

NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

7

Ročník 61

Praha
4. duben 2016

<http://statorg.cmkos.cz>



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

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

Informace vedení Odborového svazu státních orgánů a organizací

Vážené odborářky, vážení odboráři,
čas neúprosne běží. Všichni máme ještě v myšlenkách přechod z loňského do letošního kalendářního roku, do roku 2016, a nejednou zjišťujeme, že je za námi již první čtvrtletí. Při této příležitosti musíme připomenout, že uplynul první rok po VII. sjezdu našeho odborového svazu a vedení OSSOO včetně volených orgánů má za sebou první čtvrtinu funkčního období.

Jaké priority stojí před naším odborovým svazem v letošním roce? Odpověď je jednoduchá. Především to bude vyjednávání o platech na rok 2017. Odborové svazy RoPo zastupující odboráře a zaměstnance ve veřejných službách a správě se jednoznačně shodly, že půjdou na jednání s vládními činiteli s návrhem na zvýšení objemu prostředků na platy min. o 10 % s tím, aby co největší část byla zaměstnancům poskytnuta prostřednictvím platových tarifů (toto se týká nejenom zaměstnanců pod zákoníkem práce, ale i státních zaměstnanců a příslušníků bezpečnostních sborů). Navíc chceme pro státní zaměstnance navýšení platových tarifů o dalších 25 %. Náš odborový svaz má ambice sehrát vůdčí roli při těchto vyjednáváních.

Druhou prioritou, která stojí před naším odborovým svazem, je novelizace zákona o státní službě. Jednoznačně se ukazuje při implementaci služebního zákona v praxi, jak je nedokonalý, jak stěžuje práci nejenom personalistům a představeným, ale v prvé řadě samotným státním zaměstnancům. Služební zákon nejenže nesjednotil praxi ve všech služebních úřadech, ale naopak realizace některých ustanovení v praxi je u služebních úřadů více rozdílná než v minulosti. Díky podmínkám, které služební zákon stanovuje, se nedaří přijímání nových státních zaměstnanců, a cca 500 stávajících zaměstnanců bude muset k 30. 6. 2017 skončit pracovní poměr, protože nesplňují podmínku vzdělání apod. Odborový svaz státních orgánů a organizací podpoří každé úsilí, které povede k novele služebního zákona a ke zlepšení služebního prostředí státních zaměstnanců (dopis předsedy OSSOO předsedovi vlády ČR a odpověď na něj naleznete na jiném místě tohoto vydání NOS).

Další prioritou je snaha vedení odborového svazu uzavřít pro zaměstnance územních samosprávných celků kolektivní smlouvu vyššího stupně. V této věci již probíhají a dále budou probíhat jednání především se Svazem měst a obcí, Asociací krajů a Sdružením tajemníků městských a obecních úřadů.

Velmi důležitou úlohu musí náš odborový svaz sehrát při legislativním procesu nových právních norem. Především se jedná o návrh novely zákona o obecní policii, který je nyní v prvním čtení v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR a již dvě schůze čeká na projednání. Další velmi důležitý zákon čeká na projednání vládou ČR dne 7. 4. 2016. Jedná se o návrh zákona o státním zastupitelství. V neposlední řadě je před námi legislativní proces nad koncepční novelou zákoníku práce, která se dotkne každého z nás.

Možná, že se někomu může zdát, že zima byla mírná. Možná počasím. Ale pro OSSOO to bylo období plné intenzivních příprav a jednání tak, aby citované priority byly postupně realizovány.

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

Dopis předsedovi vlády ČR

Vážený pane předsedo vlády,
V Praze dne 3. března 2016
obracím se na Vás se žádostí o podporu brzkého vyřešení problému týkajícího se nekompromisního požadavku na nutnost mít ukončené středoškolské vzdělání s maturitou, jako nepodkořitelného minima pro přijetí do služebního poměru státního zaměstnance na místo odborný referent, vyřizující věci ve správním řízení.

V každodenní praxi jsme konfrontováni s řadou opakujících se dotazů, zda vláda vyřeší uspokojivým způsobem situaci, kdy řada osvědčených zaměstnanců, kteří dlouhodobě ve správních úřadech vykonávají činnosti, budou muset z důvodu nedostatku vzdělání k 30. 6. 2017 svůj pracovní poměr u konkrétních správních úřadů skončit. Jedná se řádově o stovky a stovky zaměstnanců, a to zejména ve velmi důležitých správních úřadech, jako je Česká správa sociálního zabezpečení, Finanční správa, Úřady práce, Katastrální úřady apod., tedy v těch úřadech, které jsou pro chod naší společnosti nezbytné.

Pokud tito zaměstnanci k uvedenému datu skončí, bude to podle našeho názoru znamenat ohrožení řádného výkonu státní správy. Navíc nově přijatí státní zaměstnanci musí pracovat pod dohledem zkušeného státního úředníka tak, aby byli řádně zaučení v dané problematice.

Současně bychom rádi upozornili na určitou diskriminaci ohledně splňování požadavku na vzdělání, neboť bývalí vedoucí zaměstnanci byli dle § 188 ve vazbě na § 201 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě převedeni na funkce představených, aniž by byl zkoumán požadavek jejich dosaženého vzdělání.

Podle předběžných konzultací se Sekcí pro státní službu Ministerstva vnitra České republiky nelze věc řešit pouhým rozšiřujícím výkladem stávajících ustanovení zákona o státní službě, nýbrž novelizací.

Z výše uvedených důvodů si Vás, vážený pane předsedo vlády, dovoluji požádat o podporu v tomto směru při novelizaci zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

S úctou

Bc. Pavel Bednář
předseda OSSOO

Odpověď předsedy vlády ČR na tento dopis na straně 2

Předsednictvo VOS

Ve čtvrtek 31. března se v Praze konalo 9. zasedání předsednictva Výboru OSSOO.

V rámci kontroly usnesení z minulého jednání informoval předseda OS Bc. Pavel Bednář o šesti zájemcích o účast v odborové akademii 2016/2017.

Dále pak ve zprávě o činnosti komentoval nedávno zveřejněné informace Českého statistického úřadu o vývoji mezd, informo-

val o diskuzi s náměstkem MV ČR pro státní službu pořádané Mladými odboráři OSSOO, o schůzi Tripartity a své účasti na setkání EPSU volebního obvodu střední Evropy a západního Balkánu s tématy politická situace, sociální dialog, kolektivní vyjednávání, jednání o platech, právo na stávku, zákoníky práce, mi-

Pokračování na straně 2

grace, extremismus, nezaměstnanost a smlouvy TTIP a CETA. Předseda Bednář se dále účastnil jednání Rady ČMKOS, která mj. jednala o uspořádání konferenci k VIZI ČMKOS (Vize změny hospodářské strategie 2016) a k rovným příležitostem, o blížícím se Mezinárodním dnu vzpomínkových akcí a oslavách 1. máje. Společně s předsedou ČMKOS Josefem Středulou předseda našeho OS navštívili během března Celní úřad pro Pardubický kraj. K otázkám implementace zákona o státní službě a kolektivní dohody vyššího stupně se předseda OS a pracovnice OSSOO Ing. Vladěna Šamková sešli s předsedkyní ČSÚ prof. Ing. Ritschelovou, CSc. 1. místopředseda OSSOO JUDr. Rudolf Pospíšil vystoupil na téma zákon o státní službě a kolektivní dohoda vyššího stupně na celostátní poradě vedení České správy sociálního zabezpečení, kde též vstoupila předsedkyně PV OO SZZ Mgr. Zdeňka Balcarová, Ph. D.

Předseda Bednář informoval o zatím nevyřešeném problému ohledně nesplnění předepsaného vzdělání některých zaměstnanců ČSSZ a Finanční správy, které brání jejich přechodu do služebního poměru s tím, že je nutné koordinovat postup v vedením ČMKOS. K otázce vyššího kolektivního vyjednávání se vedení OSSOO sešlo s Ing. Ivo Bělonohým ze Sdružení tajemníků městských a obecních úřadů.

Diskuse ke zprávě o činnosti se věnovala především implementaci zákona o státní službě ohledně nesplnění předepsaného vzdělání.

Předsednictvo VOS po projednání rozhodlo předložit zprávu o hospodaření OSSOO za rok 2015 k projednání VOS 28. 4. 2016. Členové PVOS budou urgovat nedodaná hlášení o stavu členské základny, která dosud neodevzdalo 28 základních organizací.

PVOS rozhodl o nominaci Bc. Miloše Lokvence do mandátové komise následující schůze Sněmu ČMKOS.

-dě-



Mgr. Bohuslav Sobotka
předseda vlády České republiky

V Praze 21. března 2016
Čj. 4980/2016-KPV

Vážený pane předsedo,

obrátil jste se na mne se žádostí o vyřešení problému týkajícího se požadavku na ukončené středoškolské vzdělání s maturitou, jako minimum pro přijetí do služebního poměru státního zaměstnance na místo odborný referent, vyřizující věci ve správním řízení.

V souladu se zněním § 201 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „zákon o státní službě“), dosavadního zaměstnance, který se při výkonu práce v pracovním poměru dlouhodobě osvědčil, přestože nesplňoval pro požadované činnosti předpoklad vzdělání podle právního předpisu o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, lze přijmout do služebního poměru a zařadit nebo jmenovat na služební místo, na kterém bude vykonávat službu obdobného obsahu, jaký měl jeho druh práce v pracovním poměru, i v případě, že pro toto služební místo nesplňuje stanovené vzdělání podle § 7 odst. 2 písm. c) až e) zákona o státní službě.

Nemohu souhlasit s Vaším tvrzením, že došlo k diskriminaci řadových státních zaměstnanců, a to vzhledem k tomu, že se vedoucí zaměstnanci převedli do funkce představených, aniž by bylo přezkoumáno jejich dosažené vzdělání. Státní zaměstnanci na referentských pozicích jsou považováni za státní zaměstnance, kteří stanovené vzdělání splňují a na služebních místech, na kterých jsou zařazeni, nejsou podrobeni výběrovým řízením. Státní zaměstnanci nesplňující předpoklad vzdělání stanoveného zákonem o státní službě se nemohou zúčastnit nově vyhlašovaných výběrových řízení na obsazení volného služebního místa. Jejich současné zařazení na stávajícím služebním místě, není nijak dotčeno, takže nemusí k 30. červnu 2017 končit služební poměr.

Naopak představení, kteří chtějí dále vykonávat státní službu na služebním místě, na které byli převedeni od 1. července 2015, se výběrovému řízení na toto služební místo musí podrobit.

Z výše uvedených důvodů neshledávám, že by bylo nezbytné v současné době zákon o státní službě v předmětné oblasti novelizovat. Kvalitní výkon státní služby, modernizaci a zefektivnění procesů ve státní správě je možné zajistit prostřednictvím státních zaměstnanců s vysokou úrovní vzdělanosti, odborných znalostí a dovedností.

S pozdravem

Ze sekci

Státní zastupitelství ČR

Společné jednání členů orgánů odborových organizací sdružených v Sekci Státní zastupitelství ČR se konalo v úterý dne 22. března v Praze.

Hosty konference byli Mgr. Klára Cetlová, JUDr. Jiří Kocourek a Mgr. Tomáš Holý z Ministerstva spravedlnosti, kteří přítomné informovali o současném stavu legislativního procesu nového zákona o státním zastupitelství, o personální obsazenosti státních zastupitelství a dalších statistických údajích z personálního a ekonomického úseku.

Unii státních zástupců jako host zastupovala Mgr. Kateřina Boudová, která hovořila o společných zájmech unie a odborů ze státních zastupitelství ohledně očekávaného zveřejnění údajů o majetku z důvodu střetu zájmů, adekvátního odměňování dalších zaměstnanců zastupitelství, opakovaných výběrových řízeních na zástupce a o získávání nových členů.

Předseda OSSOO Bc. Pavel Bednář ve svém vystoupení připomněl připomínky OS a stanovisko ČMKOS k návrhu nového zákona o státním zastupitelství, když odbory především kritizují zcela neorganické a nesystémové zavedení nové instituce Speciálního státního zastupitelství, rušení vrchních státních zastupitelství, zavedení pravidelného hodnocení státních zástupců, když u soudců nic podobného není, a neposílení nezávislosti státních zástupců. Připomněl také problematiku vyhlášku k výběru, přijímání a odborné přípravě justičních a právních čekatelů a o odborné justiční zkoušce a odborné závěrečné zkoušce právních čekatelů. Dále hovořil k vyjednávání o platech a zvýšení odvodu do FKSP.

Předsedkyně sekce JUDr. Nina Brozová ve zprávě o činnosti připomněla složení sekce, když se zvýšil podíl organizací ze soudů. Problémem je s ohledem na kolektivní vyjednávání



pouze na nejnižším stupni velice rozdílná praxe ohledně indispozičního volna, studijního volna či volna na přípravu k justiční zkoušce. Inspirací je pro sekci Vyšší kolektivní dohoda pro státní službu. K návrhu nového zákona o státním zastupitelství odbory podaly řadu připomínek. Mezi jiným kritizují zřízení speciálního státního zastupitelství, nad nímž nikdo nebude vykonávat dohled, či možnost postupu do vyšších článků státního zastupitelství bez stanovené doby praxe na nižším článku.

Diskuse byla věnována problémům návrhu zákona, přijímání nových uchazečů, prověřování státních zástupců a odměňování ve srovnání se soudci, problémům justičních čekatelů a potřebě získat nové odbornáře i mladé odborové funkcionáře.

Delegáti konference zvolili 10členné vedení sekce, novým předsedou se za odstupující předsedkyni stal Mgr. Jan Žáček. Konference se zúčastnilo 26 delegátů z 15 základních organizací. -dě-

Z výsledků jednání vlády 30. března 2016

- Projednávání návrhu zákona o státním zastupitelství a návrhu zákona o změně některých zákonů v souvislosti s přijetím zákona o státním zastupitelství bylo přerušeno na týden. Návrhy přístupné na: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORN9V5BF717> <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORN9V5BV7RC>
- Projednána a schválena byla Analýza možného řešení zavedení nároku státních zaměstnanců, úředníků územních samosprávních celků a příslušníků bezpečnostních sborů na náhradu nákladů na právní zastoupení, pokud jim tyto náklady vznikly pro plnění jejich úkolů při výkonu veřejné moci a nebyly jim nahrazeny třetí osobou z důvodu odpovědnosti za náhradu těchto nákladů, s návrhem dalšího postupu.



Hovoří předsedkyně revizní komise našeho odborového svazu Zdeňka Vujčíková:



Zdeňka Vujčíková byla v letech 1992 až 2007 předsedkyní sekce finančních úřadů našeho odborového svazu, poté členkou revizní komise odborového svazu a od loňského sjezdu je její předsedkyní.

Podle článku 14 stanov našeho odborového svazu je revizní komise odborového svazu nejvyšším kontrolním a revizním orgánem odborového svazu, nezávislým na ostatních orgánech svazu. Jaké má komise pravomoci?

Revizní komise kontroluje dodržování stanov, vnitrosvazových předpisů, kontroluje hospodaření s odborovými prostředky a s majetkem odborového svazu. Zpracováváme sta-

noviska k rozpočtu, k čerpání finančních prostředků a k návrhům dokumentů vztahujících se k hospodaření odborového svazu. Pololetně předkládáme Výboru OSSOO stanovisko ke zprávě o hospodaření odborového svazu.

Máme za úkol metodicky spolupracovat s revizními komisemi základních organizací. Podle potřeby můžeme provádět kontroly hospodaření s odborovými prostředky a odborovým majetkem i v základních organizacích a máme právo vstupu do základních organizací k provedení kontroly evidence členů a odvodu stanoveného podílu

členských příspěvků odborového svazu, a to i v případě, že ZO o kontrolu nepožádala.

Složení stávající revizní komise je jaké?

Komise je 11členná. Čtyři členové jsou ze sekce veřejné správy, tři ze sekce ústředních orgánů, a po jednom jsou v komisi zastoupeny sekce katastrálních úřadů, celní správy, finanční správy a správ sociálního zabezpečení. Ne všechny sekce tedy využily možnosti podílet se na činnosti revizní komise odborového svazu.

Jak často se scházíte a jak vypadá vaše činnost ve vztahu k základním organizacím?

Podle přijatého plánu jednání se scházíme jedenkrát za čtvrtletí. Každá základní organizace má revizní komisi či revizora a do jejich pravomocí, pokud nejsme požádáni o pomoc, běžně nezasahujeme. Členové revizních komisí se společně s hospodáři základních organizací účastní školení s tematikou hospodaření, a jsou tak připraveni na svou kontrolní činnost. Takže na rozdíl od minulých období v současné době požadavky na naši metodickou pomoc ze strany základních organizací nejsou. Mimořádné jsou případy, kdy uskutečňujeme revize v ZO, např. v nejbližší době uskutečnime revizi v jisté základní organizaci, která předkládá výkazy o odvodu z členských příspěvků, ale samotný odvod odborovému svazu neuskutečňuje. -dě-

Férové platy, férové penze



Kdyby chom měli férové platy, rozhodně bychom se posunuli pozitivním směrem k férovým penzím. Důchody jsou odvozovány od výše mzdy. Výše důchodů žen v ČR byla v roce 2013 9551 Kč, výše důchodů mužů byla 12 149 Kč. Rozdíl mezi průměrným důchodem žen a mužů je tedy cca 2500 Kč. U takto nízkých částek se jedná o značný rozdíl. *"Data z Eurostatu dále ukazují, že ženy čelí daleko větší pravděpodobnosti rizika chudoby ve stáří než muži. V rámci EU jsme však pod průměrem - v roce 2013 bylo ohroženo chudobou v populaci 65+ v EU 22,4 % žen a 16,3 % mužů (v ČR šlo o 14,7 % žen a 7 % mužů)..."* říká socioložka Romana Volejníčková v publikaci "Genderové nerovnosti v odměňování a důchodech", která vyšla v roce 2015.

Rozdíly v důchodech jsou zapříčiněny ale také dalšími okolnostmi. Z hlediska rovných platů a následně pak i výše penzí, hraje roli, v jakých oborech ženy a muži pracují. Hovoří se o feminizovaných oborech, pakliže v nich pracují především ženy, například oblast školství, zejména nižší stupně vzdělávání. V těchto oborech, jsou také nižší platy a je důvodný předpoklad, že kdyby do nich nastoupili v masovější míře muži, platy by se zvedly. Výši platů ovlivňuje také to, na jakých hierarchických pozicích jsou ženy a muži zaměstnáni. Důležitý vliv má nastavení rodinné politiky, ženy jsou v ČR stále primárními pečovatelnkami, a proto téměř pouze ženy přerušují pracovní dráhu na delší dobu (vzhledem k častému řetězení mateřských a rodičovských dovolených to může být na šest až devět let).

Role také hraje obtížnost návratu na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené navzdory zákonům a díky špatné situaci v dostupnosti zařízení péče o děti, kde stát není schopen a ochoten zajistit dostatek míst a možnost přijímat děti dvouleté až tříleté, což je nutné opatření k tomu, aby se ženy mohly vracet na trh práce do tří let věku dítěte. Školky totiž

bohužel přijímají většinou děti až od září a mnohým matkám se nepodaří porodit 1. 9., aby mohly nastoupit do práce přesně v den, kdy jejich dítě nastupuje do školky, jak by z hlediska funkčnosti systému bylo optimální. Tato situace pak nutí ženy dělat úhybné manévry na trhu práce - snaha pracovat jako OSVČ, přivydělávat si brigádami (umožňují alespoň nějakou flexibilitu, která však stále není běžně dostupná u mnohých zaměstnavatelů), či pracovat na nestandardní typy smluv, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, které jsou problematické z hlediska budoucího fungování žen na trhu práce, má vliv na výši důchodů a nižší zajištění žen v rámci systému sociálního zabezpečení.

I kdyby se všechny tyto důvody, které jsou vysvětlitelné a odůvodnitelné a souvisí s nastavením rodinné politiky a politiky zaměstnanosti, odečetly, tak by pořád ještě zůstal platový rozdíl ve výši cca 10 %, který je považován za čistou diskriminaci. O 10 % nižší plat dostávají ženy jen proto, že jsou ženami. Hovoří se o tzv. nevysvětlitelném platovém rozdílu.

Ve výši penzí však hraje roli ještě celá řada vlivů, než jen ty, které byly zmíněny, především nastavení systému (penzijní systémy a reformy) a demografický vývoj společnosti (stárnutí společnosti, množství narozených dětí). *"Neplacená práce spojená s péčí o děti, o domácnost, o své okolí a komunitu, kterou ženy vykonávají v nepoměrně vyšší míře než muži, je v logice důchodového systému stále méně oceňována. Důchodové zajištění (včetně veřejného průběžného pilíře) je tvůrci politik i veřejností stále více vnímáno jako úrok z dlouhodobého střádání či výnos z investice, nikoliv jako kolektivní mezigenerační zodpovědnost motivovaná solidaritou a sociální soudržností."*, napsala Radka Dudová v publikaci, kterou vydalo Gender Studies, o.p.s. v roce 2013 pod názvem Reformy důchodového systému v ČR a jejich dopady na ženy.

23. března 2016 uspořádala Otevřená společnost mezinárodní konferenci "Férové platy, férové penze". Právnička Úřadu vlády Pavla Špondrová na konferenci mluvila o problematice rovných platů de iure a de facto. V ČR existuje právní úprava, která pla-

tovou diskriminaci zakazuje. Ve srovnání s ostatními zeměmi se jedná spíše o minimalistickou právní úpravu. Nejsou dané konkrétní a přesné postupy co dělat, když si někdo na platovou nerovnost stěžuje, či když by byla platová nerovnost dokázána. České inspektoráty práce se zaměřují především na bezpečnost práce. Na další opatření na podporu trhu práce a kvality zaměstnávání a pracovního života nemají čas a kapacity. Kromě platových rozdílů nejsou schopné řešit ani problematiku flexibilních forem práce, dalšího opatření, které by mohlo přispět k vyrovnání postavení žen ve společnosti. Vždy, když jsem slyšela mluvit o platových nerovnostech v ČR právníčky či právníky, bylo zmiňováno tradiční nehmájení svých práv postiženou skupinou. Pavla Špondrová tentokrát dodala, že muži si dokážou hájit svá práva v oblasti nediskriminace více než ženy v oblasti diskriminace. Nehájí si svých práv souvisí také s nedostatkem informací, které o platových rozdílech či platové diskriminaci osoby aktivní na trhu práce mají. Je řada firem, které nechávají své zaměstnané podepisovat dodatky ke smlouvám o mlčenlivosti v souvislosti s výší platu. Z právního hlediska však nikdo nikomu nemůže přikázat a nikdo nemůže být perzekuovaný za to, že o svém platu bude mluvit a bude se na platy svého okolí ptát. Jak řekla jedna rakouská účastnice konference, která před pár měsíci proběhla v Brně na téma platových nerovností: *"Vždy se ptám svého okolí, jaký lidé berou plat, a říkám jim svůj, kdo z vás to dělá také? Proč tak málo víme o svém okolí, z obecné informace o průměrných platech v té které zemi přece často nezískáme žádný údaj, měli bychom vědět, kolik lidí kolem nás berou a za co. Mluvit otevřeně o platech by přispělo k narovnání situace platových nerovností."*

Na odpoledním workshopu se zástupci zaměstnavatelů se hovořilo o platových analýzách ve firmách, genderových platových auditech, které často odhalily nerovnosti, a jak se s nimi firmy potýkají. Jako důležitý důvod platových rozdílů byl zmiňován nástupní plat. Ženy si říkají o nižší platy, a pak se platové rovnosti už jen obtížně dosahuje, když je startovní pozice žen a mužů výrazně jiná. Firmy, které měly v panelu zastoupení, jsou firmy, které jsou

v oblasti rovných příležitostí žen a mužů aktivní již delší dobu. Tyto firmy změnilu politiku při přijímání do zaměstnání, nenechávají uchazeče navrhopvat platy, ale dávají jim fixní plat, který je pro ženy a muže stejný. To pomohlo platové rozdíly trochu eliminovat, přesto se tyto firmy nedostávají v platových rozdílech hluboce pod český průměr, vykazují ale přece jen o něco lepší výsledky.

Na konferenci byl také často zmiňován termín srovnatelná práce. Když se hovoří o platových rozdílech, vždy se o nich hovoří u prací srovnatelné hodnoty. V současné době existuje Katalog prací ve veřejných službách a správě pod MPSV, kde jsou uváděny jednotlivé pracovní pozice a rozpětí tabulkových platů, ve kterých by se měly osoby zaměstnané na těchto postech pohybovat. Je to důležité, aby jednotliví zaměstnanci mohli zhodnotit svou situaci, případně měli možnost vymáhat si lepší postavení. Pomohlo by také, kdyby obdobné fungovalo u ostatních zaměstnavatelů. V současné době již jsou firmy, které zpřístupňují svým zaměstnaným anonymní tabulky platů pro jednotlivé pozice. Což bezpochyby přispívá k jisté transparentnosti. Na odpoledním workshopu se zaměstnavatelé z velkých nadnárodních firem probíhala také diskuse o platové transparentnosti, která by mohla přispět ke snížení platových rozdílů. Panelisté se však shodli, že na platovou transparentnost zdaleka není v ČR v této situaci a chvíli vhodný čas. Že rozumí myšlenku a že jim nepřipadá špatná, ale že k tomu česká společnost ještě nedozrála. Byly zdůrazňované obavy ze závisti, zejména u firem, které mají pobočky v malých městech a vesnicích a obavy ze zveřejnění platů vysoce postavených manažerů.

Platové rozdíly jsou složitá záležitost. V každé zemi souvisejí s něčím trochu jiným. Proto si problematika platových rozdílů vyžaduje podrobné analýzy, aby bylo možné příčiny rozdílů odhalit a nerovnosti začít aktivně snižovat. V první řadě si však musíme přiznat, že platové rozdíly existují a nejsou dány jen odlišnou rolí žen a mužů, ale že jsou diskriminací, která má zásadní dopady například na výši důchodů a obecně na postavení žen, mužů a rodin ve společnosti.

Lada Wichterlová

Zastropování hranice důchodového věku

Vláda 21. března 2016 schválila věcný záměr zákona upravujícího ukončení zvyšování důchodového věku a implementaci mechanismu pravidelné revize stanovení důchodového věku ve variantách 65 a 67 let, mezi kterými rozhodne na konci června. Věcný záměr byl předložen na základě závěrů Odborné komise pro důchodovou reformu.

ČMKOS při příležitosti projednávání věcného záměru zákona znovu zdůraznila, že mnoho zaměstnanců, kteří se dnes nacházejí ve věku blízkém důchodovému, je vystaveno ve vysoké míře riziku dlouhodobé nezaměstnanosti, která jejich šance na další pracovní uplatnění a na důstojný život ve stáří v podmínkách nijak neohraňovaného postupného zvyšování důchodového věku podstatně snižuje. Dlouhodobá nezaměstnanost ve věku blízkém důchodovému věku ve spojení s přísným „trestáním“ za vynucený předčasný odchod do důchodu zavedeným vládou Petra Nečase, znehodnocuje nespravedlivě celoživotní důchodové nároky lidí na konci mnohaleté pracovní kariéry.

ČMKOS upozorňuje, že navrhané zastropování důchodového věku na 65 neřeší problém spravedlivého přístupu k zaměstnancům, kteří po velmi dlouhou dobu, popř. po celou svoji pracovní kariéru pracující v namáhavých, rizikových a zdravotně obtížných pracovních podmínkách, které jim v průběžném důchodovém pojištění, zejména v souvislosti s postupným prodlužováním důchodového věku a hrozivě narůstající nezaměstnaností osob v předdůchodovém věku, neumožňují dosáhnout srovnatelných důchodů s ostatními zaměstnanci, popř. pobírat srovnatelné důchody po stejnou dobu, a požaduje proto, aby toto opatření bylo provázeno opatřeními, která budou reagovat na specifickou situaci zaměstnanců, kteří dlouhodobě pracují ve fyzicky náročných pracovních podmínkách a v profesích, jejichž výkon zanechává trvalé následky na zdraví. Je zcela mimo všech pochybností, že tito zaměstnanci mají již dnes ze zdravotních důvodů problém setrvat v zaměstnání až do současného důchodového věku.

-dě-, zdroj: vlada.cz, cmkos.cz

ČMKOS na konferenci Férové platy, férové penze

Panelové diskuse „Rovnost v odměňování, dopady do penzí na národní úrovni“, která proběhla jako součást mezinárodní konference Férové platy, férové penze v Praze 23. března 2016, se účastnil také JUDr. Vít Samek, právní a důchodový expert a místopředseda ČMKOS. V úvodu vyzdvihl význam současné kampaně ČMKOS Konec levné práce i pro narovnávání rozdílů v odměňování žen a mužů, a tím i sblížení jejich budoucích penzí. Žádné důchodové reformy zatím nebyly přátelské k ženám

a pouze samotné penzijní systémy nemohou problém nízkých penzí žen i hrozbu jejich chudoby ve stáří vyřešit. V odborných kruzích se diskutuje o možnosti povinné indexace mezd a platů po návratu matek do práce, o sdílení vyměřovacích základů obou rodičů na žádost či o „odvodu do penzijního systému namísto penzí dítětem“. Prioritní ale zůstává odstranění rozdílů v plattech a cílená rodinná politika, bez té navíc hrozí vymírání. ČMKOS v tomto směru bude i nadále aktivní. -dě-



PŘEČETLI JSME

Západ experimentuje s růstem minimální mzdy, má zajistit spravedlnost

Minimální mzdu jako nástroj spravedlivějšího přerozdělování bere na milost čím dál víc rozvinutých ekonomik. Od dubna ji zvyšuje Británie, plánuje to i americký stát Kalifornie. V Česku by podle plánů premiéra měla dosáhnout až 40 procent průměrné mzdy.

Velká Británie tento pátek odstartuje program zvyšování minimálních mezd. Lidé pobírající nejnižší platy si tak ročně přilepší o 910 liber (31 200 Kč). Jejich mzda letos poroste čtyřikrát rychleji než průměrné výdělky.

Svět tento experiment sleduje. Vlády mnoha rozvinutých zemí napínají ve snaze bojovat se sociální nerovností a slabým růstem platů k minimální mzdě pozornost. Stagnace platů v posledních letech bývá přičítána zvyšující se globální konkurenci, ústupu od kolektivního vyjednávání o plattech, zpomalení růstu produktivity a nahrazení lidí technologiemi v některých profesích.

Loni poprvé v historii země zavedlo minimální mzdu Německo, k růstu minimální mzdy každý rok o tři procenta vyzývá japonský premiér Šinzó Abe. Zvednout minimální hodinové výdělky až na 15 dolarů (365 Kč) za hodinu a 31 200 dolarů (757 130 Kč) za rok se v roce 2022

chystá také americký stát Kalifornie. Minimální mzdu používají jako nástroj spravedlivějšího přerozdělování i některé rozvíjející se země jako třeba Malajsie.

„Minimální mzda nebyla nikdy tak populární jako dnes. Otázka je, jak vysoko ji můžeme tlačit,“ řekl listu Financial Times Richard Dickens, profesor ekonomie na univerzitě Sussex.

Odpověď na jeho otázku bude aktuálně hledat Británie. Od dubna se tam minimální mzda zvýší na 7,2 libry (247 korun) za hodinu a v roce 2020 by měla dosáhnout 9 liber (309 korun). Podle tamošního ministra pro obchod, inovace a kvalifikace Nicka Bolesse to bude jeden z největších nárůstů minimální mzdy, který kdy západní vlády udělaly.

V Kalifornii by zvyšování minimální mzdy mohlo zajistit lepší život milionům pracujících. Ale na druhou stranu také zvýší nezaměstnanost ve skupině těch, kterým má opatření pomoci, a to zejména ve městech, kde jsou mzdy relativně nízké. Někde by tak dopad mohl být i negativní.

„Stejně tak jako přínos této politiky je větší, protože se bude týkat více pracovních sil, než předchozí zvyšování minimální mzdy, i rizika jsou v tomto případě větší,“ citují New York Times Bena Zipperera, experta na minimální mzdu z Washingtonského centra pro vyrovnaný růst. „Není vůbec jisté, jak to dopadne,“ dodal.

Například pracovní trh ve městech San Francisco a San Jose, kde jsou platy vysoké díky technologickému boomu, zvýšení minimální mzdy sotva zaznamená. Zatímco pro Los Angeles a San Diego, kde jsou platy nižší, budou negativní důsledky opatření výraznější a možná se vyrovnají těm pozitivním.

Ještě hůř mohou dopadnout města ve vnitrozemí jako Bakersfield nebo Fresno. Nárůst minimálního výdělku ze současných 10 k 15 dolarům za hodinu v příštích šesti letech může posunout nejméně placené blíž k prostředku mzdového pásma, a tedy zasáhnout daleko více pracujících i zaměstnavatelů než ve městech s vyššími mzdami.

„Je to velký experiment,“ řekl listu New York Times profesor ekonomie na Univerzitě Massachusetts Arindrajit Dube. „V regionech jako Fresno bude přímo nebo nepřímo zasažena většina pracujících,“ míní.

Kalifornský guvernér Jerry Brown si ale myslí, že stojí za to tento risk podstoupit. „Je to věc ekonomické spravedlnosti. A dává to smysl,“ řekl.

V Česku se minimální hrubá mzda naposledy zvýšila letos v lednu. Dosahuje 9900 Kč za měsíc nebo 58,70 Kč za hodinu. Sazby v sousedních zemích přesto zůstávají vyšší. V Německu činí například minimální hodinová mzda 8,50 eura (230 korun), v Polsku 10,12 polského zlotého (64 korun) a na Slovensku 2,18 eura (59 korun). http://ekonomika.idnes.cz/zapadni-zeme-zvysuji-minimalni-mzdu-dve-leko-zahrani-ci-ni.aspx?c=A160329_111222_eko-zahrani-ci_nio

Podmínky kandidatury státních zaměstnanců ve volbách do krajských a obecních zastupitelstev

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, obecně nevyučuje, aby státní zaměstnanec (tzv. „řadový“ i představený), který je ve služebním poměru ke služebnímu úřadu, kandidoval ve volbách do všech zastupitelských sborů, tedy také do zastupitelstev obcí a krajů, a to i jako člen politické strany nebo politického hnutí. Samotná jeho kandidatura ve volbách se na jeho služebním poměru nijak neprojevuje.

V případě, že státní zaměstnanec ve volbách získá funkci, která je podle zákona č. 234/2014 Sb. neslučitelná s výkonem státní služby (tedy mimo jiné též jako uvolněný člen zastupitelstva obce nebo kraje), bude to znamenat pozastavení výkonu státní služby tohoto státního zaměstnance, a tedy i zařazení státního zaměstnance mimo výkon státní služby pro pozastavení státní služby podle § 65 zákona č. 234/2014 Sb., a to do doby skončení výkonu jeho funkce. Po dobu zařazení tohoto státního zaměstnance mimo výkon státní služby státnímu zaměstnanci nepřislouží plat.

Vzhledem ke skutečnosti, že zákon o státní službě a zákony o volbách do zastupitelstev územních samosprávných celků upravují problematiku slučitelnosti funkcí nejednotně, je nutné vycházet ze skutečnosti, že zákonodárce hodlal v případě slučitelnosti funkce člena zastupitelstva územního samosprávného celku a funkce ve služebním úřadu zachovat účinky právní úpravy všech výše uvedených zákonů.

Konkrétní případy neslučitelnosti výkonu státní služby ve služebním poměru s funkcemi členů zastupitelstev obcí a krajů, tak jak vyplývá z naznačeného výkladu, najdete na:

<http://www.mvcr.cz/služba/clanek/podminky-kandidatury-statnich-zamestnancu-ve-volbach-do-krajskych-a-obecnich-zastupitelstev.aspx>

"Níže uvedený názor je pouze osobním výkladem autorky. **OSSOO se především nemůže ztotožnit s některými vyjádřeními v posledním odstavci článku.** U KDVS nepanuje žádný konsensus o nepodkročitelnosti závazků z KDVS, **nepodkročitelnost je jednoznačně deklarována v čl. 16 odst. 2 KDVS.** Dále nemožnost sjednání vyšších nároků v resortních (podnikových) KD, než jsou sjednány v KDVS, **by bylo v rozporu s Úmluvou MOP č. 98 publikovanou ve sbírce zákonů č. 470/1990 Sb., o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat.** OSSOO též nesouhlasí s názorem autorky článku, že služební orgán může provést KDVS služebním předpisem i tam, kde působí odborová organizace." Pavel Bednář

Zákon o státní službě:

Vybrané otázky spojené s aplikací Kolektivní dohody vyššího stupně

V druhém pololetí roku 2015 proběhlo několik jednání, jejichž výsledkem bylo uzavření Kolektivní dohody vyššího stupně (dále jako „KDVS“) mezi odborovými svazy na straně jedné a Vládou České republiky na straně druhé. KDVS nabyla účinnosti dnem 1. ledna 2016 bez ohledu na skutečnost, že sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o jejím uložení bylo ve Sbírce zákonů zveřejněno až v únoru. Jelikož se jedná o účinnost zákona o státní službě o první KDVS, vyvstala potřeba zodpovědět otázky týkající se její závaznosti. Je třeba konstatovat, že KDVS je závazná pro všechny služební úřady, a to včetně těch, ve kterých nepůsobí odborové organizace nebo ve kterých působí odborové organizace odlišné od těch, které tvoří jednu ze smluvních stran KDVS. Tento závěr lze opřít o čl. 67 Ústavy, podle kterého je vláda vrcholným orgánem výkonné moci, což znamená, že výkonovou moc ve státě a její jednotlivé součásti řídí – je tedy oprávněna zavazovat nejen členy vlády, ale i vedoucí ostatních služebních úřadů. Za situace, kdy vláda uzavřela ve smyslu § 143 odst. 1 zákona o státní službě KDVS ke zlepšení podmínek výkonu služby státními zaměstnanci a k úpravě jejich práv, byla KDVS uzavřena pro všechny státní zaměstnance bez rozdílu. Všechny služební úřady jsou proto povinny od 1. ledna 2016 KDVS aplikovat. K otázce nabytí účinnosti KDVS si ještě dovoluji připojit poznámku, že nárok na plnění z KDVS musí vzniknout až za její účinnosti, aby bylo plnění poskytnuto.

Zákon o státní službě neobsahuje ustanovení, kterým by byl alespoň rámcově vymezen

možný obsah KDVS nebo resortních kolektivních dohod – pouze vymezuje účel, za kterým může být KDVS uzavřena (již uvedené zlepšení podmínek výkonu služby, zejména zdravotních, sociálních nebo kulturních). KDVS tedy nad rámec zákona o státní službě založila některé nové nároky státních zaměstnanců. Nejedná se o nároky ve státní správě dosud zcela neznámé, avšak zákon o státní službě je výslovně neupravuje. Největší pozornosti se též čl. 10 odst. 2, neboť ten přiznává státním zaměstnancům nárok na tzv. indispoziční volno v rozsahu 5 dnů v kalendářním roce, a dále čl. 11, který upravuje nároky státních zaměstnanců spjatých s dosažením životního či pracovního výročí. Právě především v souvislosti s aplikací čl. 11 KDVS znovu zdůrazňuji, že nárok na odměnu k životnímu či pracovnímu výročí podle KDVS mají ti státní zaměstnanci, kteří dosáhli zmíněných výročí až po 1. lednu 2016. Nelze připustit retroaktivitu KDVS a poskytnout tak tyto odměny státním zaměstnancům, kteří dosáhli životního či pracovního výročí v průběhu roku 2015.

V poslední době se objevuje spousta dotazů týkajících se způsobu započítávání praxe pro účely aplikace čl. 11 KDVS. Pro účely vzniku nároku na odměnu podle čl. 11 KDVS se do doby trvání služebního poměru státního zaměstnance započítává doba trvání pracovního poměru, který vzniku služebního poměru bezprostředně předcházel a to ve správních úřadech, státních orgánech nebo právnických osobách, které jsou ve smyslu zákona o státní službě služebními úřady. Zvolená úprava obsahově koresponduje s § 200 odst. 1 zákona o státní službě. Lze tedy konstatovat, že pokud služební poměr nepřetržitě navazoval na předchozí pracovní poměr v nynějším služebním úřadě, za-

počítává se do doby trvání služebního poměru i doba trvání tohoto pracovního poměru. Je třeba však pamatovat na skutečnost, že bezprostředně předcházet služební poměru mohl pouze jeden pracovní poměr, přičemž se započítává doba od jeho sjednání pracovní smlouvou až po přijetí do služebního poměru. Do doby trvání služebního poměru se rovněž započítává doba čerpání mateřské a rodičovské dovolené a doba čerpání neplaceného volna, neboť nedošlo ke skončení pracovního poměru. Praxi vykonávanou na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce do doby trvání služebního poměru započítat nelze, neboť se nejedná o výkon práce v pracovním poměru.

Se započítáváním praxe pro účely aplikace čl. 11 KDVS vyvstává otázka započítávání praxe u státních zaměstnanců zařazených ve služebních úřadech, jež v minulosti prošly určitou transformací – často ve formě zrušení jednoho úřadu a zřízení úřadu nového či přechodu agendy jednoho úřadu na druhý. Pro posouzení rozsahu započítatelné praxe v jednotlivých úřadech je zásadní otázkou, zda při transformaci úřadu došlo k delimitaci zaměstnanců podle § 338 a násl. zákoníku práce. Jinými slovy, zda byla zachována platnost stávajících pracovních smluv za užití dohod o změně pracovních podmínek či zda došlo ke zrušení stávajících pracovních smluv a sjednání nových pracovních smluv. Při delimitaci zaměstnanců je plynulost pracovního poměru nepochybně, neboť nedošlo k jeho skončení. Pokud k delimitaci zaměstnanců při transformaci úřadu nedošlo, stává se kontinuálnost pracovního poměru diskutabilní, neboť z právního hlediska došlo k jeho skončení a vzniku pracovního poměru nového. Lze tedy dojít k závěru, že pokud k delimitaci zaměstnanců nedošlo, započítává se pouze trvání pracovního poměru, jenž skutečně bezprostředně předcházel služebnímu poměru.

Provedení KDVS je možné prostřednictvím resortních kolektivních dohod či formou slu-

žebního předpisu. Považujeme-li tedy služební orgán za vhodné a účelné provést některá ustanovení KDVS, je oprávněn učinit tak formou služebního předpisu, bez ohledu na to, zda ve služebním úřadě působí odborová organizace či nikoliv. Se sjednáváním resortních kolektivních dohod je zásadně spjata otázka, zda je možné v kolektivní dohodě stanovit nižší či naopak vyšší nároky státních zaměstnanců, než jsou garantovány KDVS. V otázce „podkročitelnosti“ KDVS panuje všeobecný konsensus, že KDVS poskytuje minimální rámec nároků státních zaměstnanců, který je garantován všem státním zaměstnancům bez rozdílu, a nelze jej snížit. Sjednání nižších nároků v resortních kolektivních dohodách se tedy nepřipouští. V otázce „překročitelnosti“ KDVS panují v zásadě dva protichůdné názory. Jeden deklaruje, že je možné v resortní kolektivní dohodě stanovit vyšší nároky státních zaměstnanců, než jsou stanovené v KDVS, neboť KDVS garantuje právě pouze jakýsi minimální standard, který by měl být zachován, avšak nemožnost jeho překročení není právně zakotvena. Druhý názor se však odvolává na skutečnost, že překročení rámce nároků státních zaměstnanců zakotveného v KDVS by zakládalo nerovnost mezi státními zaměstnanci v jednotlivých služebních úřadech a byla tak prolomena jedinečnost služebního poměru. Ten je totiž vždy vnímán (bez ohledu na osobu státního zaměstnance či bez ohledu na služební úřad, ve kterém státní zaměstnanec vykonává službu) jako právní vztah mezi státním zaměstnancem a státem. Služební poměr jednotlivých státních zaměstnanců je tedy vždy rovnocenný, a proto nelze připustit odlišnou úpravu nároků státních zaměstnanců od úpravy v KDVS. Vzhledem k významu této problematiky je však potřeba zaujmout jednotný výklad, a proto se za tímto účelem povedou další odborné diskuse a jednání.

-ich-

Pozn. redakce: Uvedená informace není výkladem OSSOO ani Sekce pro státní službu MV ČR.

Dotaz: Mám nárok na starobní důchod, a protože z rodinných důvodů potřebuji dále pracovat a vím o zášti na pracovišti vůči pracujícím důchodcům, odkládám žádost o důchod na pozdější dobu. Nyní mi zaměstnavatel dal výslovně najevo, že má zájem, abych ukončil pracovní poměr s tím, že pokud neodejdu sám, pošle mě na lékařskou prohlídku, která prý prokáže, že nejsem ze zdravotních důvodů schopen vykonávat svou práci (stavební úřad). Může mně poslat k určitému lékaři? Mám obavy, že by nemusel být nestranný.

Odpověď: Zákoník práce ukládá zaměstnavateli řadu úkolů, mezi nimi i povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Tato povinnost vyplývá z § 103 odst.1 písm. a) zákoníku práce. Aby zaměstnavatel této povinnosti dostál, je oprávněn nechat přezkoumat zdravotní stav zaměstnance, a naopak, zaměstnanec je povinen se takovému vyšetření v souladu s § 106 odst.4 písm. b) podrobit.

Podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví je zaměstnavatel povinen uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb. Jedná se o případy, kdy práce jsou zařazeny do kategorie první, druhé, třetí nebo čtvrté. Závazným lékařským posouzením je pro tyto účely posudek lékaře pracovnělékařské péče. Přitom je třeba zdůraznit, že zaměstnanec nemá možnost jeho volby. Vždy má jít pouze o lékaře, který je ve smlouvě vztahu se zaměstnavatelem. Výjimku tvoří pouze práce zařazené v první kategorii. V tomto případě lze, aby pracovnělékařské prohlídky a posuzování zdravotní způsobilosti k práci prováděl poskytovatel v oboru všeobecného lékařství, tedy lékař, u něhož je zaměstnanec registrován. Přesto i v tomto případě může zaměstnavatel trvat na tom, aby byla prohlídka provedena v zařízení pracovnělékařské služby, se kterým je ve smluvním vztahu.

Lékař ve svém lékařském posudku zohledňuje pracovní zařazení a druh práce, režim práce, jeho směnnost, rozsah úvazku a pracovní podmínky včetně zdravotního a bezpečnostního rizika. Závěr posudku pak musí vést k jednoznačnému rozhodnutí a to, zda posuzovaná osoba je pro konkrétní výkon práce buď

- zdravotně způsobilá,
- způsobilá s podmínkou (a jankou),

- zdravotně nezpůsobilá,
- pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost.

Vedle běžné preventivní prohlídky, kterou zaměstnanec zařazený do I. kategorie - obvykle administrativní práce - musí absolvovat (1x za 6 let, po 50 letech 1x za 4 roky), může zaměstnavatel poslat zaměstnance na mimořádnou prohlídku.

Může tak učinit v případě důvodného předpokladu, že došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti k práci nebo pokud dojde ke zvýšení míry rizika již dříve zohledněného rizikového faktoru pracovních podmínek. Mimo jiných důvodů, které se vás pravděpodobně nebudou týkat, také tehdy, když byl výkon práce přerušen v důsledku úrazu s těžkými následky, nemocí spojené s bezvědomím, nebo jiné těžké újmy na zdraví, nebo z jiných důvodů, na dobu delší než 6 měsíců. Celkový výčet důvodů, pro které lze poslat zaměstnance na mimořádnou lékařskou prohlídku, je uveden ve vyhlášce č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách. Pokud však budete na tuto mimořádnou lékařskou prohlídku přesto vyslán, absolvovat ji musíte, jinak byste byl prohlášen za nezpůsobilého výkonu práce.

Jsem přesvědčen, že lékaři pracovnělékařské péče nedovolí lékařská etika, aby se nechal zaměstnavatelem zmanipulovat a vystavil záměrně nepravdivý a pro vás nepříznivý posudek. Může se ovšem stát, že přesto bude posudek chybný, a tedy pro vás nepřijatelný. Zákonodárce na takovouto skutečnost pamatuje v zákoně 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Proto § 46 tohoto zákona umožňuje, aby zaměstnanec, který pokládá lékařský posudek za nesprávný, mohl do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání podat návrh na jeho přezkoumání. Návrh na přezkoumání se podává u nadřízeného lékaři, který posudek vydal. Pokud se jedná o nasmlouvaného soukromého lékaře, přímo jemu.

Desetidenní lhůtu na podání návrhu na přezkoumání lékař-

ského posudku nelze brát jako lhůtu, po jejímž uplynutí nelze věc řešit. Při prokázání důvodů, které posuzované osobě objektivně bránily v podání návrhu ve stanovené lhůtě, bude zmeškání lhůty pro podání návrhu promítno.

Lékař, který původní posudek vydal, může návrhu na přezkoumání v plném rozsahu vyhovět a napadený lékařský posudek bezodkladně zrušit a na základě zjištěných skutečností, popřípadě nového posouzení zdravotní způsobilosti, vydat posudek nový.

Jestliže však lékař návrhu v plném rozsahu nevyhoví, postoupí do 10 pracovních dnů ode dne jeho doručení spis s návrhem na přezkoumání, včetně podkladů potřebných pro přezkoumání lékařského posudku a svého stanoviska, příslušnému správnímu orgánu. Tím je obvykle zdravotní odbor krajského úřadu.

Z výše uvedeného je patrné, že nebude záležet pouze na jednom lékaři, zda jste schopný výkonu práce ve své funkci. Lze předpokládat, že nejste zařazen v kategorii II – IV kde jsou zhodnocována vyšší rizika při výkonu práce, ale patříte do kategorie I. Jestliže jste tedy byl dosud způsobilý vykonávat dosavadní práci a nezměnil se nějak váš zdravotní stav, není důvod, proč byste neměl být po příští prohlídce opět způsobilý.

Pokud by přesto lékař doporučil změnu výkonu práce, není toto doporučení důvodem k výpovědi, protože pouhé doporučení není zákazem práci vykonávat. V tom případě byste mohl požádat o převedení na jinou práci nebo pracoviště a zaměstnavatel by byl povinen ve smyslu § 45 zákoníku práce vás na jinou práci převést, pokud by mu to umožnily provozní podmínky.

Pouze tehdy, kdyby oba dva posudky jednoznačně došly k závěru, že nejste schopen ze zdravotních důvodů zastávat svůj dosavadní práci, by zaměstnavatel mohl – pokud by neměl možnost převést vás na jinou vhodnou práci, dát vám výpověď z pracovního poměru.

Důležitou skutečností je, že dle § 46 odst. 3 zákona o speciálních zdravotních službách návrh na přezkoumání lékařského posudku nemá odkladný účinek, jestliže z jeho závěru vy-

plývá, že posuzovaná osoba je pro účel, pro nějž byla posuzována, zdravotně nezpůsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou nebo pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost. V ostatních případech návrh na přezkoumání lékařského posudku odkladný účinek má. To se tedy týká i situace kdyby byl závěr lékařského posudku napaden u soudu.

V případě, že by s vámi byl rozvázan pracovní poměr na základě lékařského posudku, ve smyslu § 52 písm. e), tedy proto, že by u vás došlo k dlouhodobé ztrátě způsobilosti konat dále dosavadní práci, bylo by možné žalovat zaměstnavatele pro neplatné rozvázení pracovního poměru. Při důkazním řízení před soudem by pak objektivnost lékařského posudku mohla být přezkoumána soudním znalcem. Taková žaloba musí být podána do dvou měsíců ode dne, kdy měl být pracovní poměr skončen. Jedná se o prekluzní lhůtu po jejímž uplynutím se již soud žalobou nemůže zabývat.

Závěrem: Jsem přesvědčen, že možnost přezkoumání případného negativního lékařského posudku nezávislým správním orgánem, dává dostatečnou záruku, aby vaše obavy z manipulace výsledku zkoumání vašeho zdravotního stavu byly bezpředmětné. Navíc, při případném rozvázení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, je zde pojistka v možnosti přezkoumání lékařského posudku na jeho základě s vámi by pracovní poměr skončen, soudem.

JUDr. Pavel Sirůček

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

Maďarsko: Veřejná nespokojenost narůstá s tím, jak vláda nadále odmítá dialog

24. březen 2016

Mezinárodní odborová konfederace (ITUC) poslala dopis maďarskému premiérovi Viktorovi Orbánovi, ve kterém ho vyzývá k otevřenému dialogu s domácími odbory s cílem řešit rostoucí nespokojenost veřejnosti kvůli změnám ve školství. Desítky tisíc lidí vyšlo do ulic při dvou veřejných shromážděních během posledních týdnů. Odbory varují před mnohem většími akcemi, pokud bude vláda nadále odmítat dialog. Ačkoliv je učitelům de facto odepřeno právo na stávkou, postupem času narůstá podpora pro uvažovanou hodinovou stávkou. Maďarská odborová organizace MASZSZ informovala ITUC o požadavcích maďarských odborů, které by měly zastavit celkovou nefunkčnost systému při vážném přetížení učitelů a žáků a při nedostatku základních pomůcek ve školách. MASZSZ zároveň zaznamenala zvýšený počet zadržovaných odborových předáků a rostoucí proti odborový tlak ze strany zaměstnavatelů napříč celou zemí. Generální tajemnice ITUC Sharan Burrowová k tomu řekla: „Odmítavý postoj vlády vůči učitelům a odmítání sociálního dialogu je receptem na neúspěch. Obrovské problémy ve vzdělávacím systému jsou symptomy hlubších problémů, které ovlivňují pracovníky v celé zemi. Místo omezování práv pracovníků by se vláda měla zaměřit na zahájení konstruktivních diskusí.“



USA: Vrchní soud dává odborům krátkodobou úlevu
29. březen 2016

Americký vrchní soud přišel s neutrálním rozhodnutím ohledně případu Friedrichs, ve kterém se řeší legálnost odborářských poplatků agentur nebo osob, které nejsou členy odborů. Nerozhodný stav v tomto sporu znamená potvrzení rozhodnutí soudu nižší instance ohledně ústavnosti agenturního poplatkového systému, ale nemožní předejít tomu, aby podobné případy skončily u federálních soudů v následujících letech. Výsledek tohoto sporu je přesto vnímán jako rozumný výsledek pro miliony rodin napříč celými Spojenými státy, když ho lze vnímat jako zdvižený varovný prst pro dobře financovaný útok proti hlasu pracovníků a jejich schopnosti společně jednat. Generální tajemnice PSI Rosa Pavanelliiová k tomu řekla: „Je to úleva pro celé odborové hnutí, že americký vrchní soud odmítl žalobu Friedrichs versus Asociace kalifornských učitelů. V době, kdy jsou pracovníci veřejných služeb pod palbou, je rozhodnutí vrchního soudu důležitým vzkazem, že jejich právo na sdružování a společné zastupování jim nemůže být odebráno a je součástí jejich fundamentálních práv. Je to důležitá lekce, ze které se může poučit celé odborové hnutí, když odborová jednota s jednotou pracovníků mohou porazit chamtivost těch, kteří mají silné finanční zdroje, ale nemají sílu podpora lidí.“

USA: Vrchní soud dává odborům krátkodobou úlevu

29. březen 2016

Americký vrchní soud přišel s neutrálním rozhodnutím ohledně případu Friedrichs, ve kterém se řeší legálnost odborářských poplatků agentur nebo osob, které nejsou členy odborů. Nerozhodný stav v tomto sporu znamená potvrzení rozhodnutí soudu nižší instance ohledně ústavnosti agenturního poplatkového systému, ale nemožní předejít tomu, aby podobné případy skončily u federálních soudů v následujících letech. Výsledek tohoto sporu je přesto vnímán jako rozumný výsledek pro miliony rodin napříč celými Spojenými státy, když ho lze vnímat jako zdvižený varovný prst pro dobře financovaný útok proti hlasu pracovníků a jejich schopnosti společně jednat. Generální tajemnice PSI Rosa Pavanelliiová k tomu řekla: „Je to úleva pro celé odborové hnutí, že americký vrchní soud odmítl žalobu Friedrichs versus Asociace kalifornských učitelů. V době, kdy jsou pracovníci veřejných služeb pod palbou, je rozhodnutí vrchního soudu důležitým vzkazem, že jejich právo na sdružování a společné zastupování jim nemůže být odebráno a je součástí jejich fundamentálních práv. Je to důležitá lekce, ze které se může poučit celé odborové hnutí, když odborová jednota s jednotou pracovníků mohou porazit chamtivost těch, kteří mají silné finanční zdroje, ale nemají sílu podpora lidí.“



PSI odsuzuje nedávné teroristické útoky v Belgii, Pakistánu, Iráku a Turecku
29. března 2016

Během jednoho týdne došlo hned ke čtyřem teroristickým útokům, během kterých bylo zabito 144 lidí a o stovky víc jich bylo zraněno. PSI vyjadřuje nejúprmnější soustrast s rodinami a přáteli obětí těchto hrozných činů v Istanbulu, Bruselu, iráckém městě Iskandariya a v pakistánském městě Lahore. Tyto teroristické činy jsou mříženy



k šíření strachu a nenávisti, která vede ke spirále násilí. Tvůrci těchto bombových útoků by měli být odhaleni a přivedeni k spravedlnosti. PSI při této příležitosti zdůrazňuje potřebu bojovat se samotnými kořeny terorizmu a zároveň potvrzuje svůj závazek k dodržování míru a odmítání jakéhokoliv projevu násilí. Generální tajemnice PSI Rosa Pavanelliiová vyjádřila svou soustrast, solidaritu a podporu všem pracovníkům a odborářům a vzdává hold všem ze systému rychlé zdravotní pomoci, policie a armády za těchto extrémně náročných okolností.

Stanovisko PSI Canada ohledně CETA a ICS
31. březen 2016

Kanadské odborové organizace, které jsou členy celosvětové odborové internacionály veřejných služeb PSI, na severoamerickém mítinku v úvodu března došly k závěru, že nedávné změny ohledně ekonomické a obchodní dohody CETA mezi Kanadou a EU nijak neřeší základní nedostatky této dohody a ani nijak nezmenšují její negativní dopady. Nové vyjednávání za zavřenými dveřmi, které vyústilo v tzv. Investiční soudní systém (ICS), nepřineslo žádné avizované řešení nedostatků. Zahraniční korporace budou pořád mít bezprecedentní moc obejít domácí soudy a budou moci žalovat stát, pokud dojde k rozhodnutí, které ohrozí jejich budoucí zisky. „Nadále věříme“, prohlásili kanadští odboráři, „že náš veřejný soudní systém je férovou a správnou cestou při řešení jakýchkoliv sporů ohledně vládní politiky. Kanada je nejvíce žalovanou rozvinutou zemí pod existujícím právem NAFTA. Korporacím jsme již zaplatili přes 200 milionů dolarů, a pokud bychom dali tisícovkám evropských společností právo oponovat demokratická rozhodnutí, tak to situaci jenom zhorší. Nový ICS navíc nijak neřeší základní problémy v CETA, které jsou:

Stanovisko PSI Canada ohledně CETA a ICS

31. březen 2016

Kanadské odborové organizace, které jsou členy celosvětové odborové internacionály veřejných služeb PSI, na severoamerickém mítinku v úvodu března došly k závěru, že nedávné změny ohledně ekonomické a obchodní dohody CETA mezi Kanadou a EU nijak neřeší základní nedostatky této dohody a ani nijak nezmenšují její negativní dopady. Nové vyjednávání za zavřenými dveřmi, které vyústilo v tzv. Investiční soudní systém (ICS), nepřineslo žádné avizované řešení nedostatků. Zahraniční korporace budou pořád mít bezprecedentní moc obejít domácí soudy a budou moci žalovat stát, pokud dojde k rozhodnutí, které ohrozí jejich budoucí zisky. „Nadále věříme“, prohlásili kanadští odboráři, „že náš veřejný soudní systém je férovou a správnou cestou při řešení jakýchkoliv sporů ohledně vládní politiky. Kanada je nejvíce žalovanou rozvinutou zemí pod existujícím právem NAFTA. Korporacím jsme již zaplatili přes 200 milionů dolarů, a pokud bychom dali tisícovkám evropských společností právo oponovat demokratická rozhodnutí, tak to situaci jenom zhorší. Nový ICS navíc nijak neřeší základní problémy v CETA, které jsou:



- zvýšené náklady na farmaceutika v našem zdravotním systému o miliardu dolarů ročně;
- zvýšení rizika pro veřejné služby tím, že bude ještě těžší zrušit neúspěšnou privatizaci v sektorech, jako je zdravotnictví, pitná voda nebo energetika;
- omezení práv provincií, municipalit, škol a nemocnic na využití veřejných prostředků na místní zboží a služby.

Jsme povzbuzeni rostoucí opozicí a mobilizací proti nebezpečným ujednáním v dohodě CETA. Je jasné, že musíme pokračovat v odporu proti této dohodě, která navíc vydláždí cestu dalším smlouvám, jako jsou TTIP a TPP. Jsme si jisti, že CETA nadále zůstává velmi špatnou dohodou pro Kanadu a nemůže být schválena bez transparentních vyjednávání, které dají veřejné zájmy na první místo.“

Odbory v největších evropských městech diskutují o nejisté práci
1. duben 2016

Pracovníci v mnoha evropských městech čelí špatným pracovním podmínkám včetně nejisté práce a zaměstnavatelé se chystají k dalšímu vykořisťování migrujících pracovníků a uprchlíků. Odbory plánují v rámci evropských hlavních měst koordinovanou akci na podpoření situace pracovníků. O této problematice a o dalších problémech v největších městech jednali na konferenci odboráři, kteří se mimo jiné zaměřili i na sociální dumping nebo dopad nových obchodních dohod. Tato konference se zúčastnili i zástupci Evropské federace odborů veřejných služeb (EPSU) a upozornili na důležitost prosazování sociálních klauzulí do veřejných kontraktů. Konference se konala ve dnech 29. – 31. března v Portugalsku a odboráři si zde vyměnili zkušenosti při řešení různých problémů na municipální úrovni. Další podobný mítink je naplánován na březen 2017 v Londýně.

Odbory v největších evropských městech diskutují o nejisté práci
1. duben 2016

Pracovníci v mnoha evropských městech čelí špatným pracovním podmínkám včetně nejisté práce a zaměstnavatelé se chystají k dalšímu vykořisťování migrujících pracovníků a uprchlíků. Odbory plánují v rámci evropských hlavních měst koordinovanou akci na podpoření situace pracovníků. O této problematice a o dalších problémech v největších městech jednali na konferenci odboráři, kteří se mimo jiné zaměřili i na sociální dumping nebo dopad nových obchodních dohod. Tato konference se zúčastnili i zástupci Evropské federace odborů veřejných služeb (EPSU) a upozornili na důležitost prosazování sociálních klauzulí do veřejných kontraktů. Konference se konala ve dnech 29. – 31. března v Portugalsku a odboráři si zde vyměnili zkušenosti při řešení různých problémů na municipální úrovni. Další podobný mítink je naplánován na březen 2017 v Londýně.

Odbory v největších evropských městech diskutují o nejisté práci

1. duben 2016

Pracovníci v mnoha evropských městech čelí špatným pracovním podmínkám včetně nejisté práce a zaměstnavatelé se chystají k dalšímu vykořisťování migrujících pracovníků a uprchlíků. Odbory plánují v rámci evropských hlavních měst koordinovanou akci na podpoření situace pracovníků. O této problematice a o dalších problémech v největších městech jednali na konferenci odboráři, kteří se mimo jiné zaměřili i na sociální dumping nebo dopad nových obchodních dohod. Tato konference se zúčastnili i zástupci Evropské federace odborů veřejných služeb (EPSU) a upozornili na důležitost prosazování sociálních klauzulí do veřejných kontraktů. Konference se konala ve dnech 29. – 31. března v Portugalsku a odboráři si zde vyměnili zkušenosti při řešení různých problémů na municipální úrovni. Další podobný mítink je naplánován na březen 2017 v Londýně.



federace odborů veřejných služeb (EPSU) a upozornili na důležitost prosazování sociálních klauzulí do veřejných kontraktů. Konference se konala ve dnech 29. – 31. března v Portugalsku a odboráři si zde vyměnili zkušenosti při řešení různých problémů na municipální úrovni. Další podobný mítink je naplánován na březen 2017 v Londýně.

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.

