odborech nastávají a ne každý má pro jejich řešení přirozený talent. I zapáleným odborářům někdy mohou chybět znalosti, jak tyto složité situace řešit a právě na to byl seminář zaměřený.

Jako mladí odboráři jsme přesvědčeni, že na vzdělávání a osobnostní rozvoj by mě být v odborech kladen větší důraz. Naši účast v kurzu se pokusíme zhodnotit nejen při naší osobní práci v odborech, ale také při dokončení materiálu Rady k rozvoji základní odborové organizace, který připravujeme, a celkově při fungování Mladých odborářů OS SOO.

Roman Petrenko  
Mladí odboráři OS SOO

## Plechová kavalerie v 21. století

Jelikož moje poslední komentáře aktuálního dění byly většinou ne moc optimistické, rád bych zde dnes uvedl informaci, která na první pohled sice nemá mnoho společného s odborovým hnutím, ale rozhodně stojí za to ji zmínit a to především s ohledem na širší souvislosti, kterých se týká.

Při čtení dnešních internetových novin (4. 2. 2014) mě velice zaujal článek zveřejněný pod názvem Vrata do Evropy na serveru [finmag.penize.cz](http://finmag.penize.cz) v sekci ekonomika. Mimo jiné zde autor uvádí, že Ukrajina se chystá pronajmout na Krymu až 300 tisíc hektarů nejkvalitnější zemědělské půdy na 50 let Číně, která zde hodlá pěstovat pšenici a kukuřici pro potřebu vlastních obyvatel. Možným problémem, na který upozorňují ukrajinští odborníci, může být expanze čínských pracovníků do takové míry, že během 50 let by mohli etničtí Číňané tvořit 30 až 40 procent obyvatelstva Ukrajiny. A dále projektovaná produkce výnosů obilí, která několikrát překračuje dosavadní hektarové výnosy na Krymu vzbuzuje oprávněné obavy z chemizace půdy, znečištění podzemní vody a následné ekologické katastrofy.

Vzpomínám si, když jsem byl před několika lety zaměstnán jako zprostředkovatel na Úřadu práce v Prostějově, že byla Ministerstvem práce a sociálních věcí vyhlášena literární soutěž pod názvem Příběh ci-

zince, která měla reflektovat tehdejší situaci na trhu práce. Tenkrát jsem popsal do soutěže příběh mojí klientky, tehdy pro okres Prostějov naprosto typické dělnice v textilním průmyslu, tenkrát zaměstnané v dnes již bohužel zaniklém oděvním gigantu OP Prostějov, a.s.. Situace na trhu práce tehdy v této profesi vyžadovala legální zaměstnávání pracovníků ze zemi bývalého Sovětského svazu. Za necelých 10 let došlo k přesunutí těchto pracovních míst do Číny a ostatních zemí jihovýchodní Asie.

Dnes jsme v situaci, kdy od roku 1989 v České republice zmizelo v zemědělství cca 400 000 pracovních míst. To je opravdu velmi velká kapacita pracovních sil v oboru zemědělství, která není využita. Stálo by určitě za zamyšlení, zda-li neuchopit nabízenou šanci v rostlinné výrobě na Ukrajině, pro naše kvalifikované zemědělce, kteří by ve spolupráci s Ukrajinými podniky mohli produkovat zemědělské komodity pro Čínu. Ve prospěch našich pracovníků hovoří především velmi dobrá kvalifikace pro obsluhu moderní zemědělské techniky, dobrá pracovní morálka a ochota pracovat. Uplatnění by v tomto případě našlo mnoho našich zaměstnanců z oborů mechanizátor zemědělské výroby, agronom, ekolog nebo krajinář. Myslím si, že je na čase, aby se pracovní místa začala pomalu vracet z Asie do Evropy a to nejen v zemědělství.

Bc. Ondřej Hála  
referent státní správy



### Aktuální nabídky

<http://vyhody.odboryplus.cz/>



### Prezentace programu Odbory Plus v místě, kde působí vaše odborová organizace

Určete si místo a datum, kdy k vám dorazí tým Odbory Plus a podrobně vysvětlí výhody členství v tomto benefičním programu. Pro uspořádání prezentace je nutná účast minimálně 10 lidí (i nečlenů odborů). Prosím, určujte termín s předstihem alespoň 14 dní. Pro objednání termínu prezentace programu Odbory Plus využijte tento internetový formulář:

<https://docs.google.com/a/chytryhonza.cz/spreadsheet/viewform?formkey=dEtDWmEyWG9mRWFTeDJ4anhmUFJUTHc6MQ>

Po jeho vyplnění vás bude kontaktovat manažer programu Odbory Plus a dořeší s vámi detaily. Pro objednání termínu můžete rovněž volat na tel +420 774 775 959 nebo psát na e-mail: [podpora@odboryplus.cz](mailto:podpora@odboryplus.cz).

# Tisková zpráva - Úřad práce ČR

Praha, 13. 2. 2014

Lepší zmapování situace na trhu práce v regionech, přesnější zacílení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), ale i stovky volných pracovních míst v databázi Úřadu práce ČR (ÚP ČR). Takové jsou výsledky intenzivnější komunikace se zaměstnavateli, kterou pomohlo nastartovat personální posílení ÚP ČR.

V průběhu posledních čtyř měsíců loňského roku přijal ÚP ČR celkem 319 nových zaměstnanců v rámci první fáze personálního posílení. „Jedná se o lidi, kteří působí výhradně v terénu a komunikují nejen s uchazeči, ale také s místními firmami a samosprávou. V popisu jejich práce je individuální a aktivní přístup ke všem složkám trhu práce,“ vysvětluje generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková.

Komunikace mezi zaměstnavateli, obcemi a ÚP ČR probíhá jednak v rámci monitoringu, který provádí noví zaměstnanci, a jednak v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Podstatou je firmy informovat o nástrojích APZ, ale také získat co nejvíce informací o stavu a očekávaném vývoji zaměstnanosti v regionu. Tedy o plánovaném propouštění či přijímání zaměstnanců. „Nejdříve zaměstnavatele telefonicky nebo emailem kontaktujeme a nabídneme mu osobní schůzku. Během ní mu podáme podrobné informace týkající se

možností využití příspěvků v rámci APZ, hlášení volných pracovních míst nebo třeba rekvalifikací.“ popisuje praxi ředitelka Krajské pobočky ÚP ČR v Ostravě Yvona Jungová.

Hlavním plusem této činnosti je fakt, že se veškeré informace dostanou přímo na stůl jednotlivým zaměstnavatelům. Dozví se, co konkrétně v jejich případě mohou v rámci nástrojů APZ a projektů financovaných z Evropského sociálního fondu (ESF) využít. Tedy informace, které obvykle nemají čas sledovat. Na základě osobního jednání tak může ÚP ČR ušít nabídku firmě skutečně na míru. A nejde jen o finanční pomoc. Úřad práce ČR je schopen nabídnout zaměstnavatelům například součinnost při organizaci a realizaci výběrového řízení.

„Začínáme tak měnit obraz úřadu a získávat zpět důvěru zaměstnavatelů i samospráv. Až tedy začne trh práce, v souvislosti s růstem české ekonomiky, generovat nová místa, bude ÚP ČR u toho a většina těchto informací půjde přes něj,“ zdůrazňuje ředitel Krajské pobočky ÚP ČR v Hradci Králové Martin Horák.

Tato praxe sklízí skutečně velký ohlas v regionech. „S obcemi máme už dlouhodobě nastavenou velmi dobrou spolupráci. Zaměstnavatelé jsou často příjemně překvapeni tím, co vše jim může ÚP ČR nabídnout. A pomocnou ruku přijímají,“ vy-

zdvihuje ředitelka Krajské pobočky ÚP ČR v Liberci Kateřina Sadílková.

Její slova potvrzují i počty volných pracovních míst, která firmy přes ÚP ČR zveřejňují. A nejsou to počty zanedbatelné. Jednotlivé kraje jich hlásí až stovky. Tak například v Královéhradeckém kraji si jich mohli připsat 219, v Libereckém pak 200, na Pardubicku 115, ve Středních Čechách i v Moravskoslezském kraji více než 100 a v Brně 120. Nárůst zaznamenaly i zbývající krajské pobočky. Zaměstnavatelé mají nejčastěji zájem o kvalifikované technické profese (např. nástrojář, obráběč, svářeč, obsluha CNC strojů, frézař), profese ve službách, gastronomii, obchodu či administrativě, dále o prodavače, řidiče nákladních automobilů či skladníky.

Přes 120 volných pracovních míst získalo do databáze i Kontaktní pracoviště (KoP) ÚP ČR v Rokycanech. „Jakýkoli přímý kontakt se zaměstnavateli vnímám jako velmi potřebný. Důležitým posláním ÚP ČR je zprostředkování zaměstnání a aktivní přístup, včetně přímých osobních jednání se všemi složkami trhu práce, je důležitým předpokladem jejich naplnění,“ upozorňuje ředitelka KoP ÚP ČR v Rokycanech Věra Strnadová.

Téměř 300 míst nově nahlásili také zaměstnavatelé v Olomouckém kraji. „Monitorovací činnost přináší synergické efekty. Volná místa nejen získáváme, ale zároveň udržujeme zaměstnanost ve firmách,“ uvádí

ředitel Krajské pobočky ÚP ČR v Olomouci Jiří Šabata.

„Daří se nám tímto způsobem výrazně zkrátit dobu, během které obsadíme volné pracovní místo a zprostředkujeme uchazeči nové zaměstnání,“ shrnuje ředitelka Krajské pobočky ÚP ČR ve Zlíně Miriam Majdyšová.

Navýšení počtu zaměstnanců Úřadu práce ČR schválila dne 31. 7. 2013 vláda. Celkem by měl ÚP ČR přijmout 700 lidí. Jejich nábor je rozdělen do dvou fází. Během té první – od začátku září do konce prosince 2013 nastoupilo 319 zaměstnanců. Další pak začali přicházet od ledna 2014. Ve druhé etapě se bude jednat o projektové pracovníky, kteří řeší či řeší pro ÚP ČR jednotlivé projekty, financované především z ESF. Protože se jedná o odborníky, kteří znají danou problematiku z praxe, je v zájmu úřadu, aby se postupně stali jeho kmenovými zaměstnanci.

Centralizovaný Úřad práce vznikl v roce 2011. Do té doby existovalo 77 samostatných Okresních úřadů práce. V nich působilo celkem 8136 lidí. Po zásadní organizační změně ÚP ČR práce přibýlo, počet jeho zaměstnanců naopak klesl, a to o 1953 lidí. Po personálním navýšení by měl mít celkem 9 tis. kmenových zaměstnanců. Náklady na posílení Úřadu práce ČR šly loni z kapitoly MPSV, nedošlo tedy k žádnému navýšení výdajů ze státního rozpočtu. V letošním roce a letech 2015 a 2016 dosáhnou tzv. nadpožadavky cca 320 milionů Kč.

## Hospodářská úroveň ČR v kontextu jiných zemí – leden 2014



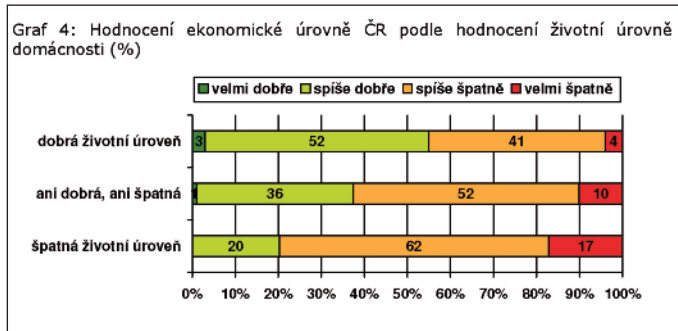
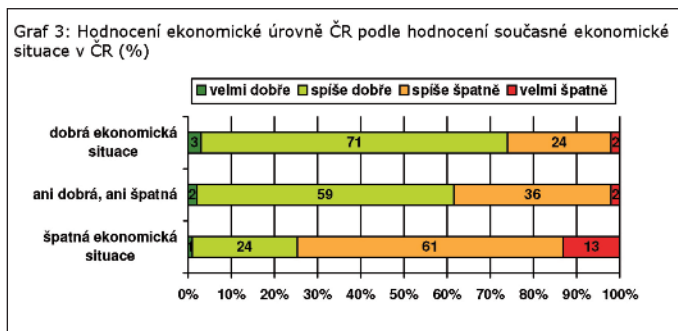
Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR  
1105 dotázaných obyvatel ČR ve věku od 15 let  
Celá tisková zpráva na

<http://cvvm.soc.cas.cz/ekonomicky-vyvoj/hospodarska-uroven-cr-v-kontextu-jinych-zemi-leden-2014>

Od roku 1997 v našich šetřeních opakovaně sledujeme, jak veřejnost vnímá hospodářskou úroveň České republiky, a to prostřednictvím otázek, která zároveň umožňuje toto hodnocení zasadit do kontextu vnímání hospodářské úrovně dalších devíti vybraných evropských států, mezi kterými jsou zastoupeny jak tradiční rozvinuté tržní ekonomiky, tak země, které podobně jako ČR procházely od přelomu 80. a 90. let minulého století ekonomickou transformací. Ze získaných hodnocení pak lze vytvořit žebříček subjektivně vnímané ekonomické úspěšnosti těchto států a sledovat umístění ČR mezi nimi.

	velmi dobře	spíše dobře	spíše špatně	velmi špatně	+/-	rozdíl
Německo	56	39	2	1	95/3	+92
Rakousko	51	42	4	0	93/4	+89
Slovensko	5	35	32	7	40/39	+1
Polsko	4	41	42	7	45/49	-4
Slovensko	2	39	49	7	41/56	-15
Česká republika	2	39	49	9	41/58	-17
Rusko	7	26	38	21	33/59	-26
Maďarsko	1	29	48	11	30/59	-29
Bulharsko	1	14	50	22	15/72	-57
Rumunsko	0	6	34	51	6/85	-79

Pozn.: Dopočet do 100 % v řádku tvoří odpovědi „neví“. Země v tabulce jsou řazeny sestupně podle velikosti rozdílu mezi podílů příznivého a nepříznivého hodnocení jejich ekonomické úrovně.



Pozn.: Dopočet do 100 % tvoří odpovědi „neví“, kategorie „dobrá životní úroveň“ zahrnuje součet podílů „velmi dobrá“ a „dobrá“, kategorie „špatná životní úroveň“ je součtem podílů „špatná“ a „velmi špatná“.

**Dotaz: Pobírám starobní důchod a za půl roku budu končit pracovní poměr, protože už nechci pracovat. Zaměstnavatel chce, abych pracovníka, který přijde na mou pozici, „zaučila“, aniž za to budu nějak zvlášť finančně ohodnocena. Jsem povinna mu vyhovět?**

**Odpověď:** Zaškolit nebo zaučit nového zaměstnance má zaměstnavatel uloženo zákoníkem práce v § 228 odst. 2) v platném znění. Zákoník práce neurčuje, jaký postup zaměstnavatel má zvolit, je to čistě v jeho kompetenci. Někteří zaměstnavatelé si – při větším počtu nových zaměstnanců - objednávají specializované firmy, které tuto práci zajišťují. U některých zaměstnavatelů je způsob a podmínky zaškolování zaměstnanců, včetně ohodnocení školení, upraven v kolektivních smlouvách nebo pracovních řádech.

V praxi se ale často stává, že se vedení obrátí přímo na kmenového zaměstnance, aby se zaškolením nového zaměstnance přímo pomohl. Jen zcela výjimečně je takováto činnost součástí pracovní smlouvy, která by umožňovala tuto práci nařídít. Zaměstnavatel by proto měl při na vás vzneseném požadavku vzít v úvahu, že jste dosud, ve smyslu § 301 písm b) zákoníku práce, při plnění pracovních úkolů musela plně využívat pracovní dobu.

Mělo by proto být vedením zvaženo, zda závazek zaučit nového zaměstnance nebude v rozporu se zákonným požadavkem na kvalitu vaší současné práce. Proto vedení musí rozhodnout, v jakém rozsahu má zaškolení nového zaměstnance být a jak

**Dotaz: Jak je to s opakovaným pracovním poměrem na dobu určitou? Kolikrát ho může zaměstnavatel uzavřít a při jaké pauze mezi jednotlivými pracovními poměry se už nejedná o opakované uzavření, čili že se začne jednat opět o první takový poměr?**

**Odpověď:** V daném případě se jedná o tzv. „řetězení pracovních poměrů“. V obecné rovině na dotaz lze odpovědět zněním § 39 odst.2):

*„Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi*

*bude časově náročné. Od této skutečnosti se pak musí odvíjet uvažované řešení. Zda bude stačit, aby nový zaměstnanec pouze po určitý počet pracovních dní pozoroval činnost, kterou provádíte a kterou má do budoucna vykonávat, a zda četnost jeho dotazů negativně neovlivní vaši vlastní práci jako školitele. Nebo, zda je nezbytné hlubší zaučení, respektive následný dohled na výsledky tohoto zaučení a pracovní výkon nového zaměstnance. V tom případě jistě bude hledat řešení i vedení zaměstnavatele buď formou úpravy původního rozpisu vaší práce, nebo dohodou o provedení práce i formou dohodnutých přesčasů po pracovní době.*

Zmiňujete se o skutečnosti, že budete končit pracovní poměr o své vůli. Proto jistě není důvodu, aby vznikla vůči novému vašemu kolegovi z vaší strany averze. Stejně tak musí mít zaměstnavatel zájem, aby své know-how předala komplexně. Jen tak totiž bude moci nový zaměstnanec pracovat bez chyb a kvalitně jako dosud vy. Tento společný zájem pak musí zaměstnavatel podpořit vaší motivací, v daném případě finanční.

Pokud by k dohodě nedošlo, musel by zaměstnavatel – aby splnil zákonný požadavek – hledat jiné způsoby zaučení nového zaměstnance.

*týmiž smluvními stranami se nepřihlíží“.*

V praxi to znamená, že pracovní smlouva na dobu určitou lze uzavřít bez přerušení až na dobu 9 let od vzniku prvního pracovního poměru. Např. pokud by byl první pracovní poměr uzavřen na tři roky, bylo by možné jej v délce tří let ještě 2x opakovat.

Na druhé straně – teoreticky - pokud bude pracovní poměr na dobu určitou uzavřen mezi stejnými smluvními stranami pouze na jeden měsíc a následně 2x vždy po jednom měsíci opakován, pak k uzavření dalšího pracovního poměru na dobu určitou mezi stejným zaměstnavatelem a zaměstnancem může dojít až po uplynutí 3 let.

Pro úplnost nutno dodat, že od

1. 8. 2013 je účinná novela zákoníku práce, která znovu umožňuje opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, aniž by byla dodržena tříletá lhůta od skončení předchozího pracovního poměru.

Nové znění odst. 4) § 39 zákoníku práce tak zohledňuje situace, kdy nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl pracovní poměr na dobu neurčitou. Jedná se o případy vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících v povaze práce. Tímto je řešen způsob nabírání sezonních zaměstnanců obvykle pracující ve stavebnictví nebo zemědělství.

Ani v tomto případě však nemají zaměstnavatelé „volnou ruku“. Musí totiž uzavřít s odborovou organizací dohodu, která umožní opakovat pracovní poměr vícekrát.

**Dotaz: Jak je to s možným finančním postihem za nekvalitně odvedenou práci? Myslím správně, že zaměstnavatel musí prokázat finanční škodu, aby mohl postihnout finančně?**

**Odpověď:** Zákoník práce, který upravuje vzájemné vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli ukládá (mimo jiných povinností), zaměstnanci v § 301 písm.a) povinnost citují: „..... *pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydávané v souladu s právními předpisy* .....“. Zaměstnanec podle tohoto ustanovení musí pracovat kvalitně, řádně a včas. Pokud zaměstnavatel dojde k názoru, že zaměstnanec vykazuje neuspokojivé pracovní výsledky, nemůže sice uložit zaměstnanci jako sankci finanční pokutu, ale nic mu nebrání použít řešení, která mu umožňuje kolektivní smlouva, pracovní řád nebo zákoník práce.

V případě, že se mzda nebo plat zaměstnance skládá z pevné částky a dále pohyblivé složky, na kterou zaměstnanec nemá automaticky nárok, může mu zaměstnavatel tuto pohyblivou složku mzdy nebo platu krátiť. Předpokládá to ovšem, že pro toto krácení jsou ve vnitropodnikových předpisech, případně v kolektivní smlouvě, stanovena jasná pravidla.

Závažnější dopad při posuzování nekvalitní práce zaměstnance má však na něho skutečnost, jestliže se zaměstnavatel rozhodne věc řešit ve smyslu § 52

Písemná dohoda s odborovou organizací musí obsahovat:

- bližší vymezení těchto důvodů,
- pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.

Je však třeba zdůraznit, že se jedná o specifické situace a že pro standardní uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou platí omezení dle výše citovaného § 39 odst. 2) zákoníku práce.

písm. f) zákoníku práce. Jedná se totiž o jeden z výpovědních důvodů, kdy může zaměstnavatel se zaměstnancem skončit pracovní poměr. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jestliže – citují „ .....*nesplňuje bez zaváhání zaměstnavatele požadavky na řádný výkon této práce* .....“. Podmínkou použití tohoto výpovědního důvodu je fakt, že zaměstnavatel v době posledních 12 měsíců upozornil zaměstnance na jeho neuspokojivé pracovní výsledky a zároveň jej upozornil, že pokud nekvalitní práci v přiměřené době neodstraní, bude s ním rozvázán pracovní poměr.

Ve výše uvedených případech okolnost, zda zaměstnavateli nějaká škoda vznikla, případně její výše, nemusí hrát žádnou roli. Pokud však přesto nekvalitní práci zaměstnance škoda vznikla, je tento odpovědný zaměstnavateli podle § 250 zákoníku práce. Jestliže šlo o škodu způsobenou z nedbalosti, je pak zaměstnanec zaměstnavateli odpovědný do výše částky rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Samozřejmě škoda způsobená úmyslně je hrazena v plné výši. V obou případech je důkazní břemeno na zaměstnavateli.

JUDr. Pavel Sirůček



### Portugalsko: 1. únor – Den proti úsporným politikám

Evropská federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU) vyjádřila podporu portugalským odborům, které demonstrovaly 1. února. Pracovníci napříč celým Portugalskem musí již třetím rokem snášet úsporné politiky vlády, které diktuje tzv. Trojka (ECB, MMF a EK). Škrty ve veřejných úsporách, zrušení přes 700 000 pracovních míst, snižování a zmrazení mezd, včetně od roku 2011 nezměněné minimální mzdy na úrovni 485 eur, zatím nedokázaly snížit zadlužení země a naopak přispěly k rostoucí chudobě napříč celou zemí. Jak potvrzuje i nedávná zpráva ETUC, politika Trojky vede k oslabování kolektivního vyjednávání a k úplnému kolapsu počtu pracovníků pod kolektivním vyjednáváním. Propad sociálních výdajů dále prohloubil nerovnosti, když 10 % z nejvíce vydělávajících dostává desetinásobek toho, co má spodních 10 procent. EPSU podporuje návrhy odborů: 1. Zrušení změn pracovního zákona; 2. Navýšení mezd o 4,5 % s minimálním nárůstem o 30 euro na měsíc; 3. Zvýšení penzí; 4. Zlepšování veřejných služeb místo jejich privatizace; 5. Boj proti daňovým únikům. Silně podporovaný den akcí, který se konal 1. února, byl nejen důležitým signálem pro portugalské pracovníky, ale i pro miliony dalších pracovníků v Evropě.

### Velká Británie: Odbory místní samosprávy pořádaly denní protest

4. únor 2014

EPSU vyjádřil podporu tisícovkám pracovníků místní samosprávy, kteří protestovali v Anglii, Walesu a Severním Irsku. Odbory v místní samosprávě pokračují ve svém boji za lepší mzdy a tento protest zorganizovaly, aby poukázaly na problém, kterému čelí jejich členové, když jejich mzdy v reálném vyjádření propadly během 4 let o 18 procent. Pracovníci místní samosprávy museli snést zmrazení mzdy v letech 2010 až 2012 a dočkali se 1% navýšení až v roce 2013. Přes půl milionu municipálních pracovníků nyní vydělává méně, než je životní minimum 7,65 libry na hodinu. Ve stejnou chvíli mají škrty devastující dopad na pracovní místa a služby. Odbory si kladou za cíl zesílit tlak na podporu požadavku pracovníků samospráv na zvýšení mezd před schůzkou se zástupci zaměstnavatelů.



EPSU vyjádřil podporu tisícovkám pracovníků místní samosprávy, kteří protestovali v Anglii, Walesu a Severním Irsku. Odbory v místní samosprávě pokračují ve svém boji za lepší mzdy a tento protest zorganizovaly, aby poukázaly na problém, kterému čelí jejich členové, když jejich mzdy v reálném vyjádření propadly během 4 let o 18 procent. Pracovníci místní samosprávy museli snést zmrazení mzdy v letech 2010 až 2012 a dočkali se 1% navýšení až v roce 2013. Přes půl milionu municipálních pracovníků nyní vydělává méně, než je životní minimum 7,65 libry na hodinu. Ve stejnou chvíli mají škrty devastující dopad na pracovní místa a služby. Odbory si kladou za cíl zesílit tlak na podporu požadavku pracovníků samospráv na zvýšení mezd před schůzkou se zástupci zaměstnavatelů.

### EU zveřejňuje protikorupční zprávu

6. únor 2014

Korupce zůstává v Evropě velkým problémem. Evropská unie zveřejnila protikorupční zprávu, ve které se uvádí, že korupce v Evropě je na dechberoucí úrovni. Ve zprávě se uvádí, že korupce stojí ekonomiku EU alespoň 120 miliard euro ročně. Evropská komise ve své zprávě nabízí jasný obrázek situace v každé jednotlivé členské zemi. Tato studie ukazuje, že rozsah korupce se liší stát od státu, a že efektivita protikorupčních politik je velice rozdílná. Rovněž se ukazuje, že korupce potřebuje větší pozornost ve všech členských státech. Odbory bojují proti korupci, protože ta krade peníze, které by mohly být využity k zlepšování veřejných služeb a vzdělávání. Korupce navíc snižuje legitimitu státu a často podporuje existenci protiodborových skupin. PSI v minulém roce zorganizovala v minulém roce v Ženevě Mezinárodní pracovní konferenci proti korupci.



### Ukončete beztrčnost v Rusku!

8. únor 2014

Zástupci PSI se připojili k dalším mezinárodním odborovým organizacím před ruskou ambasádou v Ženevě při protestu proti beztrčnosti při vykořisťování pracovníků během příprav zimních olympijských her v ruském Soči. Zástupci odborů zde protestovali proti nevyčísitelným lidským nákladům v podobě vykořisťovacích podmínek a zneužívání dělníků včetně tisícovek migrantů. Podle odborářů je tak k miliardovým nákladům na výstavbu olympijského centra potřeba přičíst i nevyčísitelné lidské náklady.



### Severní Amerika: PSI pořádá seminář o porušování pracovních práv

12. únor 2014

Zástupci poboček PSI z Kanady a Spojených států se 30. ledna sešli ve Washingtonu, aby diskutovali o útocích na pracovní práva v severní Americe. Odboráři si vyměnili své zkušenosti a současné strategie boje proti politickému tlaku na snižování vlivu odborů a kolektivního vyjednávání, které se týká milionů pracovníků ve veřejném sektoru. Odborová předání se shodli na tom, že efektivní informovanost veřejnosti může zvýšit podporu pro veřejný sektor a přispět k většímu odporu vůči outsourcingu. Blaine Rummel z AFSCME se domnívá, že v USA jsou voliči obecně nakloněni veřejným službám a odborům ve veřejném sektoru obzvláště, pokud outsourcing ohrožuje zodpovědnost, transparentnost a demokratickou kontrolu veřejných služeb. Účastníci se dále shodli na tom, že PSI hraje rozhodující roli při upozorňování na útoky na pracovní práva a pomáhá při prosazování výměny informací a zkušeností po celém světě i v severní Americe.



### Velká Británie: Uzavření 281 daňových center

13. únor 2014

Uzavření 281 daňových center ponechá osamocené zranitelné daňové poplatníky a mohlo by nakonec stát víc, než se ušetří, tvrdí zástupci britské odborové organizace ve veřejných a komerčních službách PCS. Tato daňová centra pomáhají každý rok desítkám tisíc daňových poplatníků. Toto uzavření bude znamenat, že více než 2,5 milionů penzistů, ohrožených pracovníky a žadatelů o daňové výhody přijdou o tuto důležitou službu, a ohrozí 1300 nízko placených zkušených pracovníků. Obzvláště velký dopad lze očekávat na migrující pracovníky, když právě oni představují čtvrtinu všech uživatelů těchto služeb. Negativní efekt očekávají odbory i u rodin, které se mohou dostávat do finančních problémů, protože nebudou mít dostatek informací o možnostech daňových výhod. Generální tajemník PCS, Mark Serwotka, k tomu řekl: „Vláda nedokázala vysvětlit uzavření těchto úřadů, které poskytují životně důležité informace pro ohrožené daňové poplatníky. Toto uzavření vážně narušuje vládní prohlášení o tom, že chce zajistit, aby lidé platili své daně, a nedává žádný ekonomický smysl pokračovat ve škrtání pracovních míst v oddělení, které vybírá finance na veřejné služby, na které se všichni spoléháme.“

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.

