

NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

Ročník 61

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

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

STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

Vláda 12. září schválila novelizaci nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (<https://apps.odok.cz/djv-agenda?date=2016-09-12>) a 21. září pak novelizaci nařízení vlády č. 59/2015 Sb., o služebních tarifech a o zvláštním příplatku vojáků z povolání, nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, nařízení vlády č. 286/2015 Sb., kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2016, a nařízení vlády, kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2017. Současně byla schválena i systemizace služebních a pracovních míst s účinností od 1. ledna 2017. (<https://apps.odok.cz/djv-agenda?date=2016-09-21>)

MPSV: podnikovým kolektivním dohodám nelze upírat možnost . . .

Bc. Pavel Bednář
předseda OSSOO

V Praze 2. 8. 2016

Vážený pane předsedo,

K Vašemu dotazu sděluji, že odpověď na něj z části závisí na výkladu zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „zákon o státní službě“ a jeho ustanovení § 143, jehož výklad však nenáleží do gesce Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), nýbrž do gesce Ministerstva vnitra. Připouštím však, že Vaše otázka má zásadní přesah do oblasti odborového sdružování a kolektivního vyjednávání.

Kolektivní dohoda vyššího stupně (dále jen „KDVS“) účinná od 1. ledna 2016 založila některé nároky státních zaměstnanců ze služebního poměru, čímž byl potvrzen většinový názor, že lze zakládat kolektivními dohodami nároky náležející přímo jednotlivým státním zaměstnancům. Kolektivní dohody tedy mohou obsahovat tzv. normativní část. Tento přístup plně odpovídá ustanovení § 143 odst. 1 zákona o státní službě, jež stanoví, že v kolektivní dohodě mohou být upravena práva a povinnosti stran a také práva státních zaměstnanců. Zákon o státní službě výslovně neupravuje vztah KDVS a podnikových kolektivních dohod, z čehož plyne, že oba typy kolektivních dohod se, pokud se jedná o jejich členění a obsah, řídí shodnými zákonnými ustanoveními. Nelze tak podnikovým kolektivním dohodám upírat možnost sjednání tzv. normativní části, neboť ustanovení § 143 odst.

Pokračování na straně 2

ze sekci

Veřejná správa

Vedení výboru Sekce veřejné správy OSSOO se konalo v úterý 4. října v Praze v sídle odborového svazu. 1. místopředseda OS JUDr. Rudolf Pospíšil informoval přítomné o zvýšení tarifních platů a mezd ve veřejné správě, které je výsledkem dlouhodobého jednání s vládní koalicí. Dále informoval o legislativních novinkách, které se negativně dotýkají činnosti odborů, a to ohledně zapisování do veřejného rej-

stříku, kdy varoval před změnou názvu organizace, která je spojena se souhlasem majitele objektu uváděné adresy organizace, a dále pak o povinném zveřejňování kolektivních smluv a dohod v registru smluv od příštího roku a povinném ukládání roční účetní závěrky do veřejného rejstříku. Místopředseda Pospíšil spolu s 2. místopředsedou OS Ing.

Pokračování na straně 2

Nářízení vlády jakžtakž fungující systém nabourává



Když v roce 2014 a 2015 prezentovaly odbory svůj požadavek, že s novým služebním zákonem očekávají pro státní zaměstnance navýšení platů o 25 %, vysloužily si výsměch a razantní odmítnutí. Upozorňovaly sice na to, že zákon o státní službě znevýhodňuje zaměstnance, přiřazuje

názor

jim více povinností, více omezení, a proto by odměňování nemělo zůstat stejné, protože se jedná o zhoršení pracovních podmínek a za to by zaměstnanci měli jako kompenzaci dostat více peněz. Druhá strana ale bagatelizovala všechny připomínky odborů jak k povinnostem státních zaměstnanců vy-

Pokračování na straně 3

Seminář - Aktuální otázky implementace zákona o státní službě



Ve čtvrtek 29. září se v Praze konal seminář „Aktuální otázky implementace zákona o státní službě s přihlédnutím k postavení odborových organizací ve služebních úřadech“ vedený Mgr. Terezou Tichou a Ing. Jiřím Tichým z sekce Státní služba Ministerstva vnitra ČR.

Vystoupení lektorů a průběžné otázky a diskuse se týkaly nejrůznějších nových věcí v personální praxi ve státní správě. Největším problémem pro personální praxi je „soužití“ správních rádu a zákoníku práce.

V nejasných případech po-

máhá praxi sekce Státní služba Ministerstva vnitra. Řadoví zaměstnanci, ale i personalisté, se těžko orientují v méně obvyklých situacích. Není ještě zažita např. situace, že personální pravomoc má jediná fyzická osoba, služební orgán, což může při vyřízení personálních záležitostí způsobit delší lhůty, které se řídí správním řádem. Nová je podle zákona o státní službě skutečnost, že státní úředníci zařazení na služební místa v různých úřadech mají jednoho za-

Pokračování na straně 2

Seminář - Aktuální otázky implementace zákona o státní službě

Pokračování ze strany 1

městnavatele, Českou republiku, a to např. při přechodu do jiného úřadu znamená převod dovolené a ne vyplacení zbylého nároku, jako tomu je při ukončení pracovního poměru podle zákoníku práce. Velkou novinkou také je, že si státní zaměstnanec pro služební řízení může zvolit jakoukoli osobu jako zmocněnce, s nímž poté služební orgán výhradně komunikuje. Nezvyklé je pro praxi také skutečnost, že služební orgán je nezastupitelný ve svých výsostných pravomocích a jen ve výjimečných případech lze připustit jeho zastoupení, a to pouze nadřízeným služebním orgánem. Pro zaměstnance zajímavější se o jinou výdělečnou činnost je důležité vědět, že povolení k výkonu na dobu neurčitou nelze odvolat. Stejně tak je pro zaměstnance významné vědět, že správní rozhodnutí služebního orgánu musí obsahovat podrobné zdůvodnění, což je důležité zvláště

Ing. Tichý na závěr semináře uvedl některé údaje z průzkumu ohledně letošních služebních hodnocení v rámci vládou nařízeného Zhodnocení účinnosti úpravy provádějí služební hodnocení. Zkušenosti z 27 služebních úřadů napovídají, že poprvé prováděná hodnocení proběhla bez větších dopadů do výše osobních příplatků, když většina hodnocených dopadla jako vynikající či dobří zaměstnanci, dostačujících a nevyhovujících pak bylo pouze několik desítek. Výsledky hodnocení, které nemělo dopad do změn osobního příplatku, může ale eventuálně vyvolávat dojem, že bylo ovlivněno finančními možnostmi.

Lektoři doporučili zasílat případné dotazy na statnisluzba@mvcv.cz, u aktuálních záležitostí pak je možný telefonní dotaz.

Seminář se stejným tématem proběhne 11. října 2016 v Pardubicích. -dě-



při negativních rozhodnutích a při odvoláních, nedostatečná zdůvodnění dávají naději na obnovu správního řízení.

Účastníci semináře se zajímali a diskutovali o nelehké praxi týkající se obsazování volných míst, výběrových řízení, jmenování, odvolání, postavení mimo službu, zařazení na služební místo v souvislosti s obory služby, prostředky ochrany podle správního řádu. Lektoři zodpověděli otázky předem zasláné týkající se předpokladů vzdělání pro určitá služební místa, přesoutěžování pozic představených, služebních náplní, příplatku za vedení, systemizace, „zkrácených úvazků“.

Veřejná správa

Pokračování ze strany 1

Břetislavem Dvořákem dále informovali o jednáních, která jsou vedena s Asociací krajů ČR, Svazem měst a obcí a Sdružením tajemníků městských a obecních úřadů ČR s cílem ustavit doporučující standardy benefitů pro zaměstnance územních samosprávných celků, když nejspíšejší se jeví dohoda o standardech pro zaměstnance krajů, protože kraje mají srovnatelné podmínky jak finanční, tak pracovní. Při té příležitosti připomněli, že na Slovensku existuje vyšší kolektivní smlouva pro samosprávu a pracovní doba v úřadech je podle ní 37,5 hodiny týdně.

Část jednání byla věnována problematice členské základy, jejíž velikost více méně stagnuje. Ohledně motivace k členství stále hraje velkou roli finanční výhodnost či nevýhodnost členství. V tomto směru

MPSV: podnikovým kolektivním dohodám nelze upírat možnost . . .

Pokračování ze strany 1

I zákona o státní službě tuto možnost světuje i podnikovým kolektivním dohodám. Tento výklad MPSV zastávalo od počátku vyjednávání kolektivní dohody vyššího stupně, což je patrné zejména z vypořádání připomínek na „vládní“ smluvní straně.

Jeden z Vámi nastiněných výkladů, tedy že podniková kolektivní dohoda by neměla „překročit“ jednotlivá ustanovení KDVS, by podnikové kolektivní dohody devalvovalo a činilo jejich právní úpravu v ust. § 143 odst. 3 zákona o státní službě absolutní. Při aplikaci shora nastiněného závěru, že podniková kolektivní dohoda by nemohla upravit práva státních zaměstnanců v širším rozsahu než KDVS, by tak de facto nezbýval žádný okruh práv, který by podniková kolektivní dohoda mohla upravit, což nepochybně nebylo záměrem zákonodárce. Je nezbytné akcentovat, že tzv. normativní obsah kolektivní dohody upravuje dle ust. § 143 odst. 1 zákona o státní službě pouze práva státních zaměstnanců, tedy jim nestanoví povinnosti ani jejich práva neomezují pod zákonný rozsah. Obdobně jako v úpravě kolektivních smluv je tak nezbytné ke vztahu podnikových kolektivních dohod a KDVS uvést, že obě tyto dohody rozšiřují katalog práv státních zaměstnanců.

Ačkoli výklad zákona o státní službě a jeho ustanovení § 143 nenáleží do gesce MPSV, považují za nutné upozornit na poměrně rigidní mezinárodní úpravu chránící svobodu kolektivního vyjednávání. Na úrovni EU nelze pominout čl. 28 Charty základních práv EU, na úrovni Rady Evropy, je nutno vzít ohled na čl. 6 Evropské sociální charty ve znění jejího dodatkového protokolu z roku 1988, rovněž na úrovni Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) existuje celá řada pro ČR závazných dokumentů z oblasti odborového sdružování a kolektivního vyjednávání, především úmluvy č. 87 a 98 a dále úmluvu MOP č. 154, jež je nezbytné vzít v potaz.

Považuji za nezbytné zdůraznit, že v podnikové kolektivní dohodě, ani v kolektivní dohodě vyššího stupně nelze upravit otázku platů státních zaměstnanců odlišně od zákonné úpravy, a to ani ve prospěch státních zaměstnanců. Způsob určení platu státního zaměstnance, jeho složek a jejich výše vyplývá jednoznačně z právních předpisů, jak je zřejmé i z části deváté zákona o státní službě a ustanovení § 122 odst. 1 zákoníku práce, popř. ze služebního předpisu – viz § 148 odst. 2 zákona o státní službě. Jedná se výlučně o kogentní právní úpravu, která oproti zákoníku práce obsahuje další specifika (např. vazbu výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance). Rigidní způsob stanovení platových práv státních zaměstnanců v právních předpisech, který nepřipouští odchylky sjednané na základě kolektivního vyjednávání, byl nepochybně zvolen s cílem sjednocení podmínek ve služebních úřadech a zajištění rovnosti státních zaměstnanců v oblasti odměňování. Kogentní úprava platových podmínek je v tomto smyslu jediným omezením kolektivního vyjednávání o kolektivních dohodách a nebrání sjednání jiných práv pro státní zaměstnance, jež nejsou součástí platu.

Závěrem poznamenávám, že MPSV není právními předpisy zmocněno k podávání závazných výkladů pracovněprávních předpisů, ani kolektivních dohod vyššího stupně. K závaznému výkladu právních předpisů jsou příslušné výhradně soudy.

S pozdravem

Mgr. Michaela Marksová
ministryně práce a sociálních věcí

jsou dobré zkušenosti s prostředky ze sociálních fondů na činnost odborů, které mohou atraktivit členství v odborech.

Člen rozpočtové komise OS za sekci Miroslav Sabo informoval o při-

pravě rozpočtu OS na rok 2017 a poté následovala diskuse k problémům financování OS a především sekci.

Výbor sekce se bude podle plánu konat 20. října v Praze. -dě-



plyvající z ustanovení zákona, tak k bariéram činnosti úřadů v podobě nulového kariérního růstu zaměstnanců či zdlouhavých výběrových řízeních a neatraktivitě státní služby. Důsledky těchto postojů se ukázaly velmi brzy. Vyplnily se všechny negativní předpovědi a některé problémy se dokonce vynořily navíc.

Vůbec nejvíc ze všeho mě zajímalo to, jak se vyřeší právě platy, protože jim je v zákoně o státní službě věnován celý jeden paragraf. § 199 služebního zákona tvrdí, že od 1. ledna 2017 bude nastaven zcela nový systém odměňování státních zaměstnanců. Za účelem vyřešení toho úkolu byla ustavena speciální skupina. Ani ve snu by mne nenapadlo zpochybňovat, že v této skupině nebudou ti praví odborníci. Vždyť o spravedlivém způsobu odměňování zaměstnanců státu se hovoří dlouho a často. Hovoří se o významu seniority, o odměňování podle kvantity i kvality práce, o tom jak přilákat mladé a vzdělané zaměstnance apod. Od práce této skupiny jsem očekávala geniální návrh řešení, který dá novou strukturu celé této citlivé oblasti. Letos v září jsem se dočkala, na jednání vlády šel výsledek několikaměsíční práce celé skupiny a to dne 12. 9. A co obsahoval? Navýšení platů o 24,9 % ! Že by se odbory o spletly o jednu desetinu? Jeden háček tu byl, návrh predikoval takové navýšení pouze v 16. platové třídě.

Schválená novela 21. 9. nakonec počítá jen maximálně s šestnáctiprocentním nárůstem. Ve skutečnosti by navýšení měli očekávat pouze skupiny zaměstnanců zařazených od 12. platové třídy výše. Musím konstatovat, že tyto platové třídy u běžných státních úředníků nenajdeme.

A přitom jsou to právě oni řadoví státní zaměstnanci, kteří odvádějí podstatnou část důležitých agend. Takový postoj nesystémově a diskriminačně rozděluje zaměstnance v nižších a vyšších platových třídách.

Mimo to, ještě návrh této skupiny vyděluje tři obory státní služby – výjimky, ve kterých

názor

Lze ještě vydělit další výjimky, tedy 5 % služebních míst od 12. platové třídy výše, a určit je za klíčová. Těmto nepostradatelným státním zaměstnancům, výjimkám z výjimek, lze přiznat plat ve výši dvojnásobku platového stupně v platové třídě stanovené pro služební místo.

Jak je patrné, novou strukturu odměňování novela nariadení vlády č. 304/2014 Sb. o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění nariadení vlády č. 279/2015 Sb. nezavádí. Vlastně jakžtakž fungující systém nabourává a zavádí ne-řád. Náročnost práce státního zaměstnance do teď určoval katalog prací, činil tak přehledně, spravedlivě, metodicky. Nyní ji bude stanovovat služební orgán podle svého uvážení. Podle rozmanitosti služebních orgánů lze předpovídat, že i v praxi vznikne rozdílnost.

Tato novela má prý za cíl přivést do státní správy více odborníků. Ale copak nemáme odborníky i v jiných oborech státní služby? Copak nemáme odborníky i v nižších než 12. platových třídách? Stát je natolik významný zaměstnavatel, že by se odborníci sami měli ucházet o práci v jeho službách, ovšem to by zaměstnání státního úředníka muselo mít dostatečnou prestiž a být v moderním slova smyslu atraktivní. Co si třeba vychovat své vlastní odborníky? Ale myslím si, že by pro začátek stačilo, aby odborníci, možná právě vinou i takových paradoxů, ze státní správy neodcházel.

Mgr. Zdeňka Balcarová, Ph.D.
předsedkyně
Sekce správy sociálního zabezpečení OSSOO

InfoServis@CMKOS

Chcete-li dostávat novinky služby
InfoServis@CMKOS
do vaší e-mailové schránky,
stačí zaslat
e-mail s žádostí na adresu:
InfoServis@cmkos.cz

přečetli jsme



Drábkův exnáměstek Šiška dostal za IT zakázku šest let vězení. Navíc má zaplatit škodu 282 milionů

30. 9. 2016

Bývalý náměstek ministerstva práce Vladimír Šiška má jít na šest let do vězení. Soud ho v pátek potrestal za známou zakázku na výplatu sociálních dávek z roku 2011. Podle obžaloby Šiška způsobil škodu 282 milionů. Tu mu také soud nařídil zaplatit.

"Soud neměl žádné pochybnosti, že se oba obžalovaní skutků dopustili," řekl soudce Tomáš Durdík.

Šiška tehdy zadal zakázku na nový elektronický systém bez soutěže společnosti Fujitsu Technology. Stát za něj zaplatil 1,6 miliardy, systém ale mnohokrát zkolaboval – a úředníci museli místo počítačů používat tužku, papír a kalkulačky. A tahle zakázka byla také příčinou pádu ministra práce Jaromíra Drábka (TOP 09).

Rozsudek je nepravomocný, případ bude řešit ještě odvolací Vrchní soud v Praze.

Šiška, který smlouvy s Fujitsu Technology podepsal, byl obžalovaný za způsob, jímž dodavatele problémového systému vybral. Vzal už uzavřené, ovšem zcela nesouvisající smlouvy na dodávky softwarových licencí na ministerstvu vnitra a narouboval na ně dodatky, které se týkaly právě dávkových systémů. Zkrátka pořídil něco úplně jiného, než na co zněl původní kontrakt.

Zakázku tak bez soutěže získala společnost Fujitsu a další subdodavatelé, především firma Vítkovice IT Solutions. Některé subdodavatelé firmy byly navíc na náměstka Šišku navázané.

"Je zcela zřejmé, že kdyby se vše řešilo cestou otevřeného výběrového řízení, přihlásili by se pravděpodobně další dodavatelé, kteří by nabídli výhodnější podmínky," prohlásil v pátek soudce Durdík.

I Nejvyšší kontrolní úřad později zjistil, že zakázka byla pětkrát dražší, než ministerstvo původně plánovalo. Výplata dávek přitom patří k jednom z nejdůležitějších státních počítačových systémů: ročně jí proteče 80 miliard korun.

Škoda 282 milionů korun Kromě bývalého náměstka byl souzený i Miroslav Duda, tehdejší šéf odboru elektronizace

státní správy na ministerstvu vnitra, který podle policie trik se smlouvami umožnil. Oba mohli dostat až 12 let. Státní zástupce navrhol, aby Šiška skončil na šest let ve vězení, pro Dudu chtěl tříletou podmínku. Tu také nakonec Duda dostal.

Duda před soudem tvrdil, že nic nespáchal a Šišku že poprvé viděl až na lavici obžalovaných. Šiška od začátku opakuje, že se snažil státu ušetřit – tím, že najde jiného dodavatele než firmu OK system, která výplatu dávek zajišťovala od 90. let. "Po čtyřech letech je pro mě opravdu velmi těžké se srovnat se svou situací, kdy za manažerskou práci, kterou jsem odvedl pro stát, mám takovéto potíže," řekl tento týden Šiška ve své závěrečné řeči před soudem.

Jestli se s Fujitsu skutečně ušetřilo, nejde spočítat. Tedy ani zjistit, jestli služby firmy – jak tvrdí kritici – nejsou příliš drahé. Fujitsu loni dostalo 623 milionů, OK system rok předtím 420. Ovšem ne za stejné služby. A ministerstvo už dříve přiznalo, že vlastně vůbec neví, jestli se nový systém vyplatil.

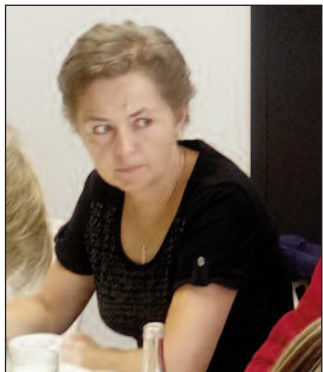
Kromě výplaty dávek je Šiška souzený ještě v dalších dvou kauzách. Jednak chtěl opět bez tendru zadat společnosti IBM za miliardu systém proti zneužívání nemocenské. Soud Šišku letos v únoru osvobodil, odvolací soud ale rozsudek zrušil a případ se musí projednat znovu.

Stejně tak se vrátila na začátek kauza, v níž byl Šiška obžalovaný z toho, že vydíral firmu OK system, tedy mnoholetého dodavatele programů na výplatu dávek, která si navíc v roce 2011 nechtěla nechat líbit, že ji chce Šiška od zakázky odstříhnout, a stěžovala si u Úřadu pro hospodářskou soutěž.

Šiška tehdy podle obžaloby na šéfy firmy tlačil, aby nedělali problémy – s tím, že za to dostanou jiné zakázky v hodnotě 100 milionů. Podnikatelé to ale oznámili policii. Šiška za to dostal nepravomocně sedm let, ale odvolací soud trest opět zrušil a nařídil nové projednání. <http://domaci.ihned.cz/c1-65458880-drabkuv-namestek-siska-dostal-za-it-zakazku-sest-let-ma-statu-zaplatit-282-milionu>

Odbory se úspěšně zastaly úřednice - z pracoviště Úřadu práce v Třebíči

Delimitovaní zaměstnanci státní sociální podpory (a současně odboráři) z okresního



úřadu na městský a posléze do úřadu práce jsou jádrem základní odborové organizace při Kontaktním pracovišti Třebíč Krajské pobočky Vysočina Úra-

du práce ČR. Jedinou základní organizaci z úřadu práce v kraji vede již dva roky pracovnice dávek státní sociální podpory a dávek pěstounské péče Jaroslava Láníková, která má také za sebou zmíněné delimitace a celkem 20 let práce v úseku SSP. Nevelká organizace s 14 členy, zdá se, nabírá dech, letos přijala tři nové členy. Jde i o výsledky práce nového vedení podnikového výboru v Úřadu práce ČR, když předcházející doba plná reorganizací a kolapsu fungování úřadu přála pouze operativnímu řešení naléhavých problémů a na systematictější práci k rozšiřování členské základny nebyl čas. Nyní všichni zaměstnanci minimálně jednou do měsíce dostanou prostřednictvím služebních e-mailů informace,

ze základních organizací

tak, jak odbory k tomu zavazuje zákoník práce. Současně jsou informováni i o odborech a cesta ke vstupu je jednodušší, což se projevilo vstupem 200 nových členů v tomto roce v rámci Úřadu práce ČR. A konkrétně v trebičské organizaci měl na vstup do odborů vliv vyřešený spor zaměstnanec se zaměstnavatelem. Odbory se úspěšně zastaly úřednice, po které zaměstnavatel chtěl zaplatit dávku, která se ne její vinou dostala exekutorovi. Vzhledem k tomu, že zdejší organizace je jediná v kraji Vysočina, jsou podle J. Láníkové připraveni k přijetí zájemců o odborové členství z jiných pracovišť v kraji.

Zákon o státní službě má i v Třebíči negativní dopady, ale s díky zákonu uzavřenou vyšší

kolektivní dohodou jsou dobré zkušenosti. Především čerpání indispozičního volna je bezproblémové, bez negativních dopadů na fungování úřadu či na pracovní ovzduší. O studijní volno podle zákona o státní službě si požádali první dvě pracovnice. I když s čerpáním tohoto volna nejsou zatím žádné zkušenosti, zaměstnanci se trochu bojí dalšího vzdělávání, aby nevyvolali dojem, že se chtějí posunout na místa nynějších vedoucích. Spokojenost je s 55korunovým příspěvkem zaměstnavatele na stravování. Sami odboráři se setkávají dvakrát v roce na schůzi, z nichž jedna je spojená s hraním bowlingu. Všichni zaměstnanci se pak setkávají na vánočním večírku. -d-

Hradní šajtle 11. ročník v malé kopané s dobročinnou tombolou



V září se konal již 11. ročník turnaje v malé kopané Hradní šajtle, tentokrát jako memoriál Luboše Franka. Pořadatelem turnaje je Odborová organizace při Kanceláři prezidenta republiky a Správě Pražského hradu vedená Tomášem Lubovským. Letos si přišlo zasoutěžit osm týmů, z nichž posléze výběr si na závěr turnaje zahrál zápas s All Stars týmem internacionálů ve složení Vízek, Straka, Divecký, Mráz. V průběhu turnaje proběhla tombola ve prospěch Kristýnky Kačabové a Nelinky Möllerovou, která vynesla 9650 Kč. Také víček, brýlí a mobilů pro charitativní účely se dost sebralo. -lu-

Odbory v regionech



Poslední letošní Odbory v regionech se uskutečnily 3. října v Českých Budějovicích a 4. října v Táboře. V propagačních stanech pracovníci ČMKOS i odborových svazů poskytli celkem v deseti městech Čech a Moravy bezplatné právní poradenství, podali informace o činnosti odborů, sociálním dialogu, kolektivním vyjednávání či postupu, jak založit odbory.

Naše snímky jsou ze setkání před českobudějovickým Domem kultury Metropol, kde se během dne s odbory setkala celkem asi 180 osob.

Pavel Mörtil

OCHRANA OSOBNÍCH PRÁV ZAMĚSTNANCŮ A OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE

Právní úprava – § 316 zákoníku práce:

Odst. 1: Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.

Odst. 2: Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.

Odst. 3: Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

Odst. 4: Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a s pracovním vztahem. Nesmí vyžadovat informace zejména o: a) těhotenství, b) rodinných a majetkových poměrech, c) sexuální orientaci, d) původu, e) členství v odborové organizaci, f) členství v politických stranách nebo hnutích, g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, h) trestněprávní bezúhonnosti; a to, s výjimkou písmen c), d), e), f) a g), neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

Další právní úprava:

- Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů

- Listina základních práv a svobod ČR

Pojmy ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce:

- Přiměřený způsob kontroly – způsob kontroly musí odpovídat jejímu účelu, např. při výrobě běžných výrobků nemůže zaměstnavatel snímat zaměstnance při práci a monitorovat jejich činnost na pracovišti, ani nemůže při odchodu zaměstnanců monitorovat obsah jejich tašek.
- Zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele – je dána např. u vězeňské služby, na pokladnách čerpacích stanic, na pokladnách bank, na policejních služebnách apod. Pod pojem „zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele“ však nelze zahrnovat uplatňování takových práv zaměstnavatele, jako např. ochranu majetku, zdraví, bezpečnosti zaměstnanců, dodržování technologie, prevence apod., rovněž nelze přisvědčit argumentaci zaměstnavatelů, že uplatnění jejich práv nelze zabezpečit jiným způsobem nežli kamerovým systémem, „špionážním“ softwarem v počítači apod.
- Souhlas zaměstnance – ustanovení § 316 odst. 2 a 3 zákoníku práce, i s ohledem na stávající znění § 2 zákoníku práce, je ustanovením kogentním, od kterého se nelze odchýlit ani na základě souhlasu zaměstnanců, ani na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.

Na co má tedy nárok zaměstnavatel a na co zaměstnanec:

- Zaměstnavatel má právo kontrolovat své zaměstnance, ovšem přiměřeným způsobem, a v žádném případě nesmí narušit právo zaměstnanců na ochranu jejich soukromí na pracovišti.
- Zaměstnavatel nemůže své zaměstnance sledovat při práci pomocí kamerového systému, pokud k tomu nemá závažný důvod a zároveň neprovozuje zvláštní činnost.
- Zaměstnavatel nemůže své zaměstnance sledovat v šatnách, sprchách, jídelnách a jiných společných prostorách, a to v žádném případě.
- Zaměstnavatel nemůže kontrolovat obsah osobní elektronické pošty zaměstnanců, v odůvodněných případech může sledovat adresáty a příjemce zaměstnancovy pošty, tzn. může zjišťovat, komu zaměstnanec během pracovní doby píše, ale nemůže nahlížet do obsahu osobní pošty.
- Zaměstnavatel nemůže kontrolovat obsah osobní listovní pošty zaměstnance, byť doručené na adresu zaměstnavatele (pokud je v adrese uvedeno konkrétní jméno zaměstnance, zaměstnavatel dopis či balíček otevřít nemůže).
- Zaměstnavatel nemůže odposlouchávat telefonní hovory svých zaměstnanců, v odůvodněných případech může zjišťovat, komu zaměstnanec ze zaměstnavatelova telefonu volá a od koho přijímá hovory (konkrétní osobu znát nemusí, stačí informace, že jde o osobní hovor), ale nemá právo zjišťovat informace o obsahu osobního hovoru.
- Zaměstnavatel nemůže kontrolovat obsah webových stránek, které zaměstnanec navštíví během pracovní doby (zvláště pokud používá např. službu tzv. internetbanking a zaměstnavatel by se tak mohl dozvědět např. informace o provedených platbách zaměstnance nebo zůstatku na jeho účtu), může však být informován o celkovém čase, který zaměstnanec na internetu stráví.
- Zaměstnavatel nemůže vyhledávat aktuální polohu zaměstnance v terénu např. pomocí mobilního telefonu nebo GPS, jedná se o skryté sledování.



vat obsah osobní listovní pošty zaměstnance, byť doručené na adresu zaměstnavatele (pokud je v adrese uvedeno konkrétní jméno zaměstnance, zaměstnavatel dopis či balíček otevřít nemůže).

- Zaměstnavatel nemůže odposlouchávat telefonní hovory svých zaměstnanců, v odůvodněných případech může zjišťovat, komu zaměstnanec ze zaměstnavatelova telefonu volá a od koho přijímá hovory (konkrétní osobu znát nemusí, stačí informace, že jde o osobní hovor), ale nemá právo zjišťovat informace o obsahu osobního hovoru.
- Zaměstnavatel nemůže kontrolovat obsah webových stránek, které zaměstnanec navštíví během pracovní doby (zvláště pokud používá např. službu tzv. internetbanking a zaměstnavatel by se tak mohl dozvědět např. informace o provedených platbách zaměstnance nebo zůstatku na jeho účtu), může však být informován o celkovém čase, který zaměstnanec na internetu stráví.
- Zaměstnavatel nemůže vyhledávat aktuální polohu zaměstnance v terénu např. pomocí mobilního telefonu nebo GPS, jedná se o skryté sledování.

Kdy kontaktovat orgány inspekce práce:

- V případě, že zaměstnavatel poruší některým z výše popsa-

ných způsobů zákoník práce, má zaměstnanec možnost obrátit se na orgány inspekce práce, které mohou provést kontrolu (tj. oblastní inspektoráty práce, viz www.suip.cz). Podnět k provedení kontroly je však třeba doložit o důkazy, o které se může inspektor při kontrole opřít. V případě, že kontrola bude provedena a bude prokázáno, že zaměstnavatel porušuje zákoník práce, může inspektorát zaměstnavateli uložit opatření k nápravě.

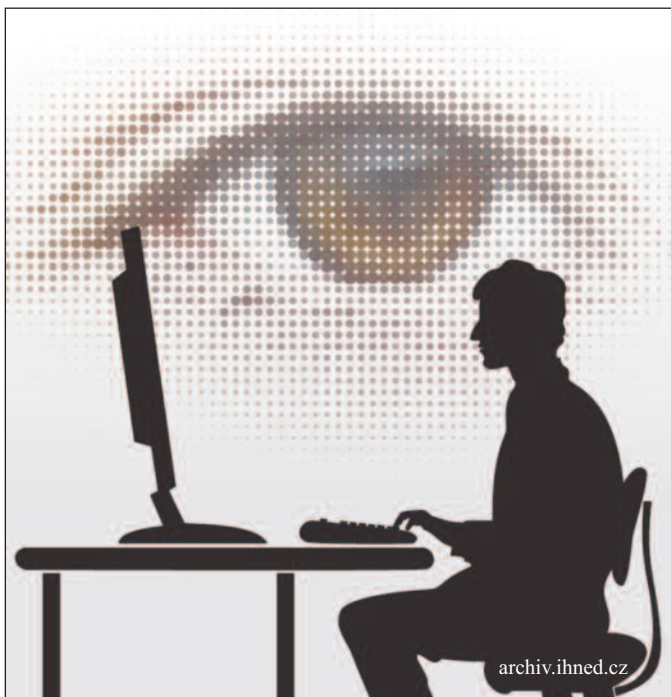
Kdy kontaktovat Úřad pro ochranu osobních údajů:

- V případě, že zaměstnavatel sleduje své zaměstnance při práci a přitom zpracovává jejich osobní údaje a nemá k tomu oprávnění (např. při provozování kamerového systému zaměstnavatel pořízený videozáznam uchovává bez oprávnění), má zaměstnanec možnost obrátit se na Úřad pro ochranu osobních údajů.

Kdy kontaktovat soud:

- V případě, že zaměstnavatel narušuje soukromí svých zaměstnanců, má zaměstnanec rovněž možnost podat žalobu k soudu na ochranu osobnosti a domáhat se tak toho, aby zaměstnavatel od takového chování upustil, zaměstnanec také může požadovat přiměřeně odškodnění.

Státní úřad inspekce práce, odbor pracovních vztahů a podmínek



Finanční vzdělávání s ČBA

Co je to finanční zprostředkování?

Finanční zprostředkování je služba, kterou využívají poskytovatelé finančních produktů pro jejich prodej u externích zprostředkovatelů. Nejčastěji těchto služeb využívají pojišťovny, stavební spořitelny, penzijní fondy atd. Zprostředkovatelé sami vyhledávají klienty, pro které hledají optimální nastavení finančních produktů od různých poskytovatelů. Jsou odměňováni formou provizí z prodeje finančních produktů nebo přímo platbou od zákazníka.

Nejdelší historii mají bezpochyby zprostředkovatelé pojištění. V České republice se finanční trh obnovil po roce 1990, kdy došlo nejprve k demonopolizaci v oblasti pojišťovnictví, následně na český trh vstoupily zahraniční subjekty. Postupně vznikly specializované finanční instituce jako jsou stavební spořitelny, penzijní fondy.

Jak finanční zprostředkování funguje?

Pro oblast finančního zprostředkování je charakteristický aktivní prodej. To znamená, že v převážné většině klienti zpravidla sami produkty nevyhledávají, ale naopak zprostředkovatelé vyhledávají klienty pro příslušné produkty. Právě proto funguje většina obchodních zástupců, tedy zprostředkovatelů flexibilně a nezávisle na finančních institucích mimo jejich kamenné pobočky. Finanční zprostředkování je významným prodejním kanálem finančních produktů a oslovuje stále větší počet klientů.

U některých produktů je typické, že je klient kupuje společně s jiným zbožím nebo službou. Například s autem kupujeme leasing a pojištění, se zájezdem cestovní pojištění, se spotřebním zbožím spotřebitelský úvěr. V těchto případech je třeba dbát zvýšené pozornosti – zpravidla se totiž soustředíme na nákup zboží či služby a smlouvy spo-

jené s nákupem přidruženého finančního produktu považujeme za něco okrajového. Mnohdy tyto smlouvy ani nečteme, což může mít neblahé důsledky.

Jaké jsou druhy služeb finančního zprostředkování?

Služby plně placené klientem

Pokud se chcete o své konkrétní finanční situaci poradit dříve, než se rozhodnete pro využití konkrétních finančních produktů, máte možnost vyhledat nezávislého finančního poradce, placeného klientem. Na rozdíl od zprostředkovatele fi-

nateli žádné peníze přímo navíc. Zprostředkovatel je odměňován formou provize ze sjednaných produktů. Tato služba patří k nejvyužívanějším a to nejen u nás v ČR ale i v sousedních zemích.

Na poskytování těchto služeb nepostačuje živnostenský list, alespoň pokud jde o produkty v oblasti pojištění, investic a důchodové produkty vyjma penzijního připojištění (důchodové spoření, doplňkové penzijní spoření). Zde je třeba zvláštní podnikatelské oprávnění, vydané Českou národní bankou.



nančních produktů není takový poradce závislý na provizích, ale pouze na honoráři, který mu zaplatíte. Výsledkem jeho práce by měl být finanční plán, tedy návrh optimálního řešení vaší situace. Na základě tohoto plánu pak sami uzavřete smlouvy na příslušné finanční produkty.

Vzhledem k tomu, že tato služba není zatím v České republice příliš žádaná, je poskytovatelů relativně málo. Při výběru poradce je třeba vědět, že používání označení „finanční poradce“ není v České republice legislativně regulováno a toto označení může tedy používat i ten, kdo je ve skutečnosti zprostředkovatelem finančních produktů. Jedinou výjimkou je „investiční poradce“ – ten už zákonem upraven je a může za své služby být placen jak klientem přímo, tak formou provize případně kombinací obojího.

Služby plně placené z provizí

Při využití této služby neplatíte jako klient zprostředko-

vanému zprostředkovateli provizi, investic a důchodových produktů vyjma penzijního připojištění je regulována zvláštními zákony. I když tato regulace není jistě ideální, existují zde alespoň zákonné požadavky na odbornou péči při poskytování služby a je ukotvena míra odpovědnosti zprostředkovatelů, včetně povinného pojištění odpovědnosti za způsobenou škodu.

Kvalitní zprostředkovatel, který je placen z provizí, je nepochybně přínosem pro pohodlí klienta. Jako klient nemusíte sjednávat různé smlouvy a vyhledávat nabídky. Vše za vás zřídí váš poradce.

Služby částečně placené klientem a částečně z provizí

Některí poskytovatelé finančních služeb nabízí kombinaci placeného poradenství a provizního zprostředkování. V praxi to znamená, že vám poradce zpracuje osobní finanční plán na základě smlouvy. To je placené

přímo klientem. Dále realizace konkrétních smluv je již hrazena z provizí sjednaných produktů.

Služby poskytované na základě smlouvy s klientem

Mezi služby poskytované na základě smlouvy s klientem patří klientem placené finanční poradenství, zpravidla investiční poradenství a činnost pojišťovacích makléřů.

Služby poskytované na základě smlouvy s jedním poskytovatelem produktu

Sem patří činnost všech obchodních zástupců, kteří mají smlouvu s jedinou finanční institucí. Jedná se o tzv. výhradní zastoupení. Například s jednou stavební spořitelnou, s jedním penzijním fondem, s jednou investiční společností nebo s jednou pojišťovnou. Tito „jednobarevní“ zprostředkovatelé nabízejí produkty pouze jedné finanční instituce a jejich nabídka a nezávislost jsou tak omezeny.

V oblasti pojištění jsou takoví obchodní zástupci nazýváni vázanými pojišťovacími zprostředkovateli nebo výhradními pojišťovacími agenty. Rozdíl mezi nimi je v tom, že výhradní pojišťovací agenti mohou od klientů inkasovat pojistné, vázaní zprostředkovatelé nikoliv.

Služby poskytované na základě smlouvy s více vzájemně konkurenčními poskytovateli produktů

Tento druh služby je na trhu nejrozšířenější a poskytuje ji celá řada firem. Podstatou je nabídka vzájemně konkurenčních produktů od různých poskytovatelů, přičemž řešení pro klientovy potřeby může být sestaveno z produktů různých bank a pojišťoven. Tím jsou v ideálním případě klientovi zpřístupněny ty nejkvalitnější dostupné produkty za nejlepší cenu. V pojišťovnictví tuto službu nabízejí pojišťovací agenti a jejich podřízení pojišťovací zprostředkovatelé.

Příště:

Jak poznat finančního poradce zcela nezávislého na provizích?

§ ODPOVÍDÁME §

Dotaz: Kolegyně jiné spolupracovnice omylem při vaření kávy nalila na ruku vařící vodu, a ta byla týden v pracovní neschopnosti. Je správné, že zaměstnavatel to nemá za pracovní úraz?

Odpověď: Nejdříve si musíme ujasnit, co je pracovním úrazem a jak jej chápe zákoník práce. Z díky § 273 zákoníku práce vyplývá, že **ne každý úraz**, který se stal v pracovní době a na pracovišti, je **automaticky pracovním úrazem**. Úraz se totiž musí stát při **plnění pracovních úkolů** anebo **v přímé souvislosti s nimi**. Co je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů upravuje § 274 zákoníku práce. Jsou to úkony potřebné k výkonu práce a úkony **během práce obvyklé** nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech. **Takovými úkony však nejsou** cesta do zaměstnání a zpět, **stravování**, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

Vůbec tedy nerozhoduje místo a čas úrazu, ale pouze to, zda vznikl při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s nimi. Odszkodněny mohou být tedy i úrazy, které se staly mimo pracoviště zaměstnavatele, pokud v té době plnil zaměstnanec pracovní úkoly.

Dotaz: Omylem mi byla v platu vyplacena jiná, vyšší částka. Mám povinnost tuto částku vrátit?

Odpověď: Situaci, kterou popisujete, zákonodárce předpokládá a řeší ji v paragrafech zákoníku práce. Z § 331 pak vyplývá: - cituji: „**Vrácení neprávem vyplacených částek** může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen **jestliže zaměstnanec věděl** nebo **musel z okolností předpokládat**, že jde o částky nesprávně určené nebo **omylem vyplacené**, a to **do 3 let** ode dne jejich výplaty.“ Jak sama uvádíte, jste si vědoma toho, že zde došlo ze strany zaměstnavatele k omylu. Tím se ovšem dostáváme do režimu, který má zákonodárce ve výše uvedeném paragrafu na mysli, a vy **máte povinnost** neprávem vyplacenou částku platu **zaměstnavateli vydat**.

Samozřejmě teoreticky lze připustit, že vaše původní úvaha o omylu zaměstnavatele byla mylná a vy jste si vzpomněla na další práce, které jste pro za-

Vámi vznesený dotaz dosud **nebyl judikován**. Obecně právní teorie má za to, že pokud by si opření kávou způsobil zaměstnanec sám, byl by to pracovní úraz pouze, pokud by to mělo souvislost s výkonem jeho prací, nebo příkazem nadřízeného. Tedy např. při práci sekretářky nebo jiného zaměstnance, kterému vedoucí uložil pohostit kávou návštěvu nebo spolupracovníky apod.

Váš případ by mohl být jako pracovní úraz akceptován jen **tehdy**, kdyby v kritickém okamžiku poškozená zaměstnankyně **plnila pracovní úkol** nebo **úkony s tím spojené**. Šla by si např. pro písemné podklady, které potřebuje ke své práci, a kolegyně, kolem které šla, ji nešťastnou náhodou polila horkou vodou, kterou si sama připravovala na zalití kávy.

Podle mého názoru by však charakteristiku pracovního úrazu vylučovala situace, kdy by se poškozená zaměstnankyně sama účastnila aktu přípravy kávy. Praxe dosud nepokládá pití kávy za úkony související s pracovními úkoly. Bohužel, ani za úkon obvyklý v době přestávky v práci na jídlo a oddech, tak jak to požaduje zákoník práce.

zaměstnavatele vykonala. A proto se nyní domníváte, že sporná částka vám byla vyplacena oprávněně a že nedošlo z vaší strany k bezdůvodnému obohacení. **Důkazní břemeno** o tom, že jste věděla, že se jedná o omyl, je **na straně zaměstnavatele**. Přitom je nutné zvážit nejen právní, ale i lidský faktor. Tak, jak jste otevřeně položila svojí otázku, tak není vyloučeno, že obdobně pochybnosti o oprávněnosti vyplacené částky jste vyjádřila i mezi dalšími zaměstnanci. Jejich možné svědectví proti vám by mohl zaměstnavatel využít při případném soudním řízení.

Zákon samozřejmě chrání slabší stranu smluvního zaměstnaneckého vztahu a neumožňuje, aby spornou částku zaměstnavatel zaměstnanci **bez dohody** s ním **svévolně** srazil ze mzdy nebo platu. To vyplývá z § 147 zákoníku práce, kde jsou **taxativně vyjmenovány** srážky, které smí zaměstnavatel srazit zaměstnanci v souvislosti se závazky, které vyplývají ze

zákoníku práce. Případ neoprávněné vyplacení mzdy nebo platu **mezi nimi není**.

Na druhé straně zákonodárce neměl zájem, aby takovýto nesoulad mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem mohl zbytečně přerůst v konflikt. Zaměstnavatel částku **nemusí ze zákona** vymáhat zpět, ale **může**. Musíme si uvědomit, že pokud zaměstnavatel bude důsledný, bude svůj nárok uplatňovat cestou práva, tedy **soudní žalobou**. Jestliže si tedy zaměstnanec není jistý svojí pravdou, je třeba vážit důsledky možného **prohraného soudního sporu**. Vedle případně prohrané sporné částky nutno počítat i s jejím **navýšením o úroky** a samozřejmě další soudní náklady. A nejspodstatnějším rizikem je **ztráta důvěry** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Proto zákoník práce umožňuje zaměstnanci řešit spor se zaměstnavatelem **dohodou** podle § 327. Dohoda musí být **písemná** a srážky ze mzdy **ne-**

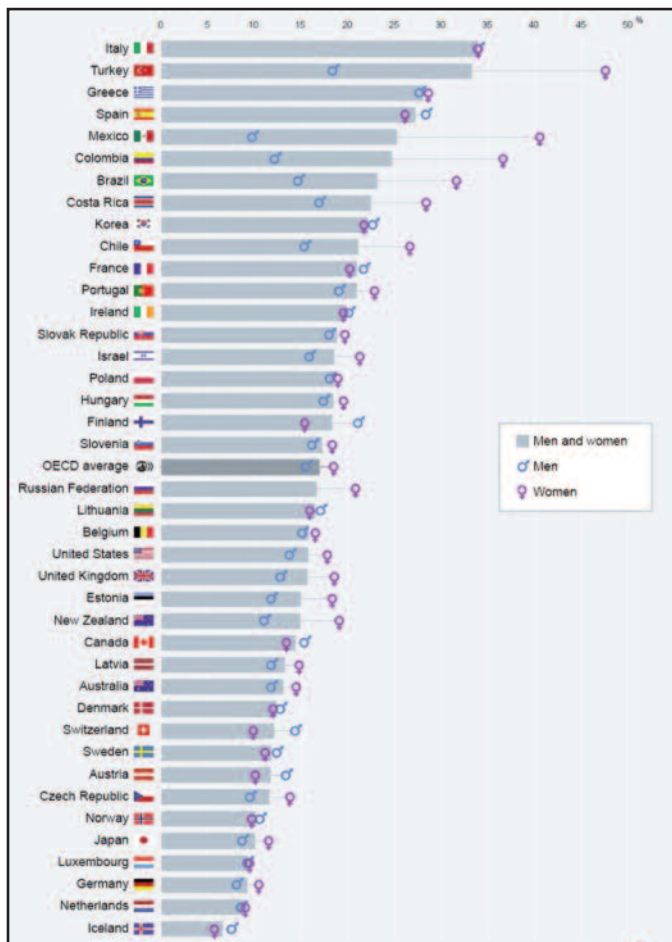
smějí být vyšší, než jaké by činily při výkonu rozhodnutí podle občanského soudního řádu. Takovéto řešení uvítá i zaměstnavatel a bude jistě vstřícný, pokud se jedná o výši splátek především také proto, že si bude vědom své vlastní chyby.

Shrnutí:

- Neprávem vyplacené částky může zaměstnavatel na zaměstnanci za výše uvedených podmínek vyžadovat.
- Neúspěšný spor může pro zaměstnance znamenat podstatně vyšší finanční ztrátu, než jakou byla původní sporná částka.
- Pokud máte zájem nadále u zaměstnavatele pracovat, spor o vrácení částky bude kontraproduktivní.
- Pokud se rozhodnete částku vrátit, bude to jistě ze strany zaměstnavatele vnímáno jako seriózní jednání. Snáze se pak dojedná výhodný splátkový kalendář.

JUDr. Pavel Sirůček

Podíl mladých do 24 let, kteří nemají práci a přitom ani nestudují, většina z nich jsou ženy. V ČR je v rámci OECD 7. nejvyšší, přesto ale nad 10 procenty.





PSI vyjadřuje solidaritu budování míru v Kolumbii

28. září 2016

PSI vyjádřilo své potěšení nad dohodou mezi Revolučními ozbrojenými silami Kolumbie (FARC) a kolumbijskou vládou. Tato dohoda by měla ukončit národní konflikt, který stál život více než 260 tisíc lidí během více než 50 let. Jakožto součást mezinárodního odborového hnutí jsme podporovali kolumbijské pracovníky při obraně práva na shromažďování a pracovních práv, a prosazovali jsme univerzální veřejné služby, jako způsob potírání sociálních nerovností. V minulosti jsme se účastnili solidárních akcí v reakci na zničení kolumbijského odborového hnutí. Byli jsme součástí SOS kampaně, kterou spustilo mezinárodní odborové hnutí za životy a fyzickou integritu pracovníků a odborových předáků v Kolumbii. PSI se nyní připojuje k výzvě, aby kolumbijská občana vyjádřili své „ano“ v národním hlasování o přijetí dohody mezi vládou a FARC. Jsme povzbuzeni výhledem na ukončení násilí v Kolumbii, které by vytvořilo podmínky pro budování míru a sociální spravedlnosti, po kterých celá země tolik touží. Kolumbijské odborové hnutí je odhodláno k dosažení tohoto cíle, a proto PSI svým kolegům v Kolumbii nabízí podporu, spolupráci a mezinárodní solidaritu.



Mise PSI v Koreji podpořila stávkující pracovníky

30. září 2016

Mise globálního odborového hnutí složená z 10 odborových předáků, která se v září vydala do Jižní Koreje, vydala ostré stanovisko podporující probíhající masovou stávku, která byla největší za posledních 20 let. Korejské odbory bojují proti vládou navrženému mzdovému systému založeném na výkonu, což může vést k ohrožení veřejné bezpečnosti a veřejného zájmu. Delegation přijela do Koreje 21. září, aby podpořila místní kampaň, která vedla k masivní stávce ve veřejném sektoru během 27. září. Do této stávky se zapojily desítky tisíc pracovníků z železniční dopravy, podzemní dráhy, zdravotnictví, energetiky a dalších veřejných sektorů. Tato zcela legitimní stávka demonstrovala sílu, která vedla některé zaměstnavatele ke zrušení propouštění, zatímco vláda prohlásila železniční stávku za ilegální a obvinila 9 odborových předáků. Globální odborové hnutí bude i nadále bojovat proti těmto útokům na odboráře a bude tlačit na dodržování práv v Jižní Koreji včetně propuštění odborářů, kteří byli uvězněni při poslední vlně represí proti odborům.



Švédsko: Kongres Vision přinesl zajímavou debatu

Švédsko: Kongres Vision přinesl zajímavou debatu

3. říjen 2016

Švédská odborová organizace Vision, která sdružuje zaměstnance ve veřejných službách, uspořádala ve dnech 29. 9. – 2. 10. 2016 během svého kongresu semináře s mezinárodní účastí k odborovým právním, arabské revoluci v Tunisu, dohodám o volném obchodu a brexitu. Mimo jiných se kongresu zúčastnil i generální tajemník Evropské federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU) Jan Willem Goudriaan, který se zapojil především do diskuse o britském odchodu z EU. EPSU bude stát pevně při pracovnících ve Velké Británii a bude dále bojovat za jejich práva nejen ve Velké Británii, ale i v EU. Pracovníci by neměli být těmi, kdo na výsledek tohoto referenda doplatí. Nesmíme nacionalistům dovolit, aby nás rozdělili. Pracovníci napříč různými pracovišti mají mnohem více věcí společných než odlišných.



ETUC vyzývá EU k důstojné práci

3. říjen 2016

Evropská federace odborových svazů veřejných služeb zastává názor, že EU by měla zvýšit nízké mzdy, z čehož by těžili pracovníci a jejich rodiny napříč celou Evropou. V předvečer Dne důstojné práce, který proběhl 7. října, ETUC poukázal na následující:

- Mzdy v některých sektorech mají daleko do důstojnosti,
- ke zlepšení mezd by mohlo pomoci, kdyby společnostem a dalším organizacím byla určena právní zodpovědnost v rámci dodavatelského řetězce za to, zda nabízejí svým zaměstnancům slušnou mzdu.



Příklady, které mají daleko do důstojné mzdy:

- Pracovníci v Itálii v zemědělském průmyslu, kteří vydělávají jen 25 euro na den za 12hodinové sbírání rajčat na přímém slunci.
- Řidiči nákladních aut ve Francii, kteří pracují pro francouzské firmy, ale smlouvu mají podepsanou ve východní Evropě, a tak vydělávají pouze 40 % mzdy, kterou vydělávají řidiči zaměstnaní francouzskými firmami.
- Pracovníci v Makedonii, kteří vyrábějí boty evropských značek při výdělků ve výši 25 % životního minima.
- Pracovníci najatí v Rumunsku, ale zaměstnaní slovenskými firmami, a odesláni pracovat do Německa v sektoru zpracování masa, zaměstnavatelé tímto ušetří na zdravotním, sociálním a penzijním pojištění.
- Společnost McDonald's sice garantuje, že nabízí vejce od slepic z volného chovu, zatímco nedokáže zajistit, aby jeho zaměstnanci vydělávali alespoň životní minimum.

Konfederální tajemnice ETUC Esther Lynchová k tomu řekla: „EU potřebuje dosáhnout důstojnosti práce a mezd napříč celou Evropou. Dny, kdy společnosti vyráběly a zároveň i prodávaly svůj produkt, pomalu končí. V dnešním světě jsou outsourcing, najímání pracovníků od pracovních agentur a franšizing čím dál častější. Společnosti, které provádějí tyto praktiky, si nemohou jen tak umýt ruce nad zodpovědností za pracovníky, kterých se to týká. Ředitelé těchto firem navíc předstírají, že o důsledcích těchto praktik nic neví.“

Finanční zdroje na boj s nezaměstnaností mladých neodpovídají plánovanému záměru

Zástupci ETUC komentovali návrhy eurokomisařky Marianne Thyssenové ohledně boje s nezaměstnaností u mladých lidí. Konfederální tajemník Thiébaud Weber k tomu řekl: „Komisařka Thyssenová se sice správně zavázala k pokračování programu Záruky pro mladé a přidala i další finanční prostředky, ale nabízené zdroje jsou zcela nedostatečné pro boj s tímto problémem. Tento program zatím neudělal dost proto, aby pomohl mladým lidem, kteří jsou bez zaměstnání, praxe nebo vzdělání, a obzvláště pro ty, kteří nejsou ani registrováni na pracovních úřadech. Potřebujeme dlouhodobé řešení, ne pouze jednorázovou pomoc. Komisařka sice hovoří o lehkém snížení nezaměstnanosti u mladých, ale krutá realita ukazuje, že dlouhodobá nezaměstnanost u mladých roste. Emigrace, nikam nevedoucí školící programy a dočasné kontrakty zlepšují statistiky nezaměstnanosti, ale tímto pouze zakrývají skutečný rozsah tohoto problému. Bolestně pomalé hospodářské zotavení v Evropě nedokázalo vytvořit dost pracovních příležitostí pro mladé. Evropa potřebuje mnohem víc investic, včetně veřejných investic, aby nastartovala růst, vytvářela pracovní místa, a tím bojovala s nezaměstnaností nejen u mladých lidí. Program Záruky pro mladé je sociální investicí, která potřebuje více zdrojů a více kvalitních nabídek pro mladé lidi. Dobré záměry musí být vyrovnány i dostatečnou finanční snahou.“



Pavol Mokoš

NOS - Noviny Odborového svazu státních orgánů a organizací

Vychází v PDF 20x za rok. V Praze vydává

Odborový svaz státních orgánů a organizací,

Senovážné nám. 23, 110 00 Praha,

e-mail: statorg@cmkos.cz;

http://statorg.cmkos.cz. IČO 469351.

Šéfredaktorka: Květa Dědovská.

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

