

NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

Ročník 55

Praha
24. listopadu 2010

STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

5,35 Kč

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

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

Připravujeme se na celodenní stávkou 8. prosince 2010

Předpokládané změny v odměňování zaměstnanců veřejných služeb a správy

Ve stavu vyhlášené legislativní nouze schválila Poslanecká sněmovna dne 2. listopadu 2010 vládní předlohu zákona o změně zákonů souvisejících s úspornými opatřeními v působnosti MPSV. Nejpodstatnější součástí tohoto zákona je systémová změna obsažená v platové části zákoníku práce. Úsporné zákony prošly ve zkráceném režimu i v Senátu, a to den před vypršením mandátů odcházejících senátorů. Je tedy reálný předpoklad, že předmětná novela zákoníku práce nabude účinnosti k 1. lednu 2011.

Změny v platové části zákoníku práce

- Ustanovení § 123 odst. 5 záko-

niku práce by již nemělo závazně stanovit konstrukci stupnic platových tarifů. V nezměněné podobě zůstává pouze členění vykonávaných prací do **16 platových tříd, počet platových stupňů není blíže určen.** Novelizované znění neobsahuje dosavadní stanovený rozdíl mezi platovým tarifem v první a šestnácté platové třídě, ani rozdíl platových tarifů mezi nejnižším a nejvyšším platovým stupněm.

• **Znění § 123 odst. 6 písmeno f) nově formuluje zmocnění pro zvláštní způsob zařazení zaměstnance do platové třídy a**

Pokračování na straně 2

Předsednictvo VOS

Ve čtvrtek 18. listopadu se konalo 23. zasedání předsednictva Výboru OS státních orgánů a organizací. V úvodu informovali místopředseda OS Pavel Bednář a předseda ČMKOS Jaroslav Zavadil o vyhlášení a přípravě celodenní stávky zaměstnanců rozpočtové a příspěvkové sféry, na které se bude podílet 10 odborových svazů. Kritizovali skutečnost, že byla odváděna pozornost veřejnosti od změny v odměňování na „pouze“ 10% snížení platů, když skutečnost může být daleko tvrdší díky změnám v odměňování. J. Zavadil informoval o přípravě mítinků stávkujících 8. prosince, které se budou konat v krajských a některých okresních městech. Na jejich organizaci se podílejí především odbory zdravotnictví a školství. Odbory odmítají i připravované změny ve zdravotnictví a změny v důchodech v neprospěch občanů, a proto žádají a očekávají podporu stávky ze strany veřejnosti. Odbory opakovaně kritizují, že problémy rozpočtu se řeší pouze na výdajové straně a nikoliv

především v příjmech.

Předsednictvo vyjádřilo souhlas s dosavadním rozšiřováním informací o chystaných změnách odměňování v souvislosti s přípravou stávky i s informováním o stávce. Předsednictvo vyzývá všechny základní a místní organizace našeho odborového svazu i ostatní zaměstnance, aby svou aktivní účastí podpořili cíle protestní stávky. Uložilo místopředsedům OS zveřejňovat na webových stránkách a prostřednictvím pracovních informáčních a poradenských center aktuální informace a pokyny s cílem zajistit maximální informovanost a účast zaměstnanců na stávce.

Pracovnice aparátu OS Marie Fabianová informovala o chystaných změnách v odměňování a zodpověděla dotazy. Předsednictvo dále svolalo jednodenní zasedání Výboru OS na 9. 12. 2010. Výbor mj. projedná zprávu o činnosti od minulého zasedání, bude se zabývat průběhem

Pokračování na straně 3

Stávka 8. 12. 2010 je legální

Právo na stávku je zakotveno v článku 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod (dále jen Listina), která je součástí ústavního pořádku České republiky. Právo na stávku zaručují i mezinárodní smlouvy, které jsou součástí českého právního řádu.

Podle citovaného článku Listiny je právo na stávku zaručeno za podmínek stanovených zákonem. Zákonem podmínky pro uplatnění práva na stávku jsou uvedeny v § 16 až § 26 zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění. Právní úprava stávky provedená tímto zákonem je ovšem přímo použitelná jen pro stávky, které jsou vyhlášeny ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. To však neznamená, že právo na stávku lze uplatňovat pouze v mezích zák. č. 2/1991 Sb.. Právo na stávku za jiné hospodářské a sociální zájmy zaručuje Listina v čl. 27 odst. 4 a neexistence zákona, který by stanovil podmínky výkonu tohoto práva, toto ústavní právo nezpochybňuje. Ke stejnému závěru dospěl Nejvyšší soud v rozsudku čj. 21 Cdo 2104/2001, kde v odůvodnění mimo jiné uvedl, že cit. „Upravuje-li zákon pravidla stávky jen v případech stávky v souvislosti s kolektivním vyjednáváním plyne z toho závěr, že jiného (zákoného) omezení práva na stávku v českém právním řádu není. **Platí tedy, že právo na stávku je zaručeno (článek 27 odst. 4 Listiny) aniž by (s výjimkou stávek v souvislosti s kolektivním vyjednáváním) bylo v souladu s ústavními principy omezeno.**“

Právo na vyhlášení stávky v okruhu své působnosti v souladu s platnou právní úpravou má:

- členská schůze ZO či MO, pokud tuto pravomoc nepřenese na

výbor ZO nebo MO,

- předsednictvo odborového svazu,
- výbor odborového svazu odborového svazu,

Tyto orgány také nesou odpovědnost za důsledky z ní vyplývající.

Účast zaměstnance na stávce je realizací ústavního práva a je **omluvenou nepřítomností v práci** a zároveň překážkou v práci. Na stávkujícím zaměstnanci nelze, při respektování práva na stávku, požadovat dodržování všech povinností, jak vyplývají z pracovní smlouvy a z ustanovení § 38 odst. 1 zák. práce. Nedodržování těchto povinností **není porušením povinností vyplývajících z pracovního poměru a zaměstnance nelze z těchto důvodů postihovat**, viz i citovaný rozsudek NS. Po dobu účasti ve stávce **nenáležejí zaměstnanci plat** vzhledem k ustanovení § 109 odst. 1 zák. práce, dle kterého zaměstnanci náleží plat za vykonanou práci.

Realizace takového opatření předpokládá, že budou vypracovány **seznamy účastníků stávky**, které budou předány zaměstnavatelem místu odpovědnému za výpočet platu. To zajistí, aby plat za dobu stávky byl vyplacen pouze těm zaměstnancům, kteří se stávky nezúčastní. Pokud by byl plat vyplacen i účastníkům stávky, došlo by k porušení zásady vyjádřené v § 109 odst. 1 zák. práce a příjemce platu by v takovém případě získal ve smyslu § 324 zák. práce bezdůvodné obohacení, které by bylo podle § 451 odst. 1 občanského zákoníku povinen vydat.

Seznamy účastníků stávky jsou vypracovávány též z toho důvodu, že je-li zaměstnanci překážka v práci na jeho straně známa předem, musí včas zaměstnavateli tuto

Pokračování na straně 2

Stávka 8. 12. 2010 je legální

Pokračování ze strany 1

skutečnost ohlásit (§ 206 odst. 1 zák. o práci). Sestavením seznamu účastníků stávky se převede tomu, aby tak jednotliví stávkující zaměstnanci museli činit individuálně. Pokud jde o **otázkou pojistného** na zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení v době stávky, odvod pojištění se provádí srážkou z platu a platí je jak zaměstnanec tak zaměstnavatel v poměru určeném zákonem č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů a zák. č. 589/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Výše pojistného zaměstnanec na zdravotní pojištění činí 13,5 % vyměřovacího základu. Zaměstnavatel odvádí pojišťovně těchto 13,5 %, přičemž zaměstnanci srazí, i bez souhlasu, z platu jednu třetinu této částky, zbývající dvě třetiny uhradí zaměstnavatel ze svých prostředků, viz § 9 zák. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Vzhledem k tomu, že v případě stávky jde o omluvenou nepřítomnost v práci a zaměstnanci za tuto dobu nenáleží plat, vztahuje se na tuto situaci ustanovení § 3 odst. 5 zák. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, které stanoví odlišně vyměřovací základ pro výpočet pojistného. Za dobu, kdy zaměstnanec nemá započitatelný příjem se vychází z minimální mzdy a do vyměřovacího základu se za každý kalendářní den pracovního volna připočítá poměrná část minimální mzdy připadající na jeden kalendářní den v daném měsíci s výjimkou uvedenou v § 3 odst. 5 písm. a-c) zákona, kdy se nic nepřipočítává. I v tomto případě zaměstnanec je povinen uhradit jednu třetinu pojistného a zaměstnavatel dvě třetiny. Podle § 9 odst. 3 zák. č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, v platném znění, se však může zaměstnanec písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zavázat zaplatit zaměstnavateli zcela nebo zčásti částku odpovídající pojistnému, které za zaměstnance má zaměstnavatel povinně hradit v době, kdy zaměstnanec poskytl pracovní volno bez náhrady příjmu. Dle našeho názoru není důvod uplatňovat citované ustanovení § 9 odst. 3 zák. č. 48/1997 Sb. v případě stávky. Výše pojistného na sociální zabezpečení činí u zaměstnanců 8 % a u zaměstnavatele 26 % z vyměřovacího základu. Pojistné, které platí zaměst-

nanec mu zaměstnavatel srazí z jeho příjmu. Pojistné se nesrazí pouze v případě, že zaměstnanec neměl celý měsíc započitatelný příjem.

Pro stávku za jiné hospodářské a sociální zájmy, jak bylo uvedeno výše, nejsou stanovena žádná pravidla. Aby se předešlo případným škodám a nedošlo nadzbytnou mírou k omezování práv jiných osob, doporučujeme při organizování stávky dodržovat určitá pravidla. Při organizování stávky lze považovat za vhodný a platnému právnímu řádu odpovídající tento postup:

- svolat členskou schůzi s možnou účastí všech zaměstnanců (ne jen členů svazu) a projednat zapojení do stávky,
- ustanovit stávkový výbor (tuto funkci může plnit výbor ZO nebo MO) nebo kontaktní osobu,
- oznámit písemně alespoň 3 dny předem zaměstnavateli tyto údaje:
 - a) kdy bude stávka zahájena a dobu jejího předpokládaného trvání,
 - b) důvody a cíle stávky,
 - c) jména zástupců stávkového výboru nebo kontaktní osoby, kteří jsou oprávněni zastupovat účastníky stávky,
- oznámit počet zaměstnanců, kteří se zúčastní stávky,
- předat zaměstnavateli pro účely řádné výplaty platu jmenný seznam zaměstnanců, kteří se zúčastní stávky,
- oznámit písemně bez zbytečného odkladu zaměstnavateli ukončení stávky.

Zaměstnanci, kteří nejsou účastníky stávky a kteří v důsledku stávky nebudou moci vykonávat svou obvyklou činnost, budou mít překážku v práci na straně zaměstnavatele, dle § 208 zák. práce.

Závěrečné poznámky: Stávky vyhlášené odborovou organizací se mohou zúčastnit jak odborové organizovaní zaměstnanci, tak i zaměstnanci, kteří odborově organizovaní nejsou. Zaměstnanci, u jejichž zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, se mohou k vyhlášené stávce vhodným způsobem připojit, má-li toto připojení formu přerušení práce, je třeba, aby toto přerušení zaměstnavateli předem nahlásili jako překážku na straně zaměstnance. Právo na stávku je zaručeno za podmínek stanovených zákonem; toto právo nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů.

(celý materiál Právní výklad stávky na statorg.cmkos.cz)

Předpokládané změny v odměňování zaměstnanců veřejných služeb a správy

Pokračování ze strany 1

umožňuje sjednání smluvního platu. Na základě novelizovaného ustanovení je vláda zmocněna libovolně rozšířit okruh zaměstnanců, u kterých může zaměstnavatel určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platové stupně příslušné platové třídy. Smluvní plat není dosud v zákoníku práce definován, jedná se pouze o zmocnění pro vládu k vydání prováděcího předpisu.

Změny v nařízeních vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů

V době od 5. do 12. listopadu proběhlo k předložené novele uvedeného nařízení vlády zkrácené meziresortní připomínkové řízení. Vypořádání zásadních připomínek se konalo dne 19. 11. 2010 s tím, že pan ministr rozhodne o případném akceptování předložených legislativních výhrad a o konečném znění vládní předlohy 23. 11. 2010. Podle předběžných informací by měla vláda novelu platového předpisu projednat a schválit začátkem prosince 2010.

Jedná se o následující zásadní navrhované změny:

- V § 3, který stanovuje postup při zařazení zaměstnance do platové třídy, se zjednodušuje znění odstavce 3), na základě kterého lze umožnit výjimku ze vzdělání. **Podle předloženého návrhu by bylo nově možné za předpokladu, že nestanoví zvláštní právní předpis jinak a zaměstnanec prokáže schopnost k výkonu požadované práce, poskytnout časově neomezenou výjimku.**

- V § 5 se doplňují odstavce 4 a 5, podle kterých se stanovují samostatné platové stupnice pro pedagogické pracovníky. Nově **navržené stupnice jsou konstruovány v jiné formě, obsahují pouze 5 platových stupňů s tím, že se zároveň zvyšuje počet let započitatelné praxe potřebný pro postup do vyššího platového stupně.** Oproti současné praxi se výrazně mění rozdíly mezi platovými tarify v jednotlivých platových třídách i stupních. Zařazením samostatných stupnic platových tarifů pro pedagogické pracovníky se zohledňuje dlouhodobý požadavek Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

- V návaznosti na zmocnění v zákoníku práce navrhuje předklada-

tel zásadní změnu § 6, kterým se stanovuje zvláštní způsob určení platového tarifu některým zaměstnancům. **Jedná se o rozšíření okruhu zaměstnanců, kterým může zaměstnavatel určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platové stupně příslušné platové třídy** (zjednodušeně se používá také neoficiální označení „pásmové odměňování“). V současné době se uvedený postup umožňuje pro zaměstnance zařazené do první až páté platové třídy (jedná se převážně o jednoduché obslužné nebo rutinní práce) a v případě zařazení do vyšších platových tříd pouze pro zaměstnance, kteří vykonávají činnosti závislé na míře talentu nebo fyzické zdatnosti (umělecké a sportovní činnosti). Obdobná úprava již platí pro zdravotnická zařízení, kde je stanovení platů v rozpětí podmíněno předchozím souhlasem zřizovatele. Nově se navrhuje možnost plošného využití platového tarifu v rozpětí u všech zaměstnanců veřejných služeb a správy, s výjimkou pedagogických pracovníků. **Při takovémto způsobu odměňování nemusí zaměstnavatel zohledňovat délku započitatelné praxe, takže může dojít k situaci, kdy např. zaměstnanec s dvacetiletou praxí může mít stejný tarifní plat jako začínající zaměstnanec s praxí do jednoho roku.**

- Doplnění § 6a, na základě kterého by bylo možné se zaměstnancem zařazeným do třinácté a vyšší platové třídy sjednat smluvní plat. Jedná se o nový platový institut, který není v zákoníku práce definován. Závažným legislativním problémem je také vztah k § 122 zákoníku práce, podle kterého plat určuje zaměstnanec zaměstnavatel. Předložený návrh nedefinuje bližší podmínky a kritéria, podle kterých by se smluvní platy stanovovaly. Z uvedených důvodů bylo k tomuto návrhu uplatněno nejvíce připomínek.

OS státních orgánů a organizací uplatnil ve svém nesouhlasném stanovisku zásadní výhrady především k zavedení smluvních platů a k plošnému uplatňování platového tarifu v rozpětí. K poskytování výjimek ze vzdělání jsme předložili požadavek na doplnění navrhované úpravy. V plném znění zveřejňujeme stanovisko OS na jiném místě.

-fa-

Stanovisko

Odborového svazu státních orgánů a organizací k návrhu nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a kterým se zrušuje nařízení vlády č. 447/2000 Sb., o způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců odměňovaných podle zákona o platy a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech

Obecně k návrhu:

Odborový svaz státních orgánů a organizací zásadně nesouhlasí s předloženým návrhem novely nařízení vlády č. 564/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, který reaguje na projednávané změny platové části zákoníku práce. Jedná se o bezprecedentní zásah do současného jednotného systému odměňování, který má umožnit stanovení výše platu bez ohledu na skutečnou náročnost, složitost a odpovědnost vykonávané práce. Jak jsme již konstatovali ve stanovisku zpracovaném k návrhu na změnu odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě předloženou v rámci novely zákoníku práce, nelze souhlasit s nekoncepčním pojetím nové úpravy odměňování, které nepředcházela analýza stávajícího systému s příslušnými závěry.

OS zásadně odmítá navrhovanou možnost plošného využití zvláštního způsobu určení platového tarifu (platového tarifu v rozpětí) u všech zaměstnanců odměňovaných platem, s výjimkou pedagogických pracovníků. Opakovaně zdůrazňujeme, že pro zaměstnance veřejných služeb a správy, a to zejména pro zaměstnance státní správy, je tato úprava nepřijatelná. Realizací uvedeného návrhu by došlo k porušení čl. 24 Listiny základních práv a svobod, tj. práva na spravedlivou odměnu za práci a § 16 zákoníku práce, který deklaruje povinnost rovného zacházení v odměňování. Návrh je rovněž v přímém rozporu s ustanovením § 110 zákoníku práce, který stanovuje, že „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejný plat“. Z citovaného ustanovení jednoznačně vyplývá, že pokud se jedná o státní správu, kdy zaměstnavatelem zaměstnanců organizačních složek státu je Česká republika, je nepřijatelné, aby byli tyto zaměstnanci v jednotlivých správních a jiných úřadech odměňováni za práci stejné hodnoty rozdílně.

Předloženého návrhu se týká problematika zákazu diskriminace v odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty mezi muži a ženami (čl. 157 SFEU, ex-čl. 141 SES a směrnice 2006/54/ES), problematika zákazu diskriminace v odměňování na základě věku (směrnice 2000/78/ES), a dále problematika zákazu diskriminace v odměňování na základě jiných diskriminačních důvodů, tj. rasy a etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení nebo sexuální orientace (směrnice 2000/78/ES a 2000/43/ES).

Je rovněž třeba zdůraznit, že judikatura Soudního dvora EU uznává i obecný zákaz diskriminace a navíc, že s Lisabonskou smlouvou spojená Listina základních práv Evropské unie, jež tvoří součást primárního práva EU, zakazuje v čl. 21 diskriminaci jako celek.

Judikatura Soudního dvora EU navíc v oblasti odměňování za stejnou práci a práci stejné hodnoty standardně uznává princip tzv. jednoho zdroje. **Podle něj povinným subjektem, který musí rovné odměňování zajišťovat, není pouze vlastní zaměstnavatel, který zadává práci, ale subjekt, který je odpovědný za nerovnost a může zajistit či obnovit rovné zacházení.** Z tohoto pohledu je nutno posuzovat veřejnou správu a odměňování v ní jako celek tak, aby bylo zajištěno rovné zacházení v odměňování za stejnou práci a práci stejné hodnoty, a to v rámci všech subjektů odměňovaných z jednoho zdroje - státního rozpočtu.

Důrazně upozorňujeme, že určení platového tarifu v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy, může ve svých důsledcích znemožnit zabezpečení odpovídajících relací přiznaných platových tarifů, a to i v rámci jednotlivých organizací veřejné sféry. Může tak snadno dojít k situaci, kdy zaměstnanec vykonávající práci odpovídající svojí náročností zařazení do vyšší platové třídy, bude mít při stejné délce započítatelné praxe výrazně nižší tarifní plat než zaměstnanec zajišťující méně náročnou činnost.

Konstatujeme, že možnost plošného uplatňování platového tarifu v rozpětí pro zaměstnance veřejných služeb a správy je v rozporu s právními předpisy, a proto je pro odbory nepřijatelná.

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

Pokud se jedná o možnost sjednávání smluvního platu, je nutné znovu připomenout, že tato platová kategorie není v zákoníku práce definována, existuje pouze zmocnění pro vládu k vydání prováděcího předpisu. Předložený návrh novely platového předpisu však kromě obecného okruhu zaměstnanců, kterých by se měl tento platový institut týkat, bližší podmínky pro jeho vymezení vůbec neupravuje. Z uvedeného vyplývá, že **pro zavedení smluvního platu nejsou vytvořeny nezbytné legislativní předpoklady.** Požadujeme proto, aby příslušné ustanovení bylo z předloženého návrhu vypuštěno.

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

Co se týká poskytování výjimek ze vzdělání, souhlasíme s určitým zjednodušením. Nesouhlasíme však s možností poskytnutí trvalé výjimky pro všechny kategorie zaměstnanců pouze na základě jejich subjektivního hodnocení. Požadujeme proto, aby trvalá výjimka z potřebného vzdělání byla limitována vymezeným okruhem zaměstnanců a v ostatních případech dosaženým věkem zaměstnance.

Tuto připomínku považujeme za zásadní.

K jednotlivým částem:

K čl. I, bod 1.

V § 3 odstavec 3 písm. b) předloženého návrhu požadujeme doplnit na konci věty následující slova: „..... a je starší než 50 let nebo se jedná o zaměstnance, který vykonává práce, jejichž úspěšné provádění závisí na míře talentu nebo na fyzické zdatnosti a o zaměstnance, který vykonává jednoduché obslužné nebo rutinní práce“.

Zdůvodnění:

Možnost poskytnutí výjimek na neomezenou dobu bez dalších podmínek a bez vymezení okruhu zaměstnanců, kterých se tato výjimka může týkat, považujeme za degradaci stanovených kvalifikačních předpokladů.

Tato připomínka je zásadní.

K čl. I, bod 7.

Požadujeme zachování současného platného znění § 6 nařízení vlády.

Zdůvodnění:

V důsledku aplikace předloženého návrhu na změnu tohoto ustanovení by došlo k porušení práva na spravedlivou odměnu za práci, k diskriminaci v odměňování zaměstnanců veřejné sféry a destabilizaci veřejných služeb a správy. Podrobnější zdůvodnění je uvedeno v obecné části stanoviska.

Tato připomínka je zásadní.

K čl. I, bod 8.

Požadujeme vypuštění nově vloženého § 6a.

Zdůvodnění:

Zavedení smluvních platů považujeme za krajně nesystémové řešení, které by zpochybnilo celý současný systém odměňování zaměstnanců veřejných služeb a správy. Z předloženého návrhu vůbec nevyplývá, jakým způsobem a podle jakých kritérií by se smluvní platy stanovovaly. Vše nasvědčuje tomu, že realizace tohoto návrhu by podstatně zvýraznila a prohloubila již výše uváděnou nerovnost v odměňování. Vzhledem k tomu, že jsou stanoveny závazné limity objemu prostředků na platy, lze důvodně předpokládat, že kromě nerovnosti v odměňování by došlo také k diskriminaci v odměňování ostatních zaměstnanců, protože finanční prostředky na smluvní platy by byly získány na úkor zaměstnanců odměňovaných na základě zařazení do platových tříd.

Tato připomínka je zásadní.

Stanovisko OS Stavba ČR

Odborový svaz Stavba ČR je plně solidární se svými kolegyněmi a kolegy z odborových svazů působících ve veřejné sféře a podporuje jejich protestní stávkou (8. 12. 2010) a demonstraci těch OS, které se ze zákona stávky zúčastnit nemohou (15. 12. 2010).

Stávka a demonstrace jsou důsledkem arogantního chování vlády České republiky, které prokázala i tím, že bez diskuse v Parlamentu ČR prosadila řadu antisociálních opatření, která na občany s nižšími příjmy dopadnou už od 1. 1. 2011.

Vláda připravuje další brutální útok na sociální stát - bude tedy její vinou, dojde-li v příštím roce k rozsáhlému porušení sociálního smíru.

V Praze dne 10. 11. 2010

Stanislav Antoniv
předseda OS Stavba ČR

Je legitimní protestovat proti vládě a parlamentu?

Možná není před stávkou na škodu si připomenout volební výsledky, které vynesly k moci nynější poslaneckou sněmovnu a vládu.

Volilo 63 % oprávněných voličů, z toho 47,8 % volilo ODS, TOP 09 a VV, tedy strany dnešní vlády a poslanecké sněmovny. Většina voličů, 52,2 % těch, kteří použili své právo volit, NEvolila tyto tři strany. A když si spočítáme za použití matematiky základní školy kolik volilo ODS, TOP 09 a VV z celkových oprávněných voličů, vyjde nám 30,12 %. Čili 69,88 % oprávněných voličů NEvolilo tyto tři strany. Takové počítání se možná zdá k ničemu, poslanci a následně vláda zvoleni menšinou prostě většinu mají. Ale nemůže to přece znamenat, že 69,88 % procent oprávněných voličů

nemůže žádat ohled na své zájmy, být tak neúčinní při volbách konaných jednou za čtyři roky. A pokud to nelze činit dialogem, demonstrací, tak se to čini stávkou. -dě-

Předsednictvo VOS

Pokračování ze strany 1

stávky, rozpočtem OS na rok 2011, majetkovými aktivitami OS a přípravou VI. sjezdu. Předsednictvo vzalo na vědomí zařazení do evidence pěti nových ZO s celkovým počtem 148 členů a tří individuálních členů. -dě-

ČMKOS kritizuje návrh zákona o veřejném zdravotním pojištění a změnu a doplnění některých souvisejících zákonů

Předložený návrh, který se na první pohled tváří jako pouze technická novela v sobě obsahuje zásadní změny ve financování systému zdravotnictví v České republice. Za naprosto nezbytné proto považujeme posouzení předloženého dokumentu v celkovém kontextu „reformy veřejných financí“ uskutečňovaných touto vládou. Bez tohoto kontextu totiž nelze dosti dobře pochopit skutečné cíle a motivace navrhovaných opatření (s čímž mimochodem předkladatelé zjevně počítají). Bez tohoto kontextu by se mohlo snadno přistoupit na krycí legendu předkladatelů halících své skutečné záměry do cudného hávu starosti o občana a jeho ústavní nároky.

Ve skutečnosti jde jen o dovršení „úspěšných reformních snah“ uskutečněných předchozí vládou. Ty spočívaly ve dvou opatřeních:

- **naprosto nepřiměřeném snížení daní** (včetně tzv. zastropování pojistného) provedeném v posledních letech. Tato politika v kombinaci s ekonomickou krizí uvrhla státní rozpočet i celkové veřejné finance do největších deficitů v historii České republiky. Zastavení valorizace plateb za státní pojištěnce pak přenáší tento problém nízkou nastavené daňové soustavy v ČR do systému veřejného zdravotního pojištění.

- **změně regulace cen léčiv.** Změna cenové regulace obešla veřejnou diskuzi a „na poslední chvíli“ poslancekou iniciativou se dostala do „reformního Topolánkova batohu“. Změna regulace znamenala výrazné zvýšení výdajů zdravotních pojišťoven za léky (oproti stavu oproti zachování původního systému regulace). Současná „cenová regulace“ např. umožňuje, přes výrazné posílení koruny vůči euru i dolaru v posledních letech, farmaceutickým firmám již minimálně tři roky čerpat zisk z kurzových změn v ročním rozsahu minimálně 4 - 5 mld Kč. Jak ukazuje tento návrh, okamžitá úprava cenové regulace léčiv však není na pořadu dne. Důsledkem těchto „opatření“ pak je opakující se roční deficit veřejného zdravotního pojištění ve výši cca 10 mld Kč. Situace je dnes taková, že během loňského a letošního roku došlo prakticky k vyčerpání rezerv, naakumulovaných zdravotními pojišťovnami v předchozích letech a nejspíše ve druhém čtvrtletí 2011 se zdravotní pojišťovny dostanou do problémů s platební schopností.

V tomto kontextu je pak naprosto zřejmé, že skutečným cílem navrhovaných změn v oblasti hrazení zdravotní péče (změny v §1 3 Zákona 48/1997 o veřejném zdravotním pojištění) **je zatížit pacienty dodatečnými náklady vyplývajícími z fakticky nucené spoluúčasti na úhradě léčebných úkonů. Jinak řečeno přenést na pacienty náklady předchozích „reformních kroků“ pravice vlády, které zásadním způsobem rozrušily bilanci veřejného zdravotního pojištění.**

Na straně 27 se hovoří o tom, že „*V oblasti hrazení zdravotní péče hrazené z veřejného zdravotního pojištění zůstane zachován stav, kdy pojištěnec bude mít nárok na zdravotní péči bez přímé úhrady, tedy na zdravotní péči hrazenou z veřejného zdravotního pojištění. Oproti současnému stavu bude pojištěnec dána možnost si v případě zájmu legálně připlatit na nákladnější zdravotní péči.*“

Tyto věty, které se ještě několikrát v různých obměnách v dokumentu objevují, navozují pocit, že prakticky oproti současnému stavu o nic nejde. Že jde pouze o otevření možnosti, aby si občan oproti současnému standardu připlatili na nadstandard.

Ve skutečnosti v celém dokumentu není ani zmínka o tom, jak tento standard bude vypadat – jaká úroveň „zdravotní péče bez přímé úhrady“ bude. Zcela jistě to však nebude současná úroveň – což nepřimo na str. 3 uvádějí (snad nechtěně) i sami autoři. „V oblasti hrazení zdravotní péče hrazeného z veřejného zdravotního pojištění je třeba redefinovat rozsah zdravotní péče ve smyslu Programového prohlášení vlády České republiky. Čili ne zachovat, ale „redefinovat“.

Podívejme se tedy, co říká programové prohlášení vlády. V části II. se zde k tomuto tématu uvádí: „Definujeme nárok, tedy rozsah péče hrazené z veřejného zdravotního pojištění, na základě medicínských kritérií a v rozsahu možností veřejného zdravotního pojištění“.

Pokud vyjdeme z této autentické citace Programového prohlášení vlády, pak je již dnes zcela zřejmé, že rozsah současné zdravotní péče je posky-

tován nad „možnosti veřejného zdravotního pojištění“ v rozsahu 10 mld Kč. A tím jsou také dány základní rámce standardu a nadstandardu – bez ohledu na detailní „medicínská kritéria“. Současný standard poskytované zdravotní péče se stane budoucím nadstandardem. Jinak řečeno, na úroveň služby, kterou dostává pojištěnec ze současného systému, si bude muset (vedle regulačních poplatků a dopltek za léky) pojištěnec prostě připlatit. Návrh (věcný záměr) **zákona o veřejném zdravotním pojištění** tomu novelizací §13 otevírá cestu.

Toto zjevné zavedení nucené spoluúčasti občanů na úhradě zdravotní péče se v návrhu zákona nazývá otevření možnosti „legálně si připlatit“. Je velmi pravděpodobné, že již v dohledné době si budou pacienti „legálně připlácet“ v rozsahu dalších 10 – 15 mld Kč. Celkové „připlácení“ se tak minimálně zvýší ze 40 mld Kč, dosažených v roce 2008, na 55 – 60 mld Kč a míra spoluúčasti se zvýší z 15,4 %, dosažených v roce 2008 na zhruba 23 %. (V této souvislosti není od věci si připomenout volební program TOP 09, který říká, „spoluúčast, která tvoří v současnosti zhruba 14 % celkových výdajů oproti 25 % obvyklým v rozvinutých zemích Evropské unie, bude růst maximálně o 3 procenta ročně“.)

cmkos.cz

Poradenská nonstop infolinka

Zkušební provoz poradenské nonstop infolinky Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) a Asociace svobodných odborů (ASO) začal v květnu letošního roku. Službu využívají členové odborů, zaměstnanci i zaměstnavatelé. Jedná se o rychlou pomoc v oblasti pracovněprávní problematiky v rámci projektu Posilování sociálního dialogu – Služby pro zaměstnance. Infolinka 840 888 233 využívá systém rozšířené služby call centra, což kromě příjmu hovoru a přesměrování na odborníka na pracovní právo, umožňuje položit dotaz i prostřednictvím e-mailu, SMS zprávy i volání přes Skype. Služba je poskytována nonstop, pro volajícího mimo běžný provoz od 9 do 16 hodin je v provozu záznamník, kde je možné položit dotaz s uvedením kontaktu pro zpětné volání, či odpověď přes e-mail. V běžném provozu je zajištěno spojení a komunikace tazatele s právním expertem. Vyřizuje-li však právník jiný dotaz, dochází k přepojení na dalšího experta. Při plné obsazenosti domluví operátor zpětné volání, nebo nabídne možnost položit dotaz prostřednictvím e-mailu. Jde-li o složitý právní problém, může tazatel využít regionální právní poradenství v rámci ČMKOS, či písemnou odpověď přes e-mail službu. Každý hovor je monitorován, což umožňuje analyzovat nejčastější problémy v oblasti pracovního práva. Na jejich objasňování je pak zaměřen právní servis Soudy a přílohy Paragrafy do kapsy.

Od června, kdy je infolinka v plném provozu, hledalo pomoc 300 zájemců. Kontrola ministerstva práce a sociálních věcí pak konstatovala, že systém je funkční, pracuje bez vad a v souladu s pravidly.

Dotazy se netýkají jen zaměstnanců, ale na infolinku se obracejí i zaměstnavatelé, především menší firmy, kde nemají právníka. Z analýzy dotazů je vidět, že krize zdaleka nekončí. Zaměstnanci se nejčastěji ptají na ukončení pracovního poměru pro nadbytečnost, na snižování pracovního úvazku, na smlouvy na dobu určitou, dohody o pracovních činnostech, ukončení pracovního poměru, apod. Po zdařilých zářijových demonstracích se objevují i dotazy na založení odborové organizace, či na možnost získání individuálního členství.

Nonstop infolinka: 840 888 233

**e-mail: poradenska.infolinka@service4c.com
prostřednictvím SMS: 604 193 115**



I v Rumunsku protestují odbory proti vládním škrtnům

Jménem 8 milionů pracovníků ve veřejných službách vyjádřila odborová federace EPSU svou solidaritu s rumunskými státními zaměstnanci, kteří plánují protesty na středu 27. října 2010. Shromáždění začne před budovou úřadu vlády a bude pokračovat pochodem k parlamentu. Podobně jako v mnoha evropských zemích v poslední době, ve Francii, České republice, Řecku nebo Slovensku, bojují rumunské odbory s vládními plány na snižování mezd státních zaměstnanců a důchodů a proti propouštění. V Rumunsku k tomuto dochází v návaznosti na půjčku od EU a Mezinárodního měnového fondu. Snižování mezd o 25 % jednoduše odsoudí zaměstnanec k chudobě, když měsíční mzdy se mohou pohybovat dokonce jen kolem 100 euro. Přestavitelé EPSU tak volají po alternativních řešeních, jako jsou zamezení daňovým únikům, které mohou představovat až stovky miliard euro. Další alternativou je férové a progresivní zdanění včetně daně z finančních transakcí, o které se nyní diskutuje na úrovni EU a zemí G20. V boji proti útokům na pracovníky ve veřejném sektoru napříč celou Evropou stojíme společně. Tito pracovníci si zaslouží slušnou mzdovou úroveň a právo na kolektivní vyjednávání, když oba dva faktory jsou klíčové pro evropský sociální model.

-pm-

NOS - Noviny odborového svazu státních orgánů a organizací
Vychází 22x 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. Telefon redakce: 236 181 173, e-mail: dedovska@volny.cz. Objednávky předplatného přijímá redakce. Administrace Věra Černochová, Schulhoffova 857, 149 00 Praha, tel. 272 932 840. Tisk Regleta s.r.o. Novovysočanská 24 N, Praha 9. Expeduje Typa-mailing. Podávání novinových zásilek povoleno Českou poštou, s. p., Odštěpným závodem Střední Čechy v Praze, č. j. 3443/96-P ze dne 20. 11. 1996. ISSN 0862-9633, MK ČR 4664